

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH,  
KECERDASAN EMOSIONAL DAN DISIPLIN KERJA GURU  
TERHADAP KINERJA GURU PADA SMA NEGERI 1 BATUJAYA**

**TESIS**

Disusun Guna Memenuhi Persyaratan  
Memperoleh Gelar Magister Manajemen pada Program Pascasarjana  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI

Oleh :

**RIKI HARYANTO**  
**NIM : 61101020200025**



**PROGRAM PASCASARJANA  
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI GICI  
DEPOK  
2024**



PROGRAM PASCASARJANA  
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI GICI  
DEPOK

PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN

Tesis Berjudul

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH,  
KECERDASAN EMOSIAONAL DAN DISIPLIN KERJA GURU  
TERHADAP KINERJA GURU PADA SMA NEGERI 1  
BATUJAYA**

Oleh :

Nama : Riki Haryanto  
NIM : 61101020200025  
Program Studi : Manajemen pada Program Magister

Telah Disetujui dan Disahkan di Depok pada Tanggal 14 Desember 2024

Dosen Pembimbing,

Menyetujui,  
Ketua Jurusan Magister Manajemen

Dr. H. Abdul Ghofar, MM, M.Pd

Dr. Christina Ekawati, SE., MM.

Mengesahkan,  
Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI

Prof. Dr. Abdul Hamid, M.S.



PROGRAM PASCASARJANA  
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI GICI  
DEPOK

Tesis Berjudul

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH,  
KECERDASAN EMOSIONAL DAN DISIPLIN KERJA GURU  
TERHADAP KINERJA GURU PADA SMA NEGERI 1 BATUJAYA**

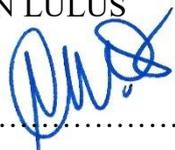
Oleh :

Nama : Riki Haryanto  
NIM : 61101020200025  
Program Studi : Manajemen pada Program Magister

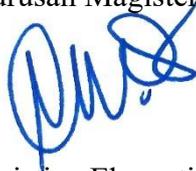
Telah Dipertahankan di Hadapan Sidang Tim Penguji Tesis, pada :

Hari : Sabtu  
Tanggal : 14 Desember 2024  
Waktu : 13.30 s/d 15.00 WIB

DAN YANG BERSANGKUTAN DINYATAKAN LULUS  
Tim Penguji Tesis

Ketua : Dr. Christina Ekawati, SE., MM. (.....)  
Anggota I : Dr. Ir. Evilina Sjaiful, M.Si. (.....)  
Anggota II : Dr. H. Abdul Ghofar, MM, M.Pd (.....)

Mengetahui,  
Ketua Jurusan Magister Manajemen



Dr. Christina Ekawati, SE., MM.

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Riki Haryanto  
NIM : 61101020200025  
Program Studi : Magister Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Pendidikan

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah SMA Negeri 1 Batujaya” merupakan hasil karya saya sendiri. Saya tidak melakukan plagiat atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika dan ketentuan yang berlaku dalam ilmu penelitian. Atas pernyataan ini, saya siap bertanggung jawab jika dikemudian hari ditemukan adanya pelanggaran etika atau diklaim oleh pihak lain terhadap karya saya ini.

Depok, 14 Desember 2024

Yang membuat pernyataan



Riki Haryanto

NIM. 61101020200025

## ABSTRAK

Tujuan penelitian untuk mengetahui, 1) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja Guru secara Bersama-sama terhadap Kinerja Guru pada SMA Negeri 1 Batujaya. 2) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Pada SMA Negeri 1 Batujaya. 3) Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Guru Pada SMA Negeri 1 Batujaya. 4) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Pada SMA Negeri 1 Batujaya.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 60 guru. Metode pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, reabilitas, regresi linier berganda dan uji T. Hasil penelitian menunjukkan: 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja Guru secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru pada SMA Negeri 1 Batujaya. Hal ini dibuktikan dengan perolehan nilai Sig.  $0,000 < 0,05$  dan  $F_h > F_t = 22,975 > 2,769$ . 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Pada SMA Negeri 1 Batujaya. Hal ini dibuktikan dengan perolehan nilai sig.  $0,002 < 0,05$  dan  $t_h > t_t = 3,232 > 2,003$ . 3) Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Guru Pada SMA Negeri 1 Batujaya. Hal ini dibuktikan dengan perolehan nilai sig.  $0,133 > 0,05$  dan  $t_h < t_t = 1,526 < 2,003$ . 4) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja Guru terhadap Kinerja Guru Pada SMA Negeri 1 Batujaya. Hal ini dibuktikan dengan perolehan nilai sig.  $0,006 < 0,05$  dan  $t_h > t_t = 2,872 > 2,003$ .

**Kata Kunci** : Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja Guru, Kinerja Guru.

## **ABSTRACT**

*The purpose of the research is to find out, 1) The Influence of the Principal's Leadership Style, Emotional Intelligence and Teacher Work Discipline Together on Teacher Performance at SMA Negeri 1 Batujaya. 2) The Influence of the Principal's Leadership Style on Teacher Performance at SMA Negeri 1 Batujaya. 3) The Effect of Emotional Intelligence on Teacher Performance at SMA Negeri 1 Batujaya. 4) The Effect of Work Discipline on Teacher Performance at SMA Negeri 1 Batujaya.*

*The type of research used is quantitative research. The population in this study is 60 teachers. The sampling method uses saturated samples. The data collection technique carried out was a questionnaire. The data analysis techniques used are validity, reliability, multiple linear regression and T test. The results of the study showed: 1) There is a positive and significant influence of the School Principal's Leadership Style, Emotional Intelligence, and Teacher Work Discipline collectively on Teacher Performance at SMA Negeri 1 Batujaya. This is evidenced by a Sig value of  $0.000 < 0.05$  and  $F_h > F_t = 22.975 > 2.769$ . 2) There is a positive and significant influence of the Principal's Leadership Style on Teacher Performance at SMA Negeri 1 Batujaya. This is evidenced by the acquisition of a significance value of  $0.002 < 0.05$  and  $t_h > t_t = 3.232 > 2.003$ . 3) There is a positive and not significant effect of Emotional Intelligence on Teacher Performance at SMA Negeri 1 Batujaya. This is evidenced by the acquisition of a significance value of  $0.133 > 0.05$  and  $t_h < t_t = 1.526 < 2.003$ . 4) There is a positive and significant influence of Teacher Work Discipline on Teacher Performance at SMA Negeri 1 Batujaya. This is evidenced by the significance value of  $0.006 < 0.05$  and  $t_h > t_t = 2.872 > 2.003$ .*

**Keywords** : *Principal Leadership Style, Emotional Intelligence, Teacher Work Discipline, Teacher Performance.*

## KATA PENGANTAR

Penulis memanjatkan puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis, sehingga akhirnya penulis dapat menyelesaikan tesis ini tepat pada waktunya.

Tesis yang berjudul: **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kecerdasan Emosional, dan Disiplin Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Negeri 1 Batujaya”** ini ditulis untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar magister pada STIE GICI Business School. Pada kesempatan yang baik ini izinkanlah penulis menyampaikan rasa hormat dan terima kasih kepada semua pihak yang dengan tulus ikhlas telah memberikan bantuan dan dorongan kepada penulis dalam menyelesaikan tesis ini, terutama kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abdul Hamid, M.S., Ketua STIE GICI Business School.
2. Ibu Dr. Christina Ekawati, SE, MM., Ketua Jurusan Program Magister Manajemen STIE GICI Business School.
3. Bapak Dr. H. Abdul Ghofar, MM, M.Pd., Dosen Pembimbing Materi yang telah banyak meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam penyusunan tesis ini.
4. Ibu Dr. Ir. Evilina Sjaiful, M.Si., Penguji Tesis yang telah memberikan arahan dan masukan agar tesis menjadi lebih baik.
5. Bapak Dosen dan Ibu Dosen serta staf Tata Usaha STIE GICI Business School.
6. Bapak Kepala SMA Negeri 1 Batujaya yang memberi izin tempat penelitian ini dilaksanakan.
7. Dewan Guru SMA Negeri 1 Batujaya yang dengan tulus hati membantu penyelesaian kuesioner penelitian ini.

8. Orang tua tercinta yang senantiasa memberi do'a, semangat dan dorongan kepada penulis untuk menyelesaikan tesis ini..
9. Kakak dan adik-adik saya yang telah memberikan do'a dan semangat kepada penulis untuk menyelesaikan tesis ini.
10. Bapak Pimpinan Pondok Pesantren Modern Nurussalam yang senantiasa memberi do'a, semangat dan dorongan kepada penulis.
11. Bapak Kepala SMP dan SMA Islam Nurussalam yang senantiasa memberi do'a, semangat dan dorongan kepada penulis.
12. Dewan Guru Pondok Pesantren Modern Nurussalam yang senantiasa memberi do'a, semangat dan dorongan kepada penulis.
13. Teman-teman mahasiswa pascasarjana STIE GICI Business School Angkatan pertama serta para sahabat lainnya.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih banyak kekurangan, baik bentuk, isi maupun teknik penyajiannya. Oleh sebab itu kritik dan saran yang bersifat membangun dari berbagai pihak akan penulis terima dengan tangan terbuka serta sangat diharapkan. Akhir kata, penulis berharap semoga kehadiran tesis ini memberikan manfaat bagi semua pihak.

Depok, 14 Desember 2024

Penulis

**Riki Haryanto**

## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN PENGUJI.....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xii</b>
<b>BAB I     PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Identifikasi Masalah .....	7
1.3. Batasan Masalah .....	8
1.4. Rumusan Masalah .....	8
1.5. Tujuan Penelitian .....	9
1.6. Manfaat Penelitian .....	9
1.7. Kebaruan Penelitian .....	10
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b>	
2.1. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	11
2.2. Kecerdasan Emosional .....	29
2.3. Disiplin Kerja Guru.....	34
2.4. Kinerja Guru .....	46
2.5. Penelitian Yang Relevan.....	54
2.6. Kerangka Teori .....	56
2.7. Hipotesis Penelitian.....	59
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian .....	61
3.2. Desain Penelitian.....	62
3.3. Unit Analisis .....	63
3.4. Variabel Penelitian .....	66
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	68
3.6. Instrumen Penelitian .....	69

3.7. Uji Instrumen .....	71
3.8. Teknik Analisis Data.....	73
3.9. Hipotesis Statistik .....	80
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1. Gambaran Umum SMA Negeri 1 Batujaya .....	82
4.2. Uji Instrumen .....	84
4.3. Deskripsi Data.....	90
4.4. Pengujian Persyaratan Analisis Data .....	96
4.5. Pengujian Hipotesis dan Pembahasan.....	102
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1. Simpulan .....	110
5.2. Saran.....	111
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>113</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>117</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Kajian Penelitian Yang Relevan.....	54
Tabel 3.1 Rencana Jadwal Kegiatan.....	61
Tabel 3.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	64
Tabel 3.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia.....	65
Tabel 3.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	65
Tabel 3.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Status.....	65
Tabel 3.6 Definisi Operasional Variabel .....	66
Tabel 3.7 Kisi-Kisi Instrumen Angket Penelitian .....	70
Tabel 3.8 Koefisien Persamaan Garis Regresi .....	78
Tabel 3.9 Uji Signifikansi Regresi .....	79
Tabel 4.1 Data Jumlah Siswa SMA Negeri 1 Batujaya.....	84
Tabel 4.2 Hasil Perhitungan Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	85
Tabel 4.3 Hasil Perhitungan Uji Validitas Kecerdasan Emosional.....	85
Tabel 4.4 Hasil Perhitungan Uji Validitas Disiplin Kerja Guru.....	86
Tabel 4.5 Hasil Perhitungan Uji Validitas Kinerja Guru .....	87
Tabel 4.6 Hasil Perhitungan Uji Reabilitas Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	88
Tabel 4.7 Hasil Perhitungan Uji Reabilitas Kecerdasan Emosional .....	88
Tabel 4.8 Hasil Perhitungan Uji Reabilitas Disiplin Kerja Guru .....	89
Tabel 4.9 Hasil Perhitungan Uji Reabilitas Kinerja Guru.....	89
Tabel 4.10 Deskripsi Data Penelitian Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah..	90
Tabel 4.11 Deskripsi Data Penelitian Kecerdasan Emosional .....	92
Tabel 4.12 Deskripsi Data Penelitian Disiplin Kerja Guru .....	93
Tabel 4.13 Deskripsi Data Penelitian Kinerja Guru .....	95
Tabel 4.14 Uji Normalitas Data.....	96
Tabel 4.15 Uji Multikolinearitas .....	97
Tabel 4.16 Uji Normalitas Galat .....	99
Tabel 4.17 Hasil Pengujian Linearitas Regresi Variabel Y atas $X_1$ .....	100
Tabel 4.18 Hasil Pengujian Linearitas Regresi Variabel Y atas $X_2$ .....	101
Tabel 4.19 Hasil Pengujian Linearitas Regresi Variabel Y atas $X_3$ .....	101
Tabel 4.20 Hasil Perhitungan Pengujian Koefisien Korelasi .....	102
Tabel 4.21 Hasil Perhitungan Pengujian Koefisien Regresi Berganda .....	103
Tabel 4.22 Hasil Perhitungan Pengujian Signifikansi Koefisien Regresi .....	103

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Teori .....	56
Gambar 3.1 Konstelasi Hubungan Antar Variabel.....	63
Gambar 4.1 Deskripsi Data Penelitian Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	91
Gambar 4.2 Deskripsi Data Penelitian Kecerdasan Emosional.....	92
Gambar 4.3 Deskripsi Data Penelitian Disiplin Kerja Guru .....	94
Gambar 4.4 Deskripsi Data Penelitian Kinerja Guru .....	95
Gambar 4.5 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas .....	98

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian .....	118
Lampiran 2. Validitas Instrumen Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	124
Lampiran 3. Validitas Instrumen Kecerdasan Emosional Guru.....	125
Lampiran 4. Validitas Instrumen Disiplin Kerja Guru.....	126
Lampiran 5. Validitas Instrumen Kinerja Guru.....	127
Lampiran 6. Tabulasi Data Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	128
Lampiran 7. Tabulasi Data Kecerdasan Emosional Guru .....	130
Lampiran 8. Tabulasi Data Disiplin Kerja Guru .....	132
Lampiran 9. Tabulasi Data Kinerja Guru .....	134
Lampiran 10. Tabulasi Data Pokok (Variabel $X_1$ , $X_2$ , $X_3$ , $Y$ ).....	136
Lampiran 11. Data Guru SMA Negeri 1 Batujaya .....	137
Lampiran 12. Tabel F .....	139
Lampiran 13. Tabel t .....	145
Lampiran 14. Surat Balasan Penelitian .....	151
Lampiran 15. Hasil Uji Turnitin.....	152
Lampiran 16. Kartu Bimbingan.....	153
Lampiran 16. Daftar Riwayat Hidup .....	155

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Kinerja guru memiliki peran penting dalam pendidikan disekolah, dimana outputnya yaitu siswa akan berkualitas jika kinerja gurunya bagus. Kinerja ialah gambaran terkait tingkat pencapaian sebuah program kegiatan dalam mencapai tujuan organisasi atau lembaga. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau kelompok tersebut telah memiliki kriteria keberhasilan dan kriteria yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja guru dapat dilihat dari tiga aspek penting yaitu perencanaan/penyusunan perangkat pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, serta evaluasi/penilaian. Ketiga aspek ini sangat penting untuk menciptakan output yang berkualitas. Kualitas pendidikan dan lulusan dipandang tergantung bagaimana peran guru dalam mengelola komponen pedagogik yang digunakan dalam proses belajar mengajar. Untuk dapat hasil yang baik tentu kinerja guru harus dioptimalkan serta menyesuaikan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Guru sebagai tenaga professional harus mempunyai pengetahuan dan pengalaman dibidangnya. Kinerja guru dapat dilihat melalui penguasaan guru terhadap keterampilan yang dimilikinya sebagai tenaga professional. Untuk mengetahui hasil kinerja guru perlu dilakukan penilaian awal terhadap hasil kinerja, dan dari penilaian tersebut dapat diketahui apakah hasil kinerja guru memenuhi standar atau belum. Melalui evaluasi kinerja maka dapat mengetahui kinerja guru, sehingga segala kekurangan dapat diatasi dan memotivasi guru untuk terus berkembang serta dapat digunakan sebagai dasar perencanaan dan pengambilan keputusan.

Kinerja guru merupakan kemampuan dan keberhasilan guru dalam menjalankan tugasnya. Kinerja guru dapat dipengaruhi beberapa faktor yaitu, kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja, motivasi kerja, kecerdasan emosional, sarana dan prasarana pendidikan, lingkungan kerja, tingkat penghasilan serta lainnya (Usman, 2020). Wahab dan Umiarso menyatakan penilaian terhadap kualitas kinerja seorang guru dapat dilihat dari beberapa indikator antara lain kinerja, tingkat penguasaan bahan ajar, tingkat penguasaan profesionalisme guru, kemampuan beradaptasi, dan kepribadian atau karakter yang diperlukan untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Kelima indikator tersebut dapat dijadikan sandaran dalam melakukan evaluasi kinerja guru.

Dalam melaksanakan tugas mendidik dan mengajar, guru memiliki ciri dan perilaku yang berbeda : ada guru yang bersemangat, optimis serta bertanggung jawab, namun ada juga guru yang menjalankan tugasnya tanpa dialandasi kesadaran akan tanggung jawabnya sebagai seorang guru, seperti datang kesekolah tidak tepat waktu, mengajar tidak tepat waktu, tidak mempersiapkan bahan ajar dengan baik, tidak melaksanakan evaluasi pembelajaran dengan cukup baik, sering meninggalkan kelas atau tugas serta lainnya. Situasi guru seperti ini menjadi permasalahan di setiap lembaga pendidikan. Oleh karena itu jika kinerja gurunya rendah maka akan berdampak terhadap sekolah yang akan sulit untuk mencapai hasil yang diharapkan.

Keberhasilan suatu pendidikan tidak terlepas dari peran guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam mengajar. Guru sebagai komponen penting dalam kemajuan pendidikan maka potensinya perlu terus dikembangkan dalam mendukung pencapaian kualitas suatu sekolah. Keberhasilan pendidikan disekolah sangat dipengaruhi oleh kinerja guru. Perkembangan dan kelangsungan hidup suatu bangsa salah satunya ditentukan oleh pendidikan sebab pendidikan itu lebih penting dari sekedar pengajaran. Keberhasilan suatu pendidikan ditentukan dengan kesiapan guru dalam

mempersiapkan muridnya melalui kegiatan belajar mengajar, sehingga kinerja guru dipandang menjadi hal terpenting dalam mencetak lulusan yang berkualitas.

Secara umum fenomena kinerja guru pada SMA Negeri 1 Batujaya terbilang cukup baik, hal tersebut ditunjukkan dengan hubungan sesama guru dan murid terlihat bagus. Berdasarkan hasil penilaian yang dilakukan oleh kepala sekolah, wakasek dan guru senior terkait kinerja guru tahun 2023-2024 ada beberapa guru yang belum mencapai hasil yang optimal, baik dari aspek pedagogik, kepribadian, keterampilan sosial, dan profesionalisme. Adapun selebihnya 85% dalam kategori baik dan sangat baik namun belum sepenuhnya memenuhi permendikbud no. 22 Tahun 2016 tentang standar proses. Maka kinerja guru di SMA Negeri 1 Batujaya masih perlu ditingkatkan untuk mencapai kualitas pendidikan dan pengajaran yang lebih baik. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi dan mendukung kinerja seorang guru yaitu disiplin kerja, kecerdasan emosional guru serta kemampuan manajerial yang dimiliki oleh kepala sekolah. Kemampuan ini dimaksudkan agar kepala sekolah dapat mempengaruhi guru sebagai bawahannya untuk meningkatkan kinerjanya guna mencapai tujuan bersama.

Melihat pentingnya tanggung jawab, peran dan fungsi yang dipegang seorang guru maka perlu adanya dukungan dari semua pihak, baik pemerintah, masyarakat, kepala sekolah, wali murid serta sesama guru untuk mencapai hasil kinerja yang maksimal. Dalam sebuah instansi pendidikan perlu adanya pemimpin yang dapat mewujudkan tujuan sekolah. Kepala sekolah mempunyai peran penting dalam membina dan meningkatkan kinerja guru. Oleh karenanya kepemimpinan kepala sekolah menjadi salah satu faktor dalam meningkatkan kinerja guru.

Kepala sekolah selaku pimpinan dalam organisasi sekolah bertanggung jawab lebih terhadap kemajuan organisasi tersebut, usaha pengelolaan dan pembinaan tergantung kepada kepemimpinan kepala sekolah. Sekolah memerlukan koordinasi dan keberhasilan

sekolah merupakan keberhasilan kepala sekolah juga. Ada dua hal yang harus diperhatikan kepala sekolah : 1) kepala sekolah berperan sebagai kekuatan sentral untuk menjalankan proses kegiatan dan kehidupan sekolah; 2) kepala sekolah perlu memahami secara jelas tugas dan fungsinya dalam mengembangkan sekolah, serta peduli terhadap para guru dan siswa. Peran kepala sekolah adalah merencanakan, mengarahkan, menggerakkan dan memantau kegiatan sekolah.

Pendidikan disekolah dapat dikatakan berhasil jika kepala sekolah mampu mengelola tenaga kependidikan yang ada disekolah dengan baik. Kepala sekolah menjadi salah satu faktor penting terhadap peningkatan kinerja guru. Penelitian mengenai kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru telah dilakukan oleh beberapa peneliti antara lain, Aissah Qomaria Azis, Suwatno dengan penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 11 Bandung”. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan dengan  $t_{hit} = 12.789 > t_{tab} = -3.991$ . Sehingga dapat disimpulkan kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi efektivitas kinerja guru. Dengan demikian pada setiap peningkatan kualitas kepemimpinan kepala sekolah, maka kinerja guru pun akan meningkat (Azis & Suwatno, 2019).

Faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja guru ialah kecerdasan emosional, seorang guru perlu memiliki kecerdasan emosional sebab kondisi emosional dapat mempengaruhi pikiran, perilaku maupun perkataan, termasuk pada saat proses belajar mengajar. Dalam berperilaku emosi kerap kali diartikan sebagai suatu yang negatif. Aisah Indiati dalam Purwa Atmaja Prawira mengatakan sebenarnya ada banyak jenis emosi, diantaranya : kesedihan, ketakutan, kekecewaan, frustrasi dan lainnya yang mempunyai konotasi negatif, sedangkan emosi lain seperti kebahagiaan, kepuasan, kegembiraan dan

lain-lain mempunyai konotasi positif. Seorang guru yang mempunyai kecerdasan emosional akan mampu mengetahui kondisi emosionalnya dan mampu mengontrol dan mengepresikan emosinya secara tepat sehingga dapat memberikan banyak manfaat terutama dalam mencapai kinerjanya.

Penelitian yang terkait dengan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru pernah dilakukan oleh beberapa peneliti diantaranya, Dian Sandi Utama, Syahran, Milwan dengan penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Muhammadiyah Kota Tarakan”. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan dengan  $t_{hit} = 2,377 > t_{tab} = 1,987$ . Sehingga dapat disimpulkan kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja. Semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional seorang guru, maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja guru tersebut (Utama et al., 2021). Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Aswan Rahman, Muh Yunus, Elpisah bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Aswanrahman et al., 2022).

Selain kecerdasan emosional yang mempengaruhi kinerja guru ialah disiplin kerja guru, disiplin pada hakikatnya ialah kemampuan mengendalikan diri untuk tidak melakukan perbuatan yang bertentangan dengan aturan. Disiplin kerja dapat digambarkan dengan sikap saling membantu (support), tingkat persahabatan (colleague) dan kejasama (cooperation). Aas Hasanah dalam (Mahfud, 2020) ketiga aspek disiplin kerja di atas diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan bawahannya agar bersedia mengubah perilakunya guna meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi segala aturan yang berlaku (S et al., 2018).

Disiplin kerja yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan. jadi dengan disiplin kerja yang baik maka akan mampu menunjukkan kinerja yang baik, sedangkan disiplin kerja yang buruk juga akan menunjukkan kinerja yang buruk. Kinerja yang buruk bisa terlihat dari beberapa guru datang terlambat dan akhirnya terlambat juga masuk kelas memberikan pembelajaran, kemudian absen terhadap tugas tanpa memberikan keterangan yang jelas. Hal semacam itu jika terus dibiarkan akan berpengaruh terhadap kinerja guru. Meningkatkan kinerja tidaklah mudah diperlukan adanya kemauan dan motivasi yang kuat baik dari sendiri, dan yang lain untuk meningkatkan rasa tanggung jawab dalam bekerja.

Disiplin kerja guru sebagai pelaksanaan manajemen dalam memperkuat pedoman-pedoman sistem pendidikan dan pengajaran dipandang erat keterkaitannya dengan kinerja. Pernyataan tersebut didukung oleh pandangan Melthis dan Jackson bahwa disiplin kerja erat kaitannya dengan perilaku pegawai dan mempengaruhi kinerjanya (Haq et al., 2019). Dengan adanya kedisiplinan yang dimiliki seorang guru diharapkan tugasnya dalam mendidik dan mengajar dapat dilakukan dengan efektif dan efisien. Sebaliknya jika kedisiplinan tidak diterapkan dengan baik. Maka tujuan-tujuan organisasi atau lembaga tidak mungkin tercapai dengan maksimal. Nilai kedisiplinan yang dimiliki seorang guru bukan hanya sebagai bentuk tanggung jawabnya sebagai pendidik dan pengajar yang profesional, namun juga sebagai nilai positif yang dapat dicontoh oleh peserta didiknya. Oleh karena itu penting bagi seorang guru untuk terus disiplin dalam bekerja sebagai seorang pendidik dan pengajar yang Amanah dan bertanggung jawab.

Penelitian yang terkait dengan disiplin kerja guru terhadap kinerja guru, pernah dilakukan oleh beberapa peneliti diantaranya Anjelia Zahra Rhamanda, Fatikhah Suciningrum, Mei Handayani dengan penelitiannya yang berjudul

“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru”. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan dengan  $t_{hit} = 3,718 > t_{tab} = 1,98$ . Sehingga dapat disimpulkan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja. Semakin baik disiplin kerja seorang guru, maka akan semakin baik pula kinerja guru tersebut (Suciningrum et al., 2021).

Dengan demikian, dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja seorang guru dalam melaksanakan tugasnya dapat dipengaruhi beberapa faktor, meliputi kemampuan gaya kepemimpinan kepala sekolah, kecerdasan emosional dan kedisiplinan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan maka peneliti berkeinginan untuk meneliti lebih jauh mengenai kinerja guru di SMA Negeri 1 Batujaya dengan harapan dapat memberikan dampak positif dalam peningkatan kinerja guru yang mana kinerja guru menjadi hal penting dalam pendidikan sehingga dapat mencetak output yang berkualitas. Melihat pentingnya penelitian terkait kinerja guru ini dan untuk mengetahui apakah gaya kemampuan kepemimpinan kepala sekolah, kecerdasan emosional dan disiplin kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Negeri 1 Batujaya”**.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang penulis uraikan diatas, ada beberapa permasalahan yang dapat diidentifikasi, yaitu :

1. Kepala sekolah belum menerapkan fungsi kepemimpinan secara optimal dalam

memimpin bawahannya

2. Kepala sekolah belum maksimal dalam melakukan pengawasan pada proses belajar mengajar dan kegiatan ekstra kurikuler
3. Kepala sekolah kurang memberikan pengarahan dan motivasi kepada bawahannya
4. Guru belum sepenuhnya mampu mengelola emosi diri dan memahami emosi orang lain
5. Guru belum sepenuhnya bekerja sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan
6. Guru kurang menyadari arti penting disiplin kerja guru
7. Kinerja guru belum optimal terhadap tugas dan tanggung jawab sebagai pendidik
8. Guru belum mampu mengembangkan metode pembelajaran dan melakukan evaluasi penilaian dengan baik
9. Guru belum sepenuhnya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

### **1.3. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah di uraikan, penulis membatasi masalah agar penelitian ini lebih terfokus dan dapat mendalami permasalahan tersebut. Oleh karena itu, penelitian ini hanya akan dibatasi pada masalah: pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah, kecerdasan emosional dan disiplin kerja guru terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Batujaya.

### **1.4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan pembatasan masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Batujaya?
2. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMA

Negeri 1 Batujaya?

3. Apakah disiplin kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Batujaya?
4. Apakah gaya kepemimpinan kepala sekolah, kecerdasan emosional dan disiplin kerja guru secara simultan terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Batujaya?

### **1.5. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini mempunyai beberapa tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Batujaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Batujaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja guru terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Batujaya.
4. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah, kecerdasan emosional dan disiplin kerja guru secara simultan terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Batujaya.

### **1.6. Manfaat Penelitian**

#### **➤ Secara Teoritis**

1. Sebagai sumbangan pemikiran terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dalam dunia pendidikan terkait hal-hal yang dapat mempengaruhi kinerja guru.
2. Sebagai bahan pertimbangan dan upaya untuk meningkatkan kinerja guru.
3. Menambah nilai-nilai berguna untuk pengembangan lembaga pendidikan baik negeri maupun swasta.
4. Dapat memberikan informasi bagi pembaca dan pihak-pihak yang berkepentingan

tentang pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah, kecerdasan emosional, disiplin kerja guru dengan kinerja guru.

➤ **Secara Praktis**

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna :

1. Bagi Sekolah

Memberikan sumbangan pemikiran dan dijadikan sebagai bahan masukan, serta pertimbangan terkait gaya kepemimpinan kepala sekolah, kecerdasan emosional dan disiplin kerja guru sehingga mampu meningkatkan kinerja guru disekolah.

2. Bagi Kepala Sekolah

Memberikan sumbangan pemikiran dan sebagai pertimbangan terhadap kepala sekolah agar selalu memperhatikan kinerja guru sehingga guru mampu mendidik dan mengajar siswanya dengan baik.

3. Bagi Guru

Memberikan sumbangan pemikiran dan sebagai bahan masukan serta pertimbangan terhadap guru agar berupaya meningkatkan kinerjanya dengan memperhatikan disiplin dan metode mengajar agar mampu mencetak siswa yang berprestasi.

4. Bagi Peneliti

Memberikan sumbangan pemikiran bagi peneliti sebagai wawasan berpikir ilmiah serta menjadi kaca perbandingan bagi peneliti selanjutnya.

**1.7. Kebaruan Penelitian (State of the Art)**

State of the art dalam suatu penelitian merupakan unsur kebaruan dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti dibandingkan dengan hasil penelitian sebelumnya. Menurut Prof. Dr. Husein Umar, State of the art adalah desain penelitian yang terperinci dan unik dibandingkan penelitian sebelumnya. Adapun state of the art dalam penelitian ini ialah :

1. Penelitian ini berfokus pada pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah, kecerdasan emosional dan disiplin kerja guru terhadap kinerja guru dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan pengajaran pada sekolah SMA Negeri 1 Batujaya. Dimana tidak banyak penelitian yang berfokus melakukan penelitian terkait pengaruh faktor-faktor tersebut dalam satu kerangka penelitian.
2. Penelitian ini menggunakan tiga faktor kunci, yaitu : gaya kepemimpinan kepala sekolah, kecerdasan emosional, disiplin kerja guru dalam satu kerangka penelitian yang dapat memberikan pemahaman lebih luas tentang bagaimana meningkatkan kualitas pendidikan dan pengajaran melalui peningkatan kualitas kinerja guru.
3. Pemilihan sampel dan subjek penelitian yang representatif juga merupakan kebaruan penting dalam penelitian ini. Hal ini bertujuan untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih relevan dan dapat diterapkan untuk kepentingan sekolah dan lainnya.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah**

##### **2.1.1. Pengertian Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan atau keterampilan seseorang dalam mempengaruhi perilaku orang lain terutama bawahannya untuk berfikir dan bertindak agar dapat meningkatkan kinerja serta mencapai tujuan organisasi. Leadership is the activity of influencing people to willingly pursue material goals “Kepemimpinan adalah keseluruhan kegiatan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama” (S et al., 2018). Kepemimpinan ialah seperangkat keterampilan dan sifat kepribadian, termasuk wewenang, yang merupakan sarana untuk meyakinkan orang yang dipimpinya bahwa mereka bersedia dan mampu melaksanakan tugas yang diberikan dengan sukarela, antusias, dan menyenangkan, tidak dipaksakan (Widya & Klaten, 2021)

Kepemimpinan juga dapat didefinisikan sebagai proses di mana seseorang mempengaruhi, mengatur, memotivasi, mendorong dan mengarahkan kegiatan orang lain untuk mencapai tujuan bersama (Rakib & Rahman, 2022). Menurut (Sutrisno & Ervin, 2019) Kepemimpinan merupakan seseorang yang memiliki keterampilan dan minat terutama keterampilan dan minat pada satu bidang untuk dapat mempengaruhi orang lain untuk mengambil tindakan tertentu secara bersama-sama untuk mencapai satu atau beberapa tujuan. Kepemimpinan adalah upaya menggunakan berbagai jenis pengaruh yang tanpa paksaan untuk memotivasi anggota organisasi agar dapat mencapai tujuan tertentu.

Kepemimpinan merupakan suatu proses yang harus ada dan wajib dilaksanakan dalam kehidupan manusia sebagai makhluk sosial. Manusia tidak dapat hidup

bermasyarakat sesuai kodratnya jika ia terbebas dari ketergantungan pada orang lain. Kehidupan bermasyarakat membutuhkan pemimpin dan kepemimpinan yang dapat menentukan arah atau tujuan yang diharapkan, dan dengan cara apa arah atau tujuan itu dapat dicapai. Pada tingkat lembaga pendidikan seperti sekolah, kepemimpinan pendidikan dapat dilihat pada lembaga tingkat mikro yaitu kepala sekolah. Kepemimpinan menjadikan suatu organisasi dapat bergerak dan terarah dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan diperlukan untuk melakukan perubahan konstruktif dalam program pendidikan dan pengajaran yang selaras dengan nilai dan tujuan pengambil keputusan. Untuk menjadi pemimpin yang efektif, seorang kepala sekolah harus mampu memberikan pengaruh positif untuk seluruh warga sekolah yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan pendidikan dan pengajaran di sekolah (Andriani et al., 2018).

Kepemimpinan menurut (Usman, 2020) adalah suatu proses yang mempengaruhi tindakan individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang-orang, baik individu maupun masyarakat, untuk mencapai tujuan organisasi atau lembaga. Pemimpin harus mampu mempengaruhi sikap atau pendapat individu atau kelompok dengan secara aktif merencanakan, mengkoordinasikan, melakukan percobaan dan mengarahkan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi. (Salimin et al., 2020) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan ialah cara dan proses yang kompleks dimana seseorang mempengaruhi orang lain untuk mencapai suatu misi, tugas atau tujuan dan memimpin organisasi dengan cara yang lebih rasional. Menurut (Weto et al., 2020) kepemimpinan ialah suatu sifat yang dimiliki seseorang karena tugas yang dipegangnya berusaha mempengaruhi pengikutnya dengan mengikuti perintah pemimpinnya. Menurut (Istikomah, 2018) kepemimpinan adalah keterampilan seseorang yang dapat menginspirasi orang lain untuk berkerja mencapai

tujuan dan sasaran. Kepemimpinan dapat diklasifikasikan menjadi sifat, perilaku dan pendekatan terhadap situasi.

Kepala sekolah adalah pemimpin sistem pendidikan disekolah sebagai administrator lembaga pendidikan yang mempunyai peran penting dalam pengembangan lembaga pendidikan (Rakib & Rahman, 2022). Kepala sekolah juga dapat dipahami sebagai tenaga fungsional yang bertanggung jawab memimpin sekolah, tempat berlangsungnya proses belajar mengajar dan tempat berlangsungnya interaksi antara guru dan siswa yang menerima pengajaran. Dari beberapa definisi tersebut dapat dipahami bahwa kepala sekolah adalah seorang guru yang mempunyai tugas tambahan memimpin lembaga pembelajaran mulai dari PAUD, pendidikan dasar dan menengah karena kepala sekolah mempunyai kewenangan untuk mengarahkan seluruh sumber daya yang ada disekolah. Oleh karena itu kepala sekolah sebagai pemimpin harus mampu membimbing dan mengawasi, memotivasi tenaga kependidikan, menjalin komunikasi dua arah yang terbuka serta mendelegasikan tugas (Usman, 2020).

Kepala sekolah sebagai pemimpin dapat dilihat dari kemampuannya mengembangkan program sekolah, mengembangkan organisasi dengan baik, serta berhasil mengerahkan seluruh guru dan staf disekolah. Menurut (Ngiode, 2016) kepala sekolah adalah seorang pemimpin dan sebagai manajer yang harus mengatur, memberi arahan, melindungi bawahannya yaitu para guru, dan menyelesaikan masalah-masalah yang terjadi disekolah. Adapun menurut (Mahfud, 2020) kepala sekolah adalah guru yang mempunyai kemampuan mengarahkan dan mengelola pemanfaatan semaksimal mungkin seluruh sumber daya yang ada di lingkungan sekolah untuk mencapai tujuan bersama. Selain harus mampu memimpin dan mengelola sekolah, kepala sekolah juga harus dapat menciptakan suasana yang kondusif dilingkungan kerja sehingga guru dapat

termotivasi dalam bekerja dan mencegah terjadinya kekacauan ataupun perpecahan dalam organisasi.

Menurut Mulyasa kepala sekolah harus mengembangkan tiga keterampilan untuk mensukseskan kepemimpinannya. Ketiga keterampilan tersebut ialah : (1) keterampilan untuk memahami dan menggerakkan suatu organisasi dengan baik, (2) keterampilan untuk berkolaborasi, memotivasi serta memimpin (3) keterampilan dalam menggunakan pengetahuan, metode dan strategi untuk menyelesaikan berbagai tugas tertentu (Nurhayati et al., 2022). Kepala sekolah adalah kunci dalam membentuk budaya sekolah, harus mampu menciptakan budaya positif, dimana guru berbagi wawasan dan berkomitmen untuk meningkatkan pendidikan dan pengajaran (Andriani et al., 2018).

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang memudahkan tercapainya visi, misi, tujuan dan sasaran sekolah melalui program-program yang dilaksanakan secara efektif dan progresif. Kepemimpinan kepala sekolah memberikan motivasi kerja bagi peningkatan produktivitas kerja guru dan hasil belajar siswa. Tanggung jawab kepala sekolah sangat penting dan kepemimpinannya benar-benar harus diperhitungkan karena menentukan tingkat hasil belajar siswa dan produktivitas serta semangat guru (Mahfud, 2020). Menurut Mulyasa, kepemimpinan kepala sekolah adalah sebagai berikut: Kemampuan kepala sekolah untuk mempengaruhi, mendorong, mengarahkan, dan menggerakkan tenaga kependidikan dan sumber daya yang tersedia, sehingga berjalan sesuai dengan yang direncanakan dan berkolaborasi dalam suasana semangat kerja yang tinggi, penuh kesadaran untuk mentaati peraturan yang ada dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama. Oleh karena itu indikator kepemimpinan kepala sekolah adalah : kepala sekolah sebagai pendidik, sebagai administrator, pengawas, dan sebagai motivator (Weto et al., 2020).

Menurut (Salimin et al., 2020) kepemimpinan kepala sekolah adalah cara atau upaya kepala sekolah untuk mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan, dan menggerakkan guru, staf, siswa, orang tua, dan pemangku kepentingan lainnya untuk ikut serta mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Adapun menurut (Weto et al., 2020), kepemimpinan kepala sekolah mengacu kepada menggerakkan, mengarahkan, membimbing, melindungi, memberi teladan, dan mendorong sumber daya manusia di sekolah agar dapat dimanfaatkan secara optimal untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Peran kepala sekolah menurut Aedi antara lain: Kepala Sekolah sebagai pendidik, sebagai pengatur, sebagai administrator, sebagai pengawas, sebagai pemimpin, sebagai inovator, sebagai motivator dan sebagai wirausaha.

Efektivitas kepemimpinan kepala sekolah terletak pada kemampuannya menciptakan keharmonisan dalam komunitas sekolah dan mendorong seluruh warga sekolah untuk mengembangkan dan melaksanakan komitmen guna menyelesaikan tugas dalam peningkatan mutu pendidikan (Nurhayati et al., 2022). Kepala sekolah merupakan garda terdepan dalam kemajuan sekolah yang dipimpinnya, dan kepemimpinannya mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kemajuan sekolahnya. Oleh karena itu kepala sekolah diharapkan memiliki etos kerja yang tinggi (Widya & Klaten, 2021).

Dari penjelasan berbagai pendapat diatas maka kepemimpinan kepala sekolah diartikan sebagai kemampuan individu dalam mempengaruhi, menggerakkan, mengarahkan dan mendorong guru, staf dan siswa agar bersemangat, percaya diri dan tekun dalam melaksanakan tugas demi kemajuan sekolah serta memberikan teladan dan inspirasi untuk mencapai tujuan bersama.

Setiap pemimpin berperilaku berbeda-beda dalam memimpin bawahannya. Perilaku pemimpin ini secara sederhana disebut gaya kepemimpinan (*leadership style*).

Gaya kepemimpinan digunakan dan ditunjukkan oleh pemimpin untuk mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan adalah metode yang digunakan seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya guna mencapai tujuan organisasi, atau pola perilaku dan strategi yang lebih disukai untuk diterapkan oleh seorang pemimpin (Istikomah, 2018). Menurut Sutanto dan Setiawan, gaya kepemimpinan adalah sikap, pola atau bentuk perilaku pemimpin yang dilakukan secara konsisten untuk mencapai tujuan (Kahardani et al., 2022). Menurut Davis gaya kepemimpinan adalah suatu pola atau bentuk perilaku dimana seseorang mempengaruhi perilaku orang lain untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Nurzaima, 2018).

Gaya kepemimpinan ialah cara seorang pemimpin membimbing timnya untuk mencapai tujuan organisasi, mencakup perilaku, nilai dan metode yang digunakan untuk mengarahkan anggota tim menuju kesuksesan yang diinginkan (Ghofar dan Sukemi, 2023:44). Menurut (Rosaliawati et al., 2020) gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin bertindak, berkomunikasi dan berinteraksi dengan orang lain untuk mempengaruhi mereka agar melakukan sesuatu. Gaya kepemimpinan ialah cara seorang pemimpin mengatur, mengarahkan dan memastikan bawahannya bekerjasama untuk mencapai tujuan tertentu (Gumilar et al., 2018). Menurut Supriyono gaya kepemimpinan mengacu pada sikap seorang pemimpin dalam memimpin bawahannya dan mempengaruhi untuk tercapainya tujuan yang telah ditentukan. Gaya kepemimpinan lebih mengacu pada hubungan sosial antara individu dengan orang lain atau antara mereka yang dikendalikan dengan mereka yang mengendalikan dalam suatu organisasi (Ali, 2022).

Berdasarkan pengertian yang telah dijelaskan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah dihasilkan dari perpaduan pemikiran,

ketarampilan, sifat dan sikap yang diterapkan kepala sekolah untuk mempengaruhi bawahannya agar mencapai hasil yang diinginkan.

Dalam menjalankan tugas kepemimpinan para pemimpin tentunya menerapkan gaya kepemimpinan yang berbeda-beda antara manajer yang satu dengan manajer yang lainnya. Perbedaan tersebut dapat disebabkan oleh visi pemimpin terhadap organisasi yang dipimpinnya, pemahaman pemimpin terhadap bawahannya, konteks internal dan eksternal organisasi, lingkungan kerja organisasi, dan masih banyak lagi faktor lain yang memengaruhinya. Dari pembahasan diatas dapat dikatakan sebenarnya tidak ada gaya kepemimpinan yang terbaik di antara semua gaya yang ada. Namun yang ada ialah kepemimpinan yang efektif. Gaya kepemimpinan yang efektif mampu mempengaruhi, mendorong, membimbing dan menggerakkan mereka yang dipimpin sesuai dengan situasi dan kondisi agar mereka bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi (Ali, 2022).

### **2.1.2. Macam-macam Gaya Kepemimpinan**

Menurut (Ghofar & Sukemi, 2023) ada 10 gaya kepemimpinan yang bisa diterapkan saat memimpin organisasi, diantaranya : 1) gaya kepemimpinan demokratis, 2) gaya kepemimpinan visioner, 3) gaya kepemimpinan multikultural, 4) gaya kepemimpinan strategis, 5) gaya kepemimpinan suportif, 6) gaya kepemimpinan otokratis, 7) gaya kepemimpinan transaksional, 8) gaya kepemimpinan delegative, 9) gaya kepemimpinan transformasional, 10) gaya kepemimpinan liberal. Adapun A Dale Timpe mengemukakan gaya kepemimpinan yang diusulkan oleh Bill Woods ada tiga macam, antara lain :

- 1) Otokratis

Gaya kepemimpinan otoriter merupakan gaya kepemimpinan yang mana pemimpin mempunyai komando penuh terhadap bawahan, menetapkan kebijakan dan prosedur, menentukan tujuan yang ingin dicapai, serta mengarahkan dan mengendalikan seluruh kegiatan organisasi. Menurut Sukanto menguraikan ciri-ciri gaya kepemimpinan otoriter sebagai berikut: (a) Semua pedoman ditentukan oleh manajer, (b) teknik dan tindakan selalu ditentukan oleh atasan, sehingga langkah-langkah di masa depan selalu tidak pasti, (c) pemimpin membagi pekerjaan dan bekerja secara terkoordinasi dengan masing-masing anggota.

Oleh karena itu dalam gaya otoriter, semua kebijakan ditetapkan pemimpin, dan bawahan hanya menjalankan tugasnya. Segala perintah, pemberian tugas dilaksanakan tanpa ada musyawarah dengan orang-orang yang dipimpin. Pemimpin membatasi hubungan mereka dengan bawahannya bahkan dalam suasana formal dan tidak menginginkan hubungan dekat. Pemimpin model ini hanya memberikan perintah, aturan, dan larangan. Para pengikutnya harus taat, patuh dan melaksanakannya tanpa ragu. Dalam gaya ini, mereka yang dipimpin dibiasakan setia pada perintah dimana mereka dibawah kekuasaan pemimpin.

Berdasarkan definisi yang telah dibahas, maka gaya kepemimpinan otoriter adalah gaya kepemimpinan yang menggunakan kekuasaan dan kedudukannya untuk menentukan arah tanpa terlebih dahulu berkomunikasi dengan bawahan. Gaya kepemimpinan otoriter cenderung menurunkan keaktifan bawahan karena semua pekerjaan diatur oleh atasan. Gaya kepemimpinan otoriter dapat dilihat dari sikap kepala sekolah yaitu: (1) bertindak sebagai penguasa tunggal; (2) tidak menerima kritik, saran, atau pendapat; (3) dan sering menggunakan pendekatan koersif atau paksaan.

2) Demokratis

Kepemimpinan demokratis adalah gaya kepemimpinan yang melibatkan partisipasi anggota dalam proses pengambilan keputusan. Jika ada masalah selalu melibatkan bawahan sebagai sebuah tim. Dalam gaya demokratis, pemimpin memposisikan dirinya diantara anggotanya dan membangun hubungan baik dengan mereka sebagai rekan kerja, bukan sebagai atasan dan bawahan. Kepemimpinan demokratis ditandai dengan pendekatan pengambilan keputusan yang kolaboratif. Kepemimpinan demokratis menghargai potensi setiap individu dan menghargai kesamaan pendapat yang diungkapkan secara musyawarah dalam mengambil keputusan. Pemimpin demokratis bersedia menerima pendapat dan saran kelompoknya dalam menjalankan tugasnya. Mereka bahkan bersedia menerima kritik sebagai dasar pertimbangan tindakan yang akan diambil.

Ciri-ciri gaya kepemimpinan demokratis menurut Sukanto adalah sebagai berikut:

(a) semua kebijakan dibahas dan keputusan diambil dengan dorongan dan dukungan para pemimpin; (b) diskusikan kegiatan, menentukan langkah-langkah umum untuk mencapai tujuan kelompok, mengusulkan petunjuk teknis bila diperlukan dan menyarankan dua atau lebih langkah alternatif yang dapat dipilih; (c) anggota bebas bekerjasama dengan siapa pun dan pembagian tugas ditentukan oleh kelompok.

Pemimpin yang demokratis selalu berusaha mendorong anggota kelompoknya untuk bekerja secara produktif guna mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan demokratis selalu mempertimbangkan kemampuan kelompok serta mengarahkan tindakan dan upaya terhadap kepentingan dan kebutuhan kelompok. Pemimpin demokratis juga memiliki keyakinan terhadap kemampuan anggota dan tanggung jawabnya. Ia selalu berupaya membangkitkan semangat anggota kelompok, mendemonstrasikan dan meningkatkan keterampilan kerjanya.

Berdasarkan penjelasan para ahli, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya kepemimpinan yang menjaga rasa kekeluargaan dalam suatu organisasi dengan melaksanakan kebijakan berdasarkan keputusan bersama. Pendapat bawahan sangat dipenting bagi pemimpin untuk mempraktekan kepemimpinan demokratis dan mencapai tujuan bersama. Memahami sikap pemimpin demokratis dapat dilihat dari: (1) menggunakan pendekatan pengambilan keputusan yang kolaboratif terhadap kebijakan dan keputusan; (2) saran, pendapat, dan kritik diterima dengan baik; (3) mengutamakan kolaborasi untuk pencapaian tujuan organisasi; (4) berusaha memberikan kesempatan kepada guru untuk mengembangkan keterampilan; (5) berupaya untuk mempertimbangkan kemampuan berdasarkan kemampuan kelompok; dan (6) memberikan arahan.

### 3) Laissez Faire (kendali bebas)

Pemimpin memberikan kebebasan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan, mengatur pekerjaan dan melaksanakan tugas. Anggota kelompok dapat menetapkan tujuan mereka sendiri. Dalam hal ini, pemimpin hanya bertindak sebagai penasihat. Pemimpin tidak mengontrol atau mengoreksi pekerjaan bawahannya. Bahkan ketika mendelegasikan pekerjaan kepada bawahan mereka menyerahkannya kepada bawahan tanpa memberikan intruksi atau saran yang diperlukan. Akibatnya, pemimpin laissez-faire sering kali dianggap kurang memiliki rasa tanggung jawab terhadap organisasi yang dipimpinnya. Gaya ini efektif pada kelompok profesional yang bermotivasi tinggi.

Sukanto menyatakan bahwa ciri-ciri gaya kepemimpinan bebas kontrol adalah sebagai berikut: (a) kebebasan penuh dalam mengambil keputusan kelompok atau individu dengan keterlibatan minimal para pemimpin; (b) menyediakan berbagai materi

yang memungkinkan bawahan memberikan informasi penting kapanpun diminta; (c) pemimpin tidak berpartisipasi dalam penetapan tugas, (d) kadang memberi komentar spontan terhadap kegiatan anggota atau pertanyaan dan tidak bermaksud untuk menilai atau mengatur suatu kegiatan.

Ringkasnya gaya kepemimpinan kendali bebas adalah gaya kepemimpinan dimana bawahan diberikan kebebasan penuh dalam pengambilan keputusan dan pembagian tugas, tanpa memberikan mereka kendali terhadap pekerjaannya. kurangnya kontrol dari pemimpin akan menghalangi tujuan organisasi tercapai dengan baik.

### **2.1.3. Fungsi Gaya Kepemimpinan**

Tergantung pada situasi dan kondisi yang ada, gaya kepemimpinan yang efektif dapat mempengaruhi, mendorong, membimbing dan menggerakkan mereka yang dipimpin serta mempersiapkan mereka untuk bekerja dengan antusias untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Sondang P. Siagian terdapat lima fungsi kepemimpinan yang bersifat hakiki, yaitu:

- 1) Pemimpin sebagai faktor pengarah dalam pencapaian tujuan
- 2) Wakil dan juru bicara organisasi dalam hubungannya dengan pihak luar organisasi
- 3) Pemimpin sebagai komunikator yang kompeten
- 4) Mediator yang handal dalam penyelesaian perselisihan khususnya dalam hubungan internal
- 5) Pemimpin sebagai pemersatu yang efektif, rasional, objektif dan netral (Ali, 2022).

### **2.1.4. Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Pemimpin yang efektif mampu mengelola organisasi sekolah dengan baik, memastikan model komunikasi berjalan lancar, mempunyai metode dan prosedur yang jelas, serta memastikan seluruh staf sekolah mengatur pekerjaannya dengan baik untuk

mencapai tujuan organisasi yang disepakati bersama. Menurut (Winarsih, 2018) faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas pemimpin antara lain : (1) kepribadian dan pengalaman masa lalu; (2) harapan dan perilaku supervisor; (3) karakteristik dan perilaku bawahan; (4) kebutuhan tugas; (5) budaya dan kebijakan organisasi; (6) harapan dan perilaku teman sebaya. Perilaku seorang pemimpin sangat dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu : karakteristik pemimpin, peran pemimpin dalam kelompok yang dipimpinnya, dan konteks internal dan eksternal organisasi atau lembaga yang bersangkutan.

### **2.1.5. Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Kepemimpinan kepala sekolah sangat penting baik bagi guru maupun siswa. Kepala sekolah memiliki tanggung jawab kepemimpinan dalam bidang pengajaran, pengembangan kurikulum, manajemen sekolah, hubungan masyarakat dan organisasi sekolah. Kepemimpinan yang kuat merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan sekolah karena pemimpin merupakan pengendali dan penentu arah pencapaian tujuan.

Menurut Mulyasa kepala sekolah harus memenuhi perannya sebagai pimpinan:

#### 1) Sebagai educator

Sebagai educator kepala sekolah berperan dalam perencanaan, pelaksanaan, evaluasi hasil pembelajaran, bimbingan dan pelatihan. Tugas kepala sekolah adalah menciptakan lingkungan sekolah yang mendukung, memberikan bimbingan kepada warga sekolah, memberi semangat kepada staf pengajar, serta memperkenalkan model pembelajaran yang menarik.

#### 2) Sebagai manajer

Kepala sekolah memainkan peran administratif dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pemantauan seluruh program sekolah. Sebagai

seorang administrator, kepala sekolah mampu memanfaatkan sumber daya sekolah untuk mencapai visi dan misi, mampu menangani berbagai permasalahan di sekolah, berpikir logis, memecahkan berbagai permasalahan, serta harus mampu menerima keputusan yang adil dan tidak memihak, bertindak sebagai koordinator setiap saat untuk memastikan hal itu untuk semua kelompok sekolah. Hal ini memberikan kesempatan bagi guru untuk meningkatkan pengembangan profesionalnya dan mendukung seluruh staf kependidikan dalam semua kegiatan di sekolah..

### 3) Sebagai administrator

Sebagai administrator, kepala sekolah bertanggung jawab mengelola operasional sekolah dan program-program yang mendukung pencapaian tujuan sekolah. Kepala sekolah juga mempunyai berbagai tanggung jawab manajemen administratif, termasuk mencatat, mengedit, dan mendokumentasikan seluruh program sekolah. Selain itu, peran kepala sekolah sebagai administrator juga mencakup kegiatan yang berkaitan dengan membangun struktur organisasi, mengkoordinasikan kegiatan sekolah, dan lain-lain.

### 4) Sebagai supervisor

Sebagai supervisor, kepala sekolah berperan mendukung perkembangan kegiatan pembelajaran guru dengan merencanakan pembelajaran dan menindaklanjuti hasil pembelajaran, guna meningkatkan mutu pembelajaran dan mengembangkan keahlian guru. Supervisi dirancang untuk memungkinkan para guru dan pengawas mempelajari tugas sehari-hari disekolah dan mengembangkan pengetahuan dan keterampilan untuk memberikan layanan dengan lebih baik dan menjadikan sekolah sebagai komunitas belajar yang lebih efektif. Supervisi adalah pengawasan dan pengendalian yang dilakukan kepala sekolah terhadap tenaga kependidikan, yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan profesional guru dan meningkatkan mutu pembelajaran.

5) Sebagai leader

Kepala sekolah berperan sebagai pemimpin yang mempengaruhi seluruh warga sekolah untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya guna mencapai tujuan sekolah. Sebagai pemimpin, kepala sekolah harus mampu memberikan bimbingan dan pengawasan, memotivasi dan memberdayakan tenaga kependidikan, memfasilitasi komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas. Keterampilan kepemimpinan seorang kepala sekolah dapat dianalisis dari aspek kepribadian, penilaian, dan kemampuan komunikasi. Sebagai seorang pemimpin, seorang kepala sekolah harus memiliki sifat-sifat kejujuran, percaya diri, tanggung jawab, berani mengambil keputusan, kemurahan hati, dan menjadi teladan.

6) Sebagai inovator

Sebagai inovator, pimpinan sekolah harus mempunyai strategi yang tepat untuk membangun hubungan yang harmonis dengan lingkungan, menggali ide-ide baru, memberikan contoh kepada tenaga kependidikan, dan mengembangkan model pembelajaran yang inovatif. Sebagai inovator juga pemimpin sekolah harus mengeksplorasi, menemukan, dan menerapkan berbagai pembaruan di sekolahnya.

7) Sebagai motivator

Sebagai motivator, kepala sekolah harus mempunyai strategi yang tepat untuk memotivasi guru dan staf dalam melaksanakan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi tersebut dapat dipupuk dengan pengelolaan lingkungan yang efektif, suasana tempat kerja, kedisiplinan, dorongan dan penghargaan, serta penyediaan berbagai sumber belajar. Pemberian dorongan dan penghargaan ditujukan untuk memotivasi tenaga kependidikan agar dapat meningkatkan profesionalisme kerjanya secara positif dan produktif.

sekolah yang berhasil melaksanakan tugas di atas dikatakan memiliki kualitas kepemimpinan yang baik (Mahfud, 2020). Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nomor 162 Tahun 2003 tentang Pedoman Pengangkatan Guru Sebagai Kepala Sekolah, “tugas kepala sekolah adalah menjadi pendidik, pengurus, administrator, pengawas, pemimpin, dan wirausaha”(Winarsih, 2018).

#### **2.1.6. Indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Keberhasilan suatu lembaga pendidikan sangat bergantung pada kepemimpinan kepala sekolah, Adapun standar kompetensi kepala sekolah, antara lain :

1) Kompetensi kepribadian

Kompetensi kepribadian kepala sekolah meliputi standar moral, menjadi teladan bagi warga sekolah, mempunyai integritas karakter sebagai pemimpin, dan komitmen yang kuat untuk mengembangkan diri, bersikap terbuka dalam menjalankan tugas, ketenangan dalam menghadapi berbagai permasalahan dalam pekerjaan serta minat terhadap bakat kepemimpinan (Tugiono, 2020).

2) Kompetensi manajerial

Keterampilan manajemen seorang pemimpin sekolah meliputi penyusunan rencana sekolah, pengembangan organisasi sekolah sesuai kebutuhan, pengelolaan perubahan dan pengembangan sekolah, pembinaan guru dan staf secara optimal, pengelolaan prasarana, dan pengelolaan hubungan dengan masyarakat, termasuk pengembangan kurikulum dan pengelolaan kegiatan pembelajaran, pengelolaan keuangan sekolah sesuai dengan prinsip pengelolaan yang bertanggung jawab, transparan dan efisien, pengelolaan sistem informasi sekolah, pelaksanaan monitoring dan evaluasi serta lainnya.

3) Kompetensi kewirausahaan

Melalui kemampuan kewirausahaannya, kepala sekolah menciptakan inovasi untuk pengembangan sekolah, bekerja keras demi keberhasilan sekolah, memiliki motivasi yang kuat untuk sukses, pantang menyerah, dan selalu mencari solusi terbaik dalam setiap permasalahan, dapat melatih naluri kewirausahaan dalam mengelola kegiatan sekolah.

#### 4) Kompetensi supervisi

Dalam kerangka kompetensi pengawasan, kepala sekolah merencanakan program supervisi untuk meningkatkan kualitas guru, melaksanakan supervisi akademik guru dengan pendekatan dan metode yang tepat, dan melakukan supervisi terhadap guru untuk meningkatkan pengembangan profesionalisme guru serta menindaklanjuti hasil supervisi.

#### 5) Kompetensi sosial

Dalam hal keterampilan interpersonal, kepala sekolah mampu berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dengan staf, orang tua, siswa, dan masyarakat sekitar. Berkolaborasi dengan pemangku kepentingan lain untuk kepentingan lembaga, berpartisipasi dalam kegiatan sosial, dan memiliki tingkat kepekaan sosial yang tinggi terhadap individu dan kelompok.

Adapun indikator kepemimpinan menurut (Nurzaima, 2018) ialah sebagai berikut:

#### 1) Kemampuan dalam membuat dan mengambil keputusan

Pengambilan keputusan merupakan salah satu hal terpenting dalam manajemen. Pengambilan keputusan tidak dapat dipisahkan dari kepemimpinan. Keputusan mengenai pembagian tugas guru dan staf pertama-tama diambil melalui konsultasi dengan berbagai pemangku kepentingan untuk memastikan tetap terpeliharanya rasa tanggung jawab dan

rasa memiliki. Pengambilan keputusan oleh kepala sekolah juga merupakan bagian dari tanggung jawab sebagai seorang pemimpin.

## 2) Kemampuan dalam menetapkan kebijakan

Sebagai administrator, kepala sekolah mempunyai tugas merumuskan, melaksanakan, dan mengevaluasi kebijakan pendidikan sekolah. Tahapan proses pengambilan keputusan kebijakan pendidikan: 1) Persiapan agenda, yaitu menempatkan permasalahan ke dalam agenda sekolah. 2) Perumusan kebijakan, yaitu perumusan alternatif kebijakan untuk mengatasi permasalahan. 3) Penerapan kebijakan, yaitu mengambil kebijakan alternatif untuk menyelesaikan permasalahan; 4) Implementasi kebijakan, yaitu kebijakan yang diambil akan diterapkan di sekolah, 5) Evaluasi kebijakan, tahap evaluasi dalam menetapkan kebijakan dan mencapai tujuan kebijakan sekolah.

## 3) Kemampuan dalam membangun pola komunikasi

Dalam menjaga hubungan dengan bawahan, kepala sekolah harus mampu menjalin pola komunikasi seperti: 1) Senantiasa memberikan ruang kepada bawahan untuk menyampaikan aspirasinya. 2) Memberikan kebebasan kepada bawahan untuk menunjukkan keahliannya. 3) Meluangkan waktu untuk berkumpul santai dengan guru-guru untuk menjaga hubungan kekeluargaan. 4) Selalu berupaya transparan mengenai operasional sekolah dan informasi serta peluang bagi guru. 5) Selalu mendorong dialog dan konsultasi ketika teridentifikasi permasalahan antara sekolah dan guru.

## 4) Kemampuan dalam melakukan pengawasan

Kepala sekolah berperan sebagai pengawas di lingkungan sekolah. Adapun pengawasan tersebut mencakup pengawasan terhadap sikap, perilaku, tindakan, atau kegiatan yang dilakukan oleh guru dan staf secara baik dan benar. Pengawasan juga

dilakukan di berbagai bidang seperti kurikulum, kesiswaan, sumber daya manusia, fasilitas perlengkapan, keuangan, dan perpustakaan. Oleh karena itu, kepala sekolah mengawasi pengelolaan pengajaran, kepegawaian, kesiswaan, sarana dan prasarana, keuangan, dan hubungan sekolah dengan masyarakat.

- 5) Kemampuan dalam memberikan motivasi dan membangun suasana kerja yang kondusif

Peran kepala sekolah sangat penting dalam memotivasi guru, tenaga kependidikan, dan penyelenggara agar melaksanakan tugasnya dengan penuh semangat dan kesadaran dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan. Motivasi dapat diberikan dalam bentuk instruksi, hadiah, peringatan, dan lain-lain. Saat memberi motivasi, kepala sekolah harus memperhatikan rasa keadilan dan kepatutan sebab hal ini penting bagi kepala sekolah untuk menciptakan suasana yang baik.

Pemimpin diharapkan memiliki motivasi diri yang kuat dalam menjalankan tugas dan perannya di bidang pendidikan yang dipimpinnya. Hal ini akan mendorong pemimpin sekolah untuk menjadi pemimpin yang baik. Sifat motivasi diri kepala sekolah di sekolah manapun akan menginspirasi anggota sekolah lainnya (guru, staf, siswa) untuk melakukan tindakan secara bersama mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Indikator kepala sekolah yang efektif menurut (Herlina et al., 2020) diantaranya ialah : (1) mewajibkan seluruh guru dan warga sekolah menjaga standar pembelajaran dengan disiplin tinggi; (2) memberikan bimbingan dan arahan kepada guru serta bersedia memberikan bantuan profesional dalam memecahkan masalah; (3) memberikan dukungan kepada guru untuk menegakkan disiplin sekolah; (4) Menunjukkan sikap dan perilaku keteladanan yang menjadi teladan bagi guru, siswa, dan orang lain; (5) Membangun kelompok kerja yang aktif, kreatif, dan produktif.

Keterampilan yang harus dimiliki kepala sekolah sebagai pemimpin dapat dianalisis dari segi kepribadian, pengetahuan tenaga kependidikan, visi dan misi, kemampuan mengambil keputusan, kemampuan komunikasi, dan lain-lain. Menurut Mulyasa, indikator kepemimpinan kepala sekolah adalah:

- 1) Kepribadian : Jujur, bertanggung jawab, percaya diri, tegas, tenang, teladan. Senang hati menerima masukan dan saran dari berbagai pihak.
- 2) Pengetahuan : Memahami situasi dan karakteristik pendidik dan siswa, serta mengembangkan program pelatihan bagi pendidik untuk kemajuan sekolah.
- 3) Memahami visi dan misi sekolah: Menyusun visi dan misi sekolah serta melaksanakan program untuk mencapai visi dan misi sekolah.
- 4) Kemampuan mengambil keputusan : Mengambil keputusan untuk kepentingan baik di dalam maupun di luar sekolah.
- 5) Kemampuan Komunikasi : Menyampaikan dan mengkomunikasikan ide-ide yang baik kepada tenaga kependidikan, siswa, orang tua, dan masyarakat sekitar.

## **2.2. Kecerdasan Emosional**

### **2.2.1. Pengertian Kecerdasan Emosional**

Seseorang perlu memahami diri sendiri dan orang lain, dan khususnya dalam dunia pendidikan, guru harus memiliki kecerdasan emosional yang baik ketika mengajar. Goleman dalam (Utama et al., 2021) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan memahami emosi diri sendiri dan orang lain, memotivasi diri sendiri, dan berhasil mengelola emosi dalam hubungan dengan orang lain. Orang yang pandai beradaptasi dengan suasana hatinya memiliki tingkat emosi yang baik dan lebih mampu beradaptasi dalam pergaulan sosial serta lingkungannya. Untuk meningkatkan kecerdasan emosional, Anda perlu belajar mengenali dan menghargai emosi diri sendiri

dan orang lain agar dapat menghadapinya dengan tepat dan menggunakan energi emosional secara efektif dalam kehidupan sehari-hari.

Selovey dan Mayer didalam (Satriyono & Vitasmoro, 2018) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan mengamati emosi diri sendiri dan orang lain, membedakan emosi, dan menggunakan informasi sebagai acuan berpikir dan bertindak. Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk memahami emosi dan menggunakannya sebagai sumber informasi mendasar untuk memahami diri sendiri dan orang lain untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Kecerdasan emosional merupakan kemampuan guru dalam mengapresiasi gejala emosi, karena keterampilan ini dapat dikembangkan seiring berjalannya waktu. Kecerdasan emosional mempunyai dampak yang sangat besar terhadap kehidupan seseorang, khususnya kehidupan guru. Guru tidak hanya harus memiliki kecerdasan emosional yang baik, namun juga mempunyai tugas untuk mendidik siswanya menjadi pribadi yang cerdas, baik dari segi keterampilan maupun sikap.

Menurut Goleman dan Effendi, kecerdasan emosional didefinisikan sebagai kemampuan mengenali emosi diri sendiri dan orang lain, memotivasi diri sendiri, dan berhasil mengelola emosi dalam hubungan diri sendiri dan orang lain. Sedangkan menurut Agustian didalam (Utama et al., 2021), kecerdasan emosional adalah kemampuan mengendalikan emosi dan pengendalian diri agar tetap tenang dan terkendali dalam mengambil keputusan, serta menjaga rasa aman dalam hati nurani prinsip yang memberikan kekuatan dan kebijakan. Adapun menurut Hamid didalam (Rahardian & Indrawati, 2020), kecerdasan emosional meliputi pengendalian diri, semangat, kemampuan memotivasi diri untuk mengatasi kegagalan, kemampuan mengendalikan emosi, kemampuan mengatur suasana hati, kemampuan memahami emosi orang lain sehingga dapat menjalin hubungan yang baik.

Berdasarkan teori di atas, dapat di simpulkan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang mengolah dan mengendalikan keadaan emosinya, yang mencakup, kesadaran terhadap emosi, mengelola emosi, meningkatkan motivasi diri, memahami emosi orang lain, dan kemampuan membangun hubungan kerjasama dengan orang lain atau kemampuan untuk mengenali, mengamati, dan memahami emosi dan perasaan diri sendiri dan orang lain, dan menggunakannya untuk mempertimbangkan segala tindakan.

### **2.2.2. Ciri-Ciri Kecerdasan Emosional**

Kecerdasan emosional melibatkan memotivasi diri sendiri, mengatasi frustrasi, mengendalikan dorongan hati tanpa melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati, dan mengelola kemampuan berpikir dan berempati pada orang lain. Ciri-ciri kecerdasan emosional mencakup unsur-unsur tertentu. Komponen kecerdasan emosional yang dikemukakan Goleman dalam (Satriyono & Vitasmoro, 2018) adalah:

1. Kesadaran diri, kemampuan membaca dan mengenali emosi, mengetahui apa yang dirasakan, serta memiliki standar realistis terhadap kemampuan dan kepercayaan diri. Orang yang sadar diri adalah orang yang mampu mengenali emosinya ketika emosi itu terjadi. Sikap ini meliputi: 1) mengetahui emosi yang dirasakan dan mengapa hal itu terjadi, 2) mengenali hubungan antara emosi, pikiran, dan tindakan, dan 3) mengenali kemampuan dan kekurangan diri sendiri, 4) introspeksi dan refleksi dari pengalamannya, 5) keyakinan untuk melakukan hal yang benar, 6) toleransi dan mempunyai keinginan untuk memperbaiki diri, dan 7) kemampuan mengambil keputusan tanpa memihak.
2. Pengaturan diri, yaitu kemampuan mengendalikan emosi, peka terhadap hati nurani dalam pergaulan dan tindakan sehari-hari, mengetahui cara menghadapi rasa takut,

marah, sedih, serta bertanggung jawab atas keputusan dan tindakan dan mampu pulih kembali dari tekanan emosi.

3. Motivasi, kemampuan untuk menggunakan keinginan terdalam untuk memajukan dan memandu mengambil sasaran, memotivasi diri sendiri dan orang lain, serta membantu mengambil inisiatif dan bertindak secara efektif. Guru dengan keterampilan memotivasi cenderung lebih produktif dan efektif dalam segala hal yang mereka lakukan.
4. Empati, kemampuan untuk merasakan perasaan orang lain dan memahami sudut pandang orang lain, sehingga memungkinkan membangun rasa saling percaya dan bergaul dengan berbagai tipe orang.
5. Keterampilan sosial, kemampuan mengelola emosi ketika berhadapan dengan orang lain. Mampu mempengaruhi, memimpin, memberi nasihat, bermusyawarah, menyelesaikan konflik, dan berkolaborasi dalam tim.

### **2.2.3. Faktor Yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional**

Menurut Goleman didalam (Luh et al., 2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional, antara lain :

1. Faktor internal, yaitu hal-hal yang ada dalam diri seseorang yang mempengaruhi kecerdasan emosionalnya. Ada dua jenis faktor internal: jasmani dan psikologis. Aspek jasmani terdiri dari faktor fisik dan faktor kesehatan. Jika gangguan fisik dan kesehatannya terganggu maka hal ini dapat mempengaruhi kecerdasan emosionalnya. Dari segi psikologis meliputi pengalaman, emosi atau perasaan, kemampuan berpikir, dan motivasi.
2. Faktor eksternal, yaitu rangsangan dan lingkungan tempat terjadinya kecerdasan emosional. Faktor eksternal meliputi stimulus itu sendiri, lingkungan atau situasi,

terutama yang mendasari proses kecerdasan emosional. Keluarga dan faktor lainnya.

Dari penjelasan di atas dapat kita simpulkan bahwa kecerdasan emosional tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, namun juga faktor pengalaman, keluarga, dan lingkungan yang membentuk dan mempengaruhi kecerdasan emosional seseorang.

#### **2.2.4. Indikator Kecerdasan Emosional**

Kecerdasan emosional terdiri dari beberapa aspek keterampilan yang membentuknya. Menurut Golmen dalam (Luh et al., 2017) terdapat lima indikator yang bisa digunakan untuk mengukur kecerdasan emosional :

1. Menyadari emosi sendiri, yaitu kesadaran diri untuk mengenal perasaan emosional diri. Jika tidak mampu memperhatikan dan mengendalikan emosi sendiri, kita akan terbelenggu oleh kekuatan perasaan. Kesadaran diri memungkinkan seseorang mengetahui situasi, dan dengan mengetahui situasinya, ia dapat mengubah perilakunya menjadi lebih baik.
2. Pengelolaan emosi, yaitu kemampuan mengelola emosi sedemikian rupa sehingga dapat diungkapkan secara tepat sehingga tercapai keseimbangan batin. Salah satu keterampilan mengelola emosi adalah menyesuaikan perasaan, pikiran, dan perilaku terhadap perubahan situasi dan kondisi.
3. Memotivasi diri, yaitu kemampuan bertahan dan terus berusaha mencari berbagai cara untuk mencapai suatu tujuan.
4. Mengenali emosi orang lain, yaitu kemampuan mengenali atau peduli terhadap orang lain, mencerminkan kemampuan seseorang dalam berempati, peka terhadap emosi orang lain, dan mampu mendengarkan pendapat orang lain.

5. Kemampuan membina hubungan dengan orang lain dan menghadapi emosi orang lain. Hal ini membutuhkan dua keterampilan: manajemen diri dan empati. Berdasarkan hal ini, keterampilan dalam menghadapi orang lain akan matang dan akan mampu membangun hubungan yang dapat menggerakkan, meyakinkan, mempengaruhi, dan membuat orang lain merasa senang. Keterampilan komunikasi juga sangat penting untuk membangun hubungan yang baik.

### **2.3. Disiplin Kerja Guru**

#### **2.3.1. Pengertian Disiplin Kerja Guru**

Pada dasarnya disiplin berasal dari gaya hidup, yaitu suatu proses pendidikan dan pelatihan. Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau mendorong seseorang untuk melakukan segala aktivitas sesuai standar atau aturan yang telah ditetapkan (Idris, 2020). Disiplin merupakan kesediaan orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan. Disiplin juga merupakan sikap mental yang tercermin dalam perilaku seseorang, kelompok, atau masyarakat berupa ketaatan terhadap peraturan dan ketentuan yang ditetapkan untuk tujuan tertentu (Tiswarni, 2019).

Menurut (Sulaimah et al., 2021) disiplin adalah suatu keadaan yang dihasilkan dari serangkaian proses perilaku yang menunjukkan nilai-nilai kepatuhan, ketaatan, kesetiaan, dan ketertiban. Disiplin dalam pengertian pernyataan ini adalah usaha sadar seseorang untuk mengikuti segala peraturan yang berlaku dan mempertanggung jawabkan segala tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, disiplin diartikan sebagai kepatuhan/ketaatan pada aturan, perintah, dan sebagainya. Kata disiplin berasal dari bahasa latin “disciplina” yang berarti latihan mental atau pendidikan, pengembangan watak dan kebiasaan (Nurhayati et al., 2022).

Menurut (Mahfud, 2020) disiplin adalah kemauan dan ketaatan seseorang untuk melakukan dan mentaati norma-norma peraturan yang ada disekitarnya. Disiplin merupakan kesadaran dan kemauan seseorang untuk menaati segala peraturan dan norma sosial yang berlaku (Sutrisno & Ervin, 2019). Lebih lanjut (Mahfud, 2020), disiplin diartikan sebagai seseorang yang selalu datang tepat waktu, pulang tepat waktu, selalu mengerjakan pekerjaannya dengan baik, serta melaksanakan dan menaati seluruh peraturan dan norma sosial yang berlaku.

Menurut (Sutrisno & Ervin, 2019) disiplin adalah suatu sikap yang menunjukkan rasa hormat, penghargaan, dan kepatuhan terhadap peraturan yang telah ditetapkan, baik tertulis maupun tidak, serta kemauan untuk melaksanakannya. Jika melanggar kewenangan tersebut, maka harus diterima sanksi yang dijatuhkan. Disiplin merupakan fungsi operasional terpenting dari manajemen sumber daya manusia, karena semakin disiplin seseorang maka prestasi kerjanya pun akan semakin tinggi. Tanpa disiplin yang baik, sulit mencapai hasil yang optimal. Disiplin juga diartikan sebagai bentuk pengendalian diri dalam suatu tim kerja untuk memastikan prestasi kerja dilakukan dengan baik dan keseriusan yang maksimal (Dewi & Khotimah, 2020).

Disiplin juga sangat penting dalam meningkatkan sumber daya manusia. Oleh karena itu diperlukan kedisiplinan dalam suatu lembaga atau organisasi untuk mencegah terjadinya kesalahan, penyimpangan atau kecerobohan yang pada akhirnya menimbulkan pemborosan dan kerugian dalam pelaksanaan pekerjaan. Disiplin yang baik berarti seseorang mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya (Suciningrum et al., 2021).

Disiplin profesional seorang guru berarti sikap motivasi diri dimana ia mengikuti semua peraturan dan norma yang ada dalam melaksanakan tugasnya, dan oleh karena itu

bertanggung jawab terhadap pendidikan siswanya. Hal ini dikarenakan guru adalah teladan dan cerminan siswa, dan sikap disiplinnya akan menghasilkan hasil pendidikan yang lebih baik (Idris, 2020). Menurut (Mahfud, 2020), disiplin kerja guru adalah sikap dan perilaku guru dalam menaati kebijakan dan melaksanakan segala aturan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi. Disiplin erat kaitannya dengan sikap perilaku dan mempengaruhi kinerja.

Disiplin kerja di kalangan guru merupakan hal yang penting bagi lembaga pendidikan. Disiplin kerja pada seluruh guru akan memajukan lembaga pendidikan, karena guru yang menjalankan tugasnya dengan disiplin akan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik (Dewi & Khotimah, 2020). Disiplin kerja guru yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sikap atau perilaku guru yang mencerminkan tingkat ketaatan atau kepatuhan terhadap berbagai tugas dan peraturan yang berlaku (Tiswarni, 2019).

Pengertian disiplin kerja guru menurut Keith Davis adalah sikap dan perilaku guru dalam mengikuti semua kebijakan dan peraturan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi. Disiplin erat kaitannya dengan perilaku guru dan mempengaruhi kinerja guru. Disiplin kerja merupakan kemampuan individu untuk tidak melanggar aturan yang telah ditetapkan dan tetap bekerja dengan tekun serta jujur sesuai aturan (Nurhayati et al., 2022).

Menurut (Sulaimah et al., 2021) disiplin kerja merupakan suatu proses pengendalian diri. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin merupakan upaya untuk mengatur aktivitas organisasi dan orang-orang yang ada di dalamnya berdasarkan aturan yang telah ditentukan. Menurut Siagian, disiplin kerja merupakan suatu bentuk pelatihan untuk meningkatkan dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku guru, mendorong

guru dan staf untuk secara sukarela bekerja sama dengan orang lain untuk meningkatkan prestasi kerjanya (Jufrizen, 2018).

Berdasarkan penjelasan di atas, kita dapat menyimpulkan bahwa disiplin guru adalah sikap, tingkah laku, atau perbuatan seorang guru yang mematuhi dan menaati peraturan dan ketentuan yang berlaku.

### **2.3.2. Tugas dan Fungsi Guru**

Guru adalah setiap orang yang mempunyai wewenang dan tanggung jawab terhadap pendidikan peserta didik baik perorangan maupun kelompok, baik di dalam maupun di luar sekolah. Guru adalah pihak yang melaksanakan proses belajar mengajar yang merupakan inti kegiatan pendidikan, guru juga berusaha untuk memaksimalkan potensi yang dimiliki siswanya (Tiswarni, 2019).

Guru adalah seseorang yang mengajarkan ilmu pengetahuan. Tanggung jawab utamanya adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, dan mengevaluasi siswa. Peran guru sebagai pendidik sangat penting dalam pendidikan. Mulyasa mengatakan, Guru adalah pendidik yang menjadi teladan bagi siswanya dan orang disekitarnya, sehingga idealnya memiliki sifat-sifat pribadi sebagai berikut: tanggung jawab, disiplin, dan berwibawa, penyayang, bermoral, dan mampu memahami sepenuhnya kondisi siswa (Prihartini et al., 2019).

Guru mempunyai beragam tugas baik di dalam maupun di luar, tugas dalam bentuk pengabdian yang mencakup ranah profesional, kemanusiaan, dan sosial (Tiswarni, 2019).

- 1) Tugas pada bidang profesi seperti pendidikan, pengajaran, dan pelatihan. Pendidikan dapat diartikan sebagai pengembangan nilai-nilai kehidupan, pendidikan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta pelatihan untuk mengembangkan berbagai keterampilan peserta didik.

- 2) Tugas dalam bidang kemanusiaan, misalnya di sekolah, guru menjadi orang tua kedua bagi siswanya dan menjadi teladan bagi peserta didiknya.
- 3) Tugas dalam bidang sosial, dalam masyarakat dari guru diharapkan dapat memperoleh ilmu pengetahuan, sehingga guru dapat lebih dihormati dalam lingkungannya. Oleh karena itu, guru mempunyai tanggung jawab untuk menunjang dan mencerdaskan kehidupan bangsa dan masyarakat.

Guru mempunyai peran dan fungsi yang erat kaitannya dengan kemampuannya dalam mengajar, membimbing, mendidik, dan melatih. Kita semua percaya bahwa guru mempunyai peranan besar dalam keberhasilan pembelajaran di sekolah. Guru berperan dalam membantu siswa mencapai tujuan hidupnya secara maksimal. Guru yang merupakan salah satu komponen terpenting dalam pendidikan, mempunyai kualifikasi sesuai standar yang ditetapkan pemerintah serta menguasai kompetensi pedagogi, profesionalisme, kepribadian dan sosial seperti yang ditetapkan dalam Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang standar, harus mempunyai kualifikasi akademik dan kompetensi guru.

Guru juga mempunyai kewajiban dalam menunaikan tugas dan fungsinya sebagai penyelenggara pendidikan. Ayat 1 dan 2 pasal 39 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan:

- 1) Tenaga kependidikan bertugas menyelenggarakan administrasi, mengelola, mengembangkan, mengawasi dan memberikan pelayanan yang menunjang proses pendidikan dan pengajaran pada satuan pendidikan.
- 2) Pendidik adalah tenaga profesional yang bertanggung jawab melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, memberikan bimbingan dan pelatihan,

penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, khususnya bagi dosen perguruan tinggi (Guru & Sopian, n.d.).

Lebih lanjut, tugas dan fungsi guru diatur dalam Pasal 20 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dan Pasal 52 Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru, yaitu:

- 1) Proses pembelajaran yang kualitatif dan bermutu
- 2) Penilaian dan evaluasi hasil pembelajaran
- 3) Peningkatan dan pengembangan keterampilan dan kompetensi akademik secara berkelanjutan
- 4) Bimbingan dan pelatihan peserta didik
- 5) Tugas tambahan terkait pelaksanaan kegiatan pokok yang sesuai dengan beban kerja guru

Dari penjelasan di atas, terdapat beberapa fungsi lain yang terkandung dalam UU poin d dan e Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dan Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 40 Ayat 2 a, b dan c yaitu:

- 1) Menjunjung peraturan perundang-undangan, hukum, dan ketaatan peraturan kode etik guru dan nilai-nilai agama serta etika.
- 2) Pelestarian dan pemajuan persatuan dan kesatuan bangsa.
- 3) Terciptanya persatuan bangsa dan suasana pendidikan yang bermakna, menarik, kreatif, dinamis, dan interaktif.
- 4) Komitmen profesional terhadap peningkatan mutu pendidikan.
- 5) Memberikan keteladanan dan menjunjung amanah yang diberikan kepadanya untuk memelihara kebaikan reputasi lembaga pendidikan, profesi dan jabatan.

### 2.3.3. Tujuan, Manfaat dan Fungsi Kedisiplinan Guru

Tujuan dari disiplin adalah menciptakan dan memelihara rasa saling menghormati, saling menghargai, saling mendukung, dan saling percaya antara atasan dan bawahan (Suciningrum et al., 2021). Tujuan dari disiplin ini juga untuk meningkatkan kinerja dan efisiensi agar tidak membuang-buang waktu dan tenaga.

Disiplin kerja mempunyai manfaat yang luar biasa baik bagi organisasi maupun guru atau karyawannya. Organisasi yang memiliki disiplin bisnis mampu mematuhi dan melaksanakan peraturan dan perundang-undangan dengan baik, memastikan operasional bisnis berjalan lancar dan mencapai hasil yang optimal, sekaligus menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman bagi guru dan karyawan, serta meningkatkan semangat kerja mereka dalam menjalankan berbagai tugas. Dengan cara ini, guru dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran dan mengembangkan ide serta keterampilan semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan organisasi dan lembaga (Jufrizen, 2018).

Bentuk-bentuk tata tertib disiplin guru di sekolah antara lain:

- 1) Datang ke sekolah tepat waktu sebelum kegiatan belajar mengajar dimulai.
- 2) Menandatangani kehadiran secara rutin
- 3) Mengatur siswa untuk masuk kelas dengan teratur
- 4) Pulang sesuai waktu yang dijadwalkan
- 5) Menyelesaikan semua tugas dengan baik, rapih dan teratur
- 6) Membuat program semester
- 7) Menyusun atau membuat persiapan mengajar (RPP/Modul Ajar)
- 8) Memeriksa tugas dan latihan setiap siswa
- 9) Mengelola kelas dengan baik
- 10) Tidak meninggalkan kelas atau jam pelajaran tanpa izin

- 11) Mengisi buku agenda guru
- 12) Mencatat kehadiran siswa
- 13) Melaksanakan 5K (kebersihan, keindahan, ketertiban, keamanan, kekeluargaan)  
(Idris, 2020).

Disiplin sangat penting dalam kegiatan proses pembelajaran, dan menurut Davis fungsi disiplin adalah untuk:

- 1) Menata kehidupan Bersama

Disiplin ialah mengikuti aturan yang telah ditetapkan dengan ketaatan dan membantu menyadarkan seseorang tentang perlunya saling menghormati dan menghargai sesama, sehingga tidak akan menyakiti atau merugikan orang lain serta hubungan akan lebih baik.

- 2) Membangun kepribadian

Perkembangan kepribadian seseorang biasanya dipengaruhi oleh faktor lingkungan. Disiplin yang diterapkan pada setiap lingkungan tersebut mempengaruhi perkembangan karakter yang baik. Oleh karena itu, orang yang disiplin akan terbiasa untuk patuh dan taat pada aturan yang telah ditetapkan, dan lama kelamaan kebiasaan tersebut akan tertanam dalam dirinya dan berperan dalam membentuk kepribadian yang baik.

- 3) Melatih kepribadian

Melalui latihan maka akan terbentuk sikap, perilaku, dan pola hidup yang disiplin dan baik. Demikian pula dengan kepribadian yang tertib, terarah dan patuh, memerlukan pembiasaan dan pelatihan.

- 4) Menciptakan lingkungan yang kondusif

Disiplin sekolah berfungsi untuk menunjang terlaksananya proses pembelajaran. Hal ini mempengaruhi desain sekolah sebagai lingkungan pendidikan yang

memfasilitasi kegiatan pendidikan dan mendorong kegiatan pembelajaran yang kondusif.

Berdasarkan uraian di atas dapat dipahami bahwa fungsi disiplin adalah untuk menguji dan menentukan tingkat ketaatan dan kepatuhan seseorang terhadap peraturan dan ketentuan yang diberlakukan di sekolah.

#### **2.3.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Guru**

Pada dasarnya banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan seseorang, diantaranya: a) Tujuan dan Kompetensi, b) Model Kepemimpinan, c) Kompensasi/Gaji dan Tunjangan, d) Keadilan, e) Pengawasan, f) Sanksi hukuman, g) Teladan Pimpinan, dan h) Hubungan Kemanusiaan. Menurut Singodimedjo dalam (Mahfud, 2020), faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin profesional guru antara lain:

- 1) Besaran imbalan yang diberikan
- 2) Keteladanan dari pimpinan atau kepala sekolah
- 3) Aturan yang jelas untuk dijadikan pedoman
- 4) Keberanian pemimpin dalam bertindak dan mengambil keputusan
- 5) Pengawasan dari pimpinan atau kepala sekolah
- 6) Perhatian yang diberikan kepada guru
- 7) Dukungan yang menciptakan kebiasaan menjaga disiplin
- 8) Pengembangan struktur organisasi yang baik dan sehat
- 9) Adanya program yang lengkap dan baik untuk menjaga semangat dan kedisiplinan guru.

#### **2.3.5. Indikator-Indikator Disiplin Kerja Guru**

Kunci keberhasilan suatu sekolah adalah diperlukannya disiplin profesional yang tinggi dari para guru. Disiplin kerja sebagai kepatuhan terhadap peraturan perundang-

undangan mempunyai beberapa fungsi, seperti disiplin yang berperan dalam mendorong produktivitas, kreativitas, dan aktivitas yang tinggi, serta motivasi guru di kelas yang menciptakan proses belajar mengajar yang efektif dan efisien. Di sisi lain, disiplin kerja guru juga berfungsi untuk menguatkan guru, mempermudah tercapainya hasil kerja yang memuaskan, memberikan kesiapan pada guru dalam melaksanakan tugas, dan meningkatkan berbagai fungsi kegiatan dan proses kerja guru. Dengan demikian begitu pentingnya disiplin kerja, sehingga guru yang memiliki disiplin kerja tinggi diharapkan mampu meningkatkan produktivitas kerjanya.

Veitzhal Rivai menjelaskan disiplin kerja memiliki beberapa unsur, seperti :

1) Kehadiran

Kehadiran merupakan salah satu indikator kedisiplinan, dan guru yang disiplin kerjanya buruk biasanya terbiasa terlambat.

2) Ketaatan terhadap peraturan kerja

Guru yang mematuhi peraturan kerja tidak mengabaikan prosedur kerja atau selalu berpegang pada pedoman kerja yang telah ditetapkan..

3) Kepatuhan terhadap standar kerja

Hal ini tercermin dari luasnya tanggung jawab guru terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

4) Tingkat perhatian tinggi

Pegawai dengan perhatian tinggi selalu memperhatikan dan selalu mempergunakan segala sesuatunya secara efektif dan efisien.

5) Berkerja etis

Terkadang orang bersikap kasar terhadap orang lain. Kerja etis merupakan salah satu bentuk disiplin profesional bagi guru, karena merupakan salah satu bentuk tindakan disiplin.

Menurut Cece Wijaya dan A. Tabrani Rusyam (Idris, 2020) dalam bukunya keterampilan dasar guru dalam proses belajar mengajar, mengungkapkan terdapat beberapa indikator yang memungkinkan kedisiplinan dapat dipraktikkan sebagai pembinaan dalam proses pendidikan dan pengajaran sehingga pendidikan dapat ditingkatkan, yaitu dengan cara:

- 1) Melaksanakan aturan dan tata tertib dengan baik
- 2) Mematuhi kebijakan yang berlaku
- 3) Pengendalian diri dan intropeksi
- 4) Melaksanakan tanggung jawab dalam tugas

Berdasarkan pada teori yang dikemukakan oleh Uno bahwa indikator pengukuran disiplin kerja guru terdiri dari :

- 1) Pengendalian perilaku  
Pengendalian perilaku disini mengacu pada kemampuan guru dalam memikirkan berbagai pertimbangan sebelum memutuskan melakukan sesuatu agar sesuai dengan aturan yang berlaku.
- 2) Taat terhadap aturan  
Guru yang menaati peraturan kerja tidak mengabaikan tata kerja dan selalu berpegang pada pedoman kerja yang telah ditetapkan.
- 3) Kesediaan melaksanakan pekerjaan  
Kesediaan merupakan sikap, perbuatan dan tingkah laku individu yang sesuai dengan kaidah baik secara tertulis dan tidak tertulis. Dalam hal ini kesediaan guru untuk mengikuti aturan yang ada dan melaksanakan tugas dengan sepenuh hati sesuai aturan yang ditetapkan.
- 4) Tanggung jawab atas pelaksanaan tugas dan kewajiban

Merupakan suatu bentuk kesadaran atas suatu kewajiban. Guru bertanggung jawab merencanakan dan melaksanakan penilaian pembelajaran secara baik dan tepat waktu.

5) Kesadaran akan tugas dan kewajiban

Merupakan sikap seseorang yang mentaati segala peraturan karena sadar akan tugas dan tanggung jawabnya serta mampu melaksanakan tugasnya dengan baik tanpa ada paksaan.

Menurut Siagian dalam (Mahfud, 2020) kedisiplinan yang baik terlihat pada suasana lingkungan sekolah seperti:

- 1) Tingginya kepedulian guru dalam mewujudkan visi dan misi sekolah.
- 2) Tingginya semangat kerja dan inisiatif guru saat mengajar.
- 3) Besarnya rasa tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugasnya dengan baik.
- 4) Berkembangnya rasa tanggung jawab pribadi dan solidaritas yang tinggi
- 5) Meningkatkan efesiensi dan produktivitas kerja serta lainnya.

Menurut Davis, disiplin kerja dapat diartikan sebagai penerapan manajemen dan kebijakan organisas. Disiplin kerja memungkinkan seseorang melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawabnya secara terorganisir. Ada beberapa indikator kedisiplinan, diantaranya ialah:

- 1) Kehadiran, yaitu kegiatan yang menunjukkan datang tidaknya pegawai untuk melaksanakan aktivitas kerja.
- 2) Tata cara kerja, yaitu peraturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh manajer dan pekerja dalam melaksanakan pekerjaan tersebut.
- 3) Ketaatan kepada atasan, yaitu mengikuti dan menaati petunjuk pimpinan organisasi agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.

- 4) Kesadaran bekerja, yaitu sikap individu dimana seorang pekerja dengan sukarela mematuhi peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.
- 5) Tanggung jawab, yaitu kesediaan pegawai untuk mempertanggung jawabkan kebijakan kerja, hasil kerja, sarana dan prasarana yang digunakan, serta tindakan kerjanya.

Adapun pencapaian dari sikap disiplin dapat diterapkan dengan cara :

- 1) Budaya tertib : membiasakan hidup tertib seperti tepat waktu, mengajar, mendidik, menyusun administrasi, berpakaian rapih dan lainnya.
- 2) Budaya bersih : pembiasaan hidup bersih meliputi tubuh, pakaian, dan lingkungan atau tempat sekitar.
- 3) Budaya kerja : membiasakan diri bekerja sungguh-sungguh dan semangat serta mengikuti peraturan yang berlaku di tempat bekerja.

## **2.4. Kinerja Guru**

### **2.4.1. Pengertian Kinerja Guru**

Kinerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan suatu tugas, prestasi kerja, pencapaian kerja, atau hasil kerja. Dessler mengatakan bahwa pengertian kinerja hampir sama dengan prestasi kerja, yaitu perbandingan hasil kerja sebenarnya dengan standar kerja yang ditetapkan oleh suatu lembaga atau organisasi, dan kinerja dalam hal ini lebih menitikberatkan pada hasil kerja (S et al., 2018). Menurut Hasbuan, kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang ketika melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Salimin et al., 2020).

Menurut (Papilaya et al., 2019), kinerja adalah pencapaian aktual seseorang atau organisasi dengan kemampuan dan motivasi tinggi, yang diwujudkan dengan hasil yang ditargetkan. Notanubun menambahkan, kinerja secara umum dapat dipahami sebagai kontribusi seorang pegawai terhadap kemajuan instansi tempat ia bekerja. Kinerja mengacu pada tingkat pencapaian dalam melaksanakan program kegiatan untuk mewujudkan tujuan visi dan misi organisasi dengan perencanaan strategis. Kinerja dapat diakui dan diukur ketika seorang individu atau kelompok mampu mencapai standar keberhasilan yang ditetapkan oleh suatu lembaga organisasi (Jufrizen, 2018).

Kinerja merupakan tindakan seseorang yang melibatkan keterampilan dan keahlian khusus dalam mengemban tugas dan tanggung jawabnya (Istikomah, 2018). Dalam kamus bahasa Indonesia, kinerja ialah pembuktian prestasi atau kemampuan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Muhammad As'ad menjelaskan, kinerja adalah keberhasilan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya. Hasibuan mengartikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, yang didasarkan pada pengalaman, keterampilan, keseriusan, dan waktu (Usman, 2020). Kinerja merupakan hasil kerja atau upaya dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja tercermin dari hasil kerja yang dilakukan karyawan (Dira, 2022).

Sedangkan menurut (Winarsih, 2018), kinerja adalah ujuk kerja yang ditunjukkan guru secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan, dan diukur dengan unsur kedisiplinan, kerjasama, ketaatan, kehadiran, keahlian dan kuantitas kerja. Kinerja mengacu pada prestasi atau hasil kerja yang dilakukan seseorang berdasarkan standar yang telah ditentukan. Ada dua strategi penting untuk meningkatkan kinerja guru: pelatihan dan motivasi kerja. Menurut Samsudin, kinerja diartikan sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang dengan

menggunakan kemampuan dan keterampilan yang ada dan menetapkan batasan untuk mencapai tujuan yang optimal (Weto et al., 2020).

Kinerja adalah tingkat hasil atau prestasi yang dicapai dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam hal ini Simanjuntak menyampaikan bahwa kinerja merupakan faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi, karena setiap individu atau organisasi pasti mempunyai tujuan atau target yang ingin dicapai. Keberhasilan seseorang atau organisasi dalam mencapai suatu tujuan atau target dikenal dengan istilah kinerja (Andriani et al., 2018).

Kinerja guru pada hakikatnya mengacu pada unjuk kerja atau upaya yang dilakukan guru dalam memenuhi tugasnya sebagai pendidik, karena guru merupakan pihak yang paling terlibat langsung dalam proses pembelajaran dimana siswa sering berinteraksi di sekolah, maka kualitas guru sangat mempengaruhi mutu pendidikan. Menurut Herdi, kinerja guru merupakan hasil prestasi guru setelah melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar yang didukung oleh upaya guru dalam melaksanakan tugasnya dengan baik di lapangan (Weto et al., 2020).

Kinerja guru juga tercermin dari sikap guru terhadap pekerjaannya. Sikap ini meliputi kejujuran, etos kerja, loyalitas, dedikasi dan partisipasi. Selain itu, kinerja guru juga dibuktikan dengan kompetensi guru. Kompetensi tersebut tidak hanya mencakup kepribadian guru, tetapi juga keterampilan pedagogi, sosial, dan profesionalnya (Papilaya et al., 2019). Kinerja guru merupakan tingkat keberhasilan guru dalam menyelesaikan tugasnya. Kinerja seorang guru tidak hanya dinilai dari pekerjaannya, tetapi juga dari perilaku kerjanya, mulai dari proses perencanaan pembelajaran, proses kegiatan kelas, proses penilaian hasil belajar siswa, perangkat pembelajaran yang digunakan, dan evaluasi kinerja (Natsir et al., 2020).

Menurut (Sutrisno & Ervin, 2019), kinerja guru adalah kemampuan guru dalam mempertanggungjawabkan siswa yang dibimbingnya dengan melaksanakan tugas-tugas pembelajaran di sekolah dan meningkatkan hasil belajar siswa. Sedangkan menurut Mankunegara, kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dilakukan pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Dira, 2022).

Jadi kinerja guru dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai guru ketika melaksanakan kegiatan pembelajaran. Kinerja guru juga dapat dipahami sebagai kemampuan guru dalam membuat rencana pembelajaran dan melaksanakan pembelajaran yang disesuaikan dengan kemampuan siswa. Selain itu, hasil kerja guru berupa kemampuan membuat rencana pembelajaran, melaksanakan proses pengajaran, memiliki interaksi yang baik dengan orang lain, melakukan evaluasi, remedial, dan penguatan (Sulaimah et al., 2021). Ada beberapa faktor yang menentukan kualitas tenaga kerja, hal tersebut adalah tingkat kecerdasan, bakat, sifat kepribadian, tingkat pendidikan, kesehatan jasmani, etos kerja, dan disiplin kerja. Inilah kualitas sumber daya yang dimiliki negara-negara maju (Tiswarni, 2019).

Menurut Supardi, kinerja guru adalah suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam memenuhi tugas dan tanggung jawabnya serta menggambarkan perilaku guru dalam proses pembelajaran. Kinerja guru mengacu pada kemampuan dan upaya guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran dalam merencanakan program pendidikan, melaksanakan isi pembelajaran, dan mengevaluasi hasil pembelajaran (Suciningrum et al., 2021).

Kinerja guru adalah hasil yang dicapai guru dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, didasarkan pada keterampilan, pengalaman dan kesungguhan dengan output yang dihasilkan tercermin baik dalam kualitas maupun kuantitasnya. Ada

beberapa aspek penting yang dapat dinilai atau dievaluasi berdasarkan kinerja, seperti penyusunan rencana pelaksanaan pembelajaran, pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, penggunaan metode pembelajaran, serta penilaian dan evaluasi pembelajaran (Usman, 2020).

Berdasarkan berbagai pengertian kinerja guru di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah kemampuan guru dalam melaksanakan pekerjaannya di sekolah sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang diberikan. Kinerja guru sangat penting untuk mengetahui keterampilan, kemampuan, kualitas kerja, kuantitas kerja dan jam kerja guru. Kinerja seorang guru dikatakan baik jika guru mampu menguasai dan mengembangkan materi pembelajaran, kreatif dalam menyampaikan isi pembelajaran, menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap tugas pengajaran, bekerja secara disiplin, menjadi panutan yang baik bagi siswanya dan dapat bekerjasama dengan seluruh warga sekolah.

#### **2.4.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru**

Menurut Pasal 1 ayat 1 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen disebutkan “guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik melalui jalur pendidikan, baik pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah (Weto et al., 2020). Guru merupakan suatu profesi, jabatan, atau pekerjaan yang memerlukan keterampilan khusus sebagai seorang guru.

Menurut (Suciningrum et al., 2021), kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain: (1) kepemimpinan kepala sekolah; (2) budaya organisasi; (3) motivasi; (4) disiplin; (5) kompensasi. Adapun Menurut (Weto et al., 2020), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain: (1) kemampuan mengajar; (2) motivasi kerja

dan; (3) pengawasan kepala sekolah. Menurut (Usman, 2020), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya: (1) Sikap mental; (2) Pendidikan; (3) Keterampilan; (4) Manajemen kepemimpinan; (5) Tingkat penghasilan; (6) Gaji dan Kesehatan; (7) Jaminan dan kesejahteraan sosial; (8) lingkungan kerja; (9) Sarana prasarana yang memadai; (10) Teknologi informasi dan komunikasi; (11) Kesempatan untuk berprestasi dan berkarir.

### **2.4.3. Indikator-Indikator Kinerja Guru**

Untuk mencapai tujuan pendidikan nasional, guru harus memiliki latar belakang akademis, kemampuan/keterampilan, kualifikasi mengajar, serta kesehatan jasmani dan rohani. Karena guru bertanggung jawab untuk meningkatkan prestasi siswa, maka kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu keadaan yang mencerminkan kemampuan seorang guru dalam memenuhi tugasnya di sekolah dan kegiatan pembelajaran (Papilaya et al., 2019). Standar kinerja guru ditetapkan oleh pemerintah. Jika seorang guru mampu melaksanakan tugasnya sesuai standar yang telah ditetapkan maka dapat dikatakan kinerja guru tersebut baik, namun jika tidak maka sebaliknya. Menurut Peraturan Pendidikan Nasional Nomor 35 Tahun 2010, tugas guru adalah sebagai berikut:

- 1) Perencanaan pembelajaran dan pembimbingan
- 2) Pelaksanaan pembelajaran
- 3) Penilaian dan evaluasi hasil pembelajaran
- 4) Melaksanakan perbaikan dan pengayaan
- 5) Melanjutkan pengembangan keprofesian sesuai dengan kebutuhannya (Sulaimah et al., 2021)

Indikator kinerja adalah hal-hal terukur yang membantu sekolah dalam melakukan evaluasi dan penilaian. Setiap guru dapat mengembangkan sendiri indikator kerjanya

untuk dilaksanakan. Namun dalam penilaian kinerja guru, evaluasi dilakukan pada tataran standar kinerja guru (Natsir et al., 2020). Menurut Wahab dalam (Suciningrum et al., 2021), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja guru diantaranya:

- 1) Kemampuan merencanakan dan mempersiapkan pelajaran.
- 2) Penguasaan isi materi yang akan diajarkan
- 3) Penguasaan strategi pembelajaran
- 4) Kemampuan mengelola kelas
- 5) Kemampuan menilai dan mengevaluasi pembelajaran

Kinerja adalah apa yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya berdasarkan keahlian, pengalaman, keseriusan dan komitmen waktu. Menurut Mangkunegara dan Robbins, indikator kinerja antara lain:

- 1) Efektivitas kerja: Menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu dan target.
- 2) Kualitas kerja: Kualitas pekerjaan yang dicapai berdasarkan bakat dan motivasi, hal ini dapat diukur dari segi keakuratan, kerapian, kelengkapan, dan lain-lain.
- 3) Kontribusi kepada organisasi: Kontribusi tenaga dan pikiran terhadap organisasi/sekolah sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.
- 4) Waktu penyelesaian tugas : Ketepatan dalam menyelesaikan tugas tepat waktu (Dira, 2022).

Stronge dalam (Natsir et al., 2020), menggambarkan kinerja guru sebagai kewajiban atau tugas utama yang harus dipenuhi oleh guru. Standar kinerja guru meliputi:

- 1) Memahami Materi

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kompetensi Guru, guru harus menguasai materi, struktur, konsep dan pemikiran ilmiah yang mendukung mata pelajaran yang diajarkan. Selain itu, guru dituntut untuk menguasai standar kompetensi dasar mata pelajaran yang diajarkan dan mampu mengembangkan materi pembelajaran yang akan diajarkan secara kreatif.

2) Keterampilan Membuat RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran)

Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 juga mengatur bahwa guru harus memahami berbagai teori pembelajaran dan prinsip pembelajaran pedagogik yang berkaitan dengan mata pelajaran yang diajarkan. Guru juga dapat memahami prinsip-prinsip pengembangan kurikulum, menetapkan tujuan pembelajaran, memilih materi pembelajaran, menyusun materi pembelajaran dengan baik sesuai dengan pendekatan yang dipilih, mengembangkan indikator dan instrument penilaian atau evaluasi untuk membantu mencapai tujuan pembelajaran.

3) Keterampilan Melaksanakan Pembelajaran

Guru harus mampu melaksanakan pembelajaran baik di dalam kelas, laboratorium, maupun di luar kelas dengan tetap memperhatikan standar keselamatan. Proses belajar mengajar berlangsung berdasarkan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran yang dibuat.

4) Kemampuan Menilai dan Mengukur Perkembangan Siswa

Guru bertugas mengumpulkan, menganalisis, dan menggunakan semua data yang relevan untuk mengukur perkembangan akademik siswa. Guru harus mampu mengevaluasi isi panduan belajar dan metode penyampaian yang digunakan agar proses penilaian dapat dilakukan secara menyeluruh.

5) Menyediakan Lingkungan Belajar

Guru bertanggung jawab menyediakan lingkungan belajar yang aman, kondusif, terfokus, dan berpusat pada siswa. Agar guru dapat mewujudkan kondisi pembelajaran ini, maka mereka harus bersikap jujur, tegas, manusiawi, dan berperilaku sesuai dengan akhlak yang mulia.

#### 6) Profesionalisme Sebagai Guru

Sebagai guru yang profesional, seorang guru harus senantiasa melakukan refleksi terhadap kinerjanya dan menggunakan hasil refleksi tersebut untuk meningkatkan profesionalisme dan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk pengembangan pribadinya.

### 2.5. Kajian Penelitian Yang Relevan

**Tabel 2.1 : Kajian Penelitian Yang Relevan**

Peneliti	Judul	Variabel	Analisis	Hasil Penelaitian	Perbedaan
Sutrisno dan Ade Ervin. (Sutrisno & Ervin, 2019).	Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Muhammadiyah 44 Pamulang	Kepemimpinan, Disiplin kerja dan Kinerja Guru	Regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan nilai $F_h$ lebih besar dari $F_t$ atau ( $23.411 > 2,890$ ), hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja guru pada SMP Muhammadiyah 44 Pamulang	Pada penelitian ini menambahkan variabel kecerdasan emosional sebagai acuan atau model yang mempengaruhi kinerja guru dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan pengajaran disekolah.
Aissah Qomaria Azis dan Suwatno. (Azis & Suwatno, 2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Negeri 11 Bandung	Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru	Regresi linier sederhana	Hasil penelitian diperoleh nilai $F_h > F_t$ yaitu $12.798 > -3.991$ , maka $H_0$ ditolak dan $H_1$ diterima. Sehingga bisa disimpulkan	Pada penelitian ini menambahkan variabel kecerdasan emosional dan disiplin kerja guru sebagai

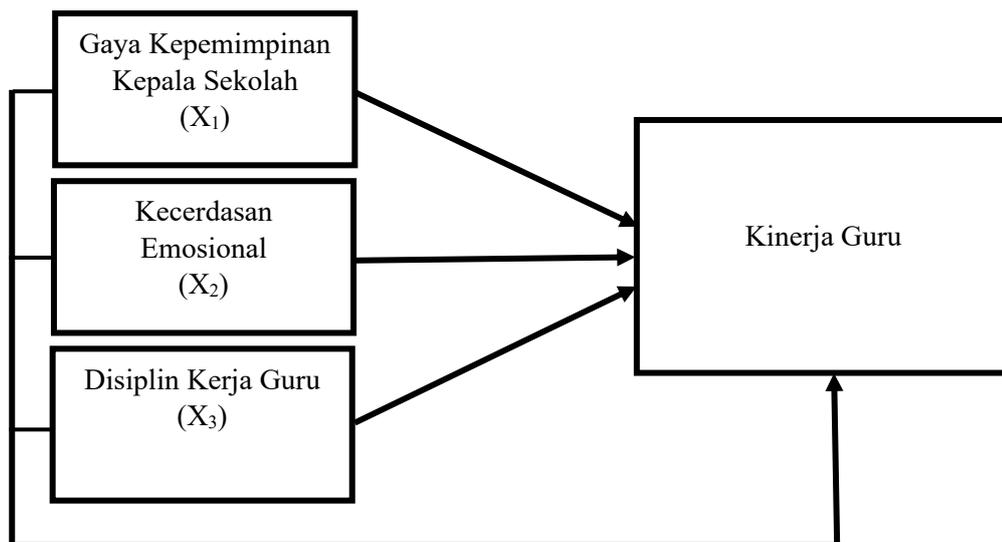
				terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.	acuan atau model yang mempengaruhi kinerja guru dalam meningkatkan kualitas pendidikan disekolah.
Dian Sandi Utama, Syahrani dan Milwan. (Utama et al., 2021)	Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Muhammadiyah Kota Tarakan	Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Motivasi Kerja dan Kinerja Guru	Regresi linier sederhana	Hasil penelitian ini diperoleh $t_h > t_t$ yaitu $2,377 > 1,987$ maka $H_1$ diterima yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja guru.	Penelitian ini menambahkan variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja guru sebagai acuan yang mempengaruhi kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan
Hadi Nurhalid dan Fadli Usman. (Usman, 2020)	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMPIT Al-Azhar PP. Ummil Mu'minin Mojokerto	Kepemimpinan Kepala Sekolah, Disiplin Kerja dan Kinerja Guru.	Regresi linier berganda	Hasil yang diperoleh pada penelitian ini nilai $F_h$ hitung lebih besar $31,019 > F_t 3,16$ . Dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan dan disiplin kinerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru.	Penelitian ini menambahkan variabel kecerdasan emosional sebagai model acuan yang mempengaruhi kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan dan pengajaran disekolah.

Dari contoh-contoh penelitian terkait di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah, kecerdasan emosional, dan disiplin kerja secara umum mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Melihat penelitian terdahulu semua menunjukkan bahwa kepemimpinan sekolah, kecerdasan emosional, dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Keterkaitan beberapa penelitian tersebut di atas dengan penelitian yang akan dilakukan adalah untuk mengetahui pengaruh gaya

kepemimpinan kepala sekolah, kecerdasan emosional, dan disiplin guru terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Batujaya. Oleh karena itu, beberapa hasil penelitian di atas dapat dijadikan acuan dalam penelitian ini.

## 2.6. Kerangka Teori

**Gambar 2.1 : Kerangka Teori**



1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Negeri 1 Batujaya

Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mengatur dan mengarahkan bawahannya, sehingga memungkinkan mereka bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Gaya kepemimpinan ini penting untuk pengembangan sekolah dan peningkatan kinerja guru. Salah satu tanggung jawab kepala sekolah adalah meningkatkan kinerja guru, oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menguji seberapa berpengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

Aissah Qomaria Azis dan Suwatno menunjukkan dalam penelitiannya bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Setiap kali gaya kepemimpinan kepala sekolah meningkat, maka kinerja guru pun meningkat (Azis & Suwatno, 2019). Demikian pula penelitian yang dilakukan oleh Sutrisno dan Ade Ervin menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru (Sutrisno & Ervin, 2019).

## 2. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Negeri 1 Batujaya

Kecerdasan emosional merupakan salah satu kecerdasan manusia yang sangat penting dan berkaitan erat dengan kesuksesan dalam hidup. Kualitas kecerdasan emosional penting bagi kesuksesan seseorang sebab emosi seseorang erat kaitannya dengan pencapaian tujuan. Seseorang merasa baik atau buruk tergantung bagaimana ia bergerak untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Kecerdasan emosional sangat penting untuk kesuksesan hidup karena emosi yang tidak teratur mempengaruhi pikiran yang tidak teratur. Kecerdasan emosional erat kaitannya dengan kemampuan mengendalikan emosi diri sendiri dan orang lain, kerjasama, disiplin, dan komitmen. Oleh karena itu, semakin baik kecerdasan guru maka semakin besar pula dampaknya terhadap kinerja guru.

Penelitian yang dilakukan Dian Sandi Utama dan Syahran tentang kecerdasan emosional terhadap kinerja guru menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja. Semakin tinggi kecerdasan emosional guru maka semakin tinggi pula kinerja mengajarnya (Utama et al., 2021). Begitu pula dengan penelitian Andri Priadi yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja guru. Semakin tinggi kecerdasan emosional seseorang maka semakin baik pula kemampuan mengelola emosi terkait permasalahan pekerjaan, dan hal ini berdampak pada kualitas pekerjaannya (Priadi, 2018).

### 3. Pengaruh Disiplin Kerja Guru Terhadap kinerja Guru Pada SMA Negeri 1 Batujaya

Salah satu hal yang membuat seseorang sukses adalah ia selalu rajin dan disiplin dalam bertindak. Disiplin sangat penting bagi guru dalam pekerjaannya. Tanpa disiplin yang baik, pekerjaan tidak akan menghasilkan keuntungan. Disiplin kerja mengacu pada sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan. Guru harus senantiasa meningkatkan disiplin kerja untuk dapat meningkatkan kinerjanya.

Sutrisno dan Ade Ervin dalam penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Semakin baik disiplin kerja guru maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai (Sutrisno & Ervin, 2019). Demikian pula penelitian Umi Sulaimah dan Riyanto menunjukkan bahwa disiplin kerja guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Jika disiplin kerja meningkat maka kinerjanya juga akan lebih baik. Oleh karena itu, kedisiplinan guru perlu lebih ditingkatkan untuk meningkatkan kinerja guru (Sulaimah et al., 2021).

### 4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru

Gaya kepemimpinan kepala sekolah memberikan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja guru. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat mempengaruhi, mendorong, membimbing, dan menggerakkan orang-orang yang dipimpinnya agar bersemangat dalam pekerjaannya, sehingga dapat mempengaruhi peningkatan kinerja guru.

Kecerdasan emosional sebagai kemampuan memantau dan mengendalikan emosi diri sendiri dan orang lain serta menggunakan perasaan tersebut untuk mengarahkan

pikiran dan tindakan. Oleh karena itu, kecerdasan emosional menjadi faktor penting dan berpengaruh terhadap kinerja guru.

Disiplin sangat penting bagi guru, sehingga kedisiplinan harus ditanamkan secara terus menerus agar menjadi suatu kebiasaan bagi guru. Rata-rata mereka yang sukses di bidangnya mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi, sedangkan yang gagal umumnya tidak disiplin. Oleh karena itu, disiplin ini merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja guru.

Dari penjelasan di atas, penulis berpendapat bahwa keberhasilan kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan dan pengajaran di sekolah ditentukan oleh berbagai faktor seperti gaya kepemimpinan kepala sekolah, kecerdasan emosional guru, disiplin kerja dan lainnya. Gaya kepemimpinan kepala sekolah yang efektif, kecerdasan emosional, dan disiplin guru yang baik dapat mendorong guru untuk meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu, penelitian ini ingin mengetahui seberapa besar pengaruh antara gaya kepemimpinan kepala sekolah, kecerdasan emosional dan disiplin kerja guru terhadap kinerja guru.

## **2.7. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan (Sugiyono, 2018:63). Dikatakan demikian karena jawaban yang diberikan hanya berdasarkan teori penelitian terdahulu yang relevan dan belum berdasarkan fakta yang diperoleh melalui pendataan di lapangan. Berdasarkan landasan teori yang penulis sampaikan di atas, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H1 : Gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Batujaya.

H2 : Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Batujaya.

H3 : Disiplin kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Batujaya.

H4 : Gaya kepemimpinan kepala sekolah, Kecerdasan emosional dan disiplin kerja guru secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Batujaya.

**BAB III**  
**METODE PENELITIAN**

**3.1. Tempat dan Waktu Penelitian**

**3.1.1. Tempat Penelitian**

Penelitian dilaksanakan di SMA Negeri 1 Batujaya yang beralamat di Jl. Raya Kutaampel Kec. Batujaya Kab. Karawang.

**3.1.2. Waktu Penelitian**

Pelaksanaan penelitian dilaksanakan pada bulan Juni sampai dengan Desember 2024. Kegiatan penelitian dilaksanakan dari proses pengajuan judul hingga penyusunan laporan. Adapun jadwal kegiatan penelitian sebagai berikut:

**Tabel 3.1**  
**Jadwal Kegiatan Penelitian**

No	Kegiatan	Bulan						
		Jun	Jul	Agu	Sep	Okt	Nov	Des
1	Pengajuan Judul dan Penyusunan Proposal	■	■					
2	Perbaikan Bab I, II, III	■	■	■				
3	Penyusunan Instrumen			■				
4	Penyebaran Angket				■			
5	Pengumpulan dan Pengolahan Data				■			
6	Penyusunan Tesis					■	■	
7	Sidang Tesis							■

### 3.2. Desain dan Pendekatan Penelitian

Peneliti telah menyusun rencana penelitian terkait dengan tujuan penelitian untuk mengetahui berapa besar pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah, kecerdasan emosional, dan disiplin kerja baik secara masing-masing maupun simultan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Batujaya. Penelitian ini terdiri dari satu variabel terikat dan tiga variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja guru (Y). Variabel bebasnya terdiri dari gaya kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ), kecerdasan emosional ( $X_2$ ), dan disiplin kerja guru ( $X_3$ ). Untuk penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif.

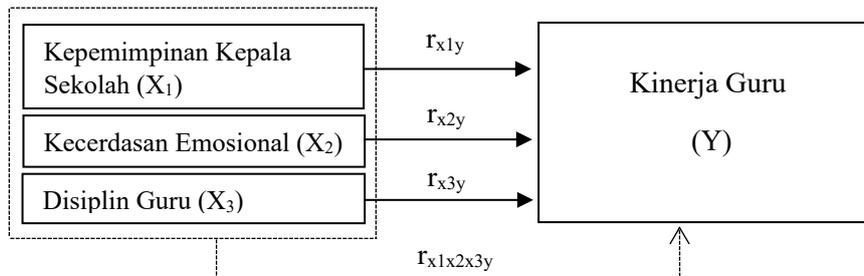
Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode survey deskriptif dengan teknik regresi linier berganda, yaitu dengan cara memberikan instrument penelitian berupa kuesioner. Penelitian yang akan penulis lakukan bersifat penelitian populasi yaitu seluruh subyek penelitian dijadikan obyek penelitian.

Dalam proses pengumpulan data, penulis menggunakan instrumen yang akan diuji tingkat validitas soalnya. Uji validitas akan dilakukan kepada 30 guru akan tetapi bukan anggota sampel. sedangkan bentuk penelitian adalah kajian analisis dengan menggunakan metode survey langsung kepada guru SMA Negeri 1 Batujaya. Sementara teknik analisis data yang telah diperoleh dengan menggunakan statistik inferensial korelasi sederhana dan korelasi ganda, serta regresi sederhana dan ganda.

Pengujian validitas instrument dilakukan untuk mengetahui mutu bagi instrument itu sendiri, yaitu merupakan ketepatan dan kecermatan suatu instrument dalam melakukan fungsi ukur. Selain validitas soal dalam instrumen juga harus diperhatikan realibilitasnya, yaitu merupakan konsistensi dalam mengukur atau derajat ketepatan dan

ketelitian serta akurasi yang ditunjukkan oleh instrument tersebut. Model konstelasi masalah pengaruh antara keempat variabel sebagai berikut :

**Gambar 3.1**  
**Konstelasi Hubungan Antar Variabel**



Keterangan :

$X_1$  = Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

$X_2$  = Kecerdasan Emosional

$X_3$  = Disiplin Kerja Guru

$Y$  = Kinerja Guru

### 3.3. Unit Analisis

#### 3.3.1. Populasi

Menurut Sugiyono, populasi adalah keseluruhan dari objek atau subyek penelitian dengan jumlah dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan diambil kesimpulannya (Subhaktiyasa, 2024). Dari beberapa pendapat disimpulkan bahwa populasi adalah jumlah seluruh objek atau subjek yang terletak di suatu wilayah yang memenuhi persyaratan tertentu yang berkaitan dengan masalah penelitian. Adapun populasi yang dipilih dalam penelitian ini berjumlah 60 orang guru SMA Negeri 1 Batujaya.

### 3.3.2. Sampel

Menurut Sugiyono, sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam suatu penelitian, dan sampel merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki suatu populasi (Subhaktiyasa, 2024). Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa sampel adalah bagian dari suatu populasi yang mempunyai ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti sehingga dapat mewakili populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh yaitu dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Adapun sebagai responden dalam penelitian ini adalah 60 orang guru SMA Negeri 1 Batujaya.

#### 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Adapun karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

**Tabel 3.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Presentase (%)</b>
Laki-Laki	32	53%
Perempuan	28	47%
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

#### 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dibagi menjadi empat kategori, yakni : <30 tahun, 31-40 tahun, 41-50 tahun dan >50 tahun. Jumlah responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 3.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia**

<b>Tingkat Usia</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Presentase (%)</b>
<30	9	15%
31-40	30	50%
41-50	16	27%
>50	5	8%
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100 %</b>

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

**Tabel 3.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Presentase (%)</b>
S1	51	85%
S2	9	15%
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Status

Adapun karakteristik responden berdasarkan status dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

**Tabel 3.5**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Status**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Presentase (%)</b>
ASN	45	75%
GTT	15	25%
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

### 3.4. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebas adalah gaya kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ), kecerdasan emosional ( $X_2$ ) dan disiplin kerja guru ( $X_3$ ) sedangkan variabel terikatnya yaitu kinerja guru ( $Y$ ).

**Tabel 3.6**  
**Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Definisi	Indikator	Ukuran
Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	Gaya kepemimpinan kepala sekolah ialah cara seorang pemimpin dalam mengatur, mengarahkan, membimbing bawahannya yang mencakup perilaku, keterampilan dan metode yang digunakan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemampuan dalam membuat dan mengambil keputusan</li> <li>2. Kemampuan dalam menetapkan kebijakan</li> <li>3. Kemampuan dalam membangun pola komunikasi</li> <li>4. Kemampuan dalam melakukan pengawasan</li> <li>5. Kemampuan dalam memberikan motivasi dan membangun suasana kerja yang kondusif.</li> </ol>	Skala Likert 1-5
	(Istikomah,2018), (Kahardani et al., 2022), (Nurzaima, 2018), (Ghofar dan Sukemi, 2023:44), (Gumilar et al., 2018).	(Nurzaima, 2018)	

Kecerdasan Emosional	<p>Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang dalam mengendalikan emosi, mengatur suasana hati, memahami emosi diri dan orang lain, meningkatkan motivasi diri dan mengelola emosi sehingga dapat menjalin hubungan dengan baik.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mengenali emosi diri</li> <li>2. Mengelola emosi</li> <li>3. Memotivasi diri sendiri</li> <li>4. Mengenali emosi orang lain</li> <li>5. Membina hubungan dengan orang lain.</li> </ol>	<p>Menurut Golmen dalam (Luh et al., 2017)</p>	<p>Skala Likert 1-5</p>
Disiplin Kerja Guru	<p>(Utama et al., 2021), (Satriyono &amp; Vitasmoro, 2018), (Rahardian &amp; Indrawati, 2020), (Luh et al., 2017).</p> <p>Disiplin kerja guru adalah sikap atau perilaku seorang guru dalam menaati kebijakan dan melaksanakan segala aturan yang telah ditetapkan guna meningkatkan prestasi kerjanya untuk mencapai tujuan organisasi.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengendalian perilaku</li> <li>2. Taat terhadap aturan</li> <li>3. Kesiediaan Melakukan Pekerjaan</li> <li>4. Tanggung jawab melaksanakan tugas</li> <li>5. Kesadaran akan tugas.</li> </ol>	<p>Menurut Uno dan sigian dalam (Mahfud, 2020)</p>	<p>Skala Likert 1-5</p>

Kinerja Guru	Kinerja guru adalah hasil kerja atau upaya seorang guru dalam melaksanakan tugas di sekolah sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang diberikan kepadanya yang didasarkan pada pengalaman, kemampuan, keterampilan, kualitas dan kuantitas kerja guru.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Efektivitas kerja</li> <li>2. Kualitas kerja</li> <li>3. Kontribusi terhadap organisasi/sekolah</li> <li>4. Waktu penyelesaian kerja.</li> </ol>	Skala Likert 1-5
	(Salimin et al., 2020), (Usman, 2020), (Dira, 2022), (Winarsih, 2018), (Weto et al., 2020).	Menurut Mangkunegara dan Robbins dalam (Dira, 2022).	

### 3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara atau metode yang dapat digunakan peneliti untuk mengumpulkan data. Untuk memenuhi kebutuhan analisis data penelitian, peneliti memerlukan seperangkat data pendukung yang berkaitan dengan penelitiannya. Data yang diperlukan dalam penelitian ini dikumpulkan melalui survei dengan menggunakan instrumen penelitian berupa angket kuesioner gaya kepemimpinan kepala sekolah, kecerdasan emosional, disiplin kerja guru, dan kinerja guru dengan menggunakan Google Forms. Adapun sampel penelitian ini berjumlah 60 orang guru. Setelah angket variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah, kecerdasan emosional, disiplin kerja guru dan kinerja guru terkumpul kemudian dilakukan penyekoran. Penilaian diberikan dengan skala likert yaitu skor 5 untuk jawaban sangat setuju dan 1 sangat tidak setuju.

### 3.6. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat yg digunakan dalam pengumpulan data dengan tujuan untuk memperoleh data yg diharapkan sesuai dengan tujuan penelitian. Menurut Sugiyono, instrumen penelitian adalah suatu alat yg dipakai untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yg diamati (Saputri et al., 2023). Menurut Suharsimi Arikunto, menyatakan bahwa Instrumen penelitian merupakan alat atau fasilitas yang dipakai oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat, lengkap, dan sistematis sehingga lebih gampang diolah. Dalam penelitian ini peneliti memakai istrumen penelitian yaitu berupa kuesioner (angket).

Instrument dalam penelitian ini dibuat berdasarkan indikator penelitian yang diteliti dan dikembangkan berdasarkan landasan teori dan tinjauan pustaka. Instrumen penelitian dibuat dengan menggunakan kuesioner atau angket pertanyaan dimana responden dapat memilih dari pilihan jawaban yang tersedia. Angket penelitian ini terdiri dari pertanyaan-pertanyaan yang memberikan gambaran mengenai pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah, kecerdasan emosional, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Batujaya. Penggunaan instrumen penelitain ialah untuk mencari dan mendapatkan informasi yang lengkap terkait suatu masalah yang diteliti.

Instrument yang digunakan dalam penelitian ini diharapkan mampu menghasilkan data yang akurat yaitu dengan menggunakan skala likert dengan kategori SS (Sangat Setuju), S (Setuju), KS (Kurang Setuju), TS (Tidak Setuju) dan STS (Sangat Tidak Setuju). Peristilahan skala tersebut menyesuaikan dengan bentuk pernyataan atau pertanyaan yang dibuat sehingga tidak rancu.

Proses skorsing dilakukan secara berurutan. Skor tertinggi adalah lima untuk jawaban ST (Sangat Setuju) dan skor terendah 1 untuk jawaban STS (Sangat Tidak Setuju). Adapun tahapan-tahapan pembuatan instrumen ini antara lain :

1. Menentukan variabel penelitian
2. Menentukan indikator variabel berdasarkan kajian teori
3. Membuat kisi-kisi instrument berdasarkan indikator yang ada
4. Membuat pernyataan atau pertanyaan

Tujuan dari instrumen penelitian ini adalah untuk mengukur gaya kepemimpinan kepala sekolah, kecerdasan emosional, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru. Instrumen disusun berdasarkan masing-masing variabel penelitian. Gambaran instrumen penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.7**  
**Kisi-kisi Instrumen Angket Penelitian**

Varibel	Indikator	Butir
Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X <sub>1</sub> )	a) Kemampuan dalam membuat dan mengambil keputusan	1,2,3
	b) Kemampuan dalam menetapkan kebijakan	4,5,6
	c) Kemampuan dalam membangun pola komunikasi	7,8,9
	d) Kemampuan dalam melakukan pengawasan	10,11,12
	e) Kemampuan dalam memberikan motivasi dan membangun suasana kerja yang kondusif.	13,14,15
Kecerdasan Emosional (X <sub>2</sub> )	a) Mengenali emosi diri	1,2,3
	b) Mengelola emosi	4,5,6
	c) Memotivasi diri	7,8,9
	d) Mengenali emosi orang lain	10,11,12
	e) Membina hubungan dengan orang lain	13,14,15

Disiplin Kerja Guru ( $X_3$ )	a) Pengendalian perilaku	1,2,3
	b) Taat terhadap aturan	4,5,6
	c) Kesiadaan melakukan pekerjaan	7,8
	d) Tanggung jawab melaksanakan tugas	9,10,11,12
	e) Kesadaran akan tugas	13,14,15
Kinerja Guru (Y)	a) Efektifitas kerja	1,2,3,4
	b) Kualitas kerja	5,6,7,8,9
	c) Kontribusi terhadap organisai/sekolah	10,11,12
	d) Waktu penyelesaian kerja	13,14,15
<b>Jumlah</b>		<b>60 Butir</b>

### 3.7. Uji Instrumen

#### 3.7.1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono, uji validitas merupakan suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi (content) dari suatu instrumen, dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian (Saputri et al., 2023). Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan untuk memperoleh data sudah valid. Pada penelitian ini digunakan rumus product moment yang didukung program *SPSS version 25 for windows* untuk pengujian validitas. Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka uji validitas dinyatakan valid.

Sebelum melakukan pengumpulan data berupa penyebaran instrument terhadap sampel, instrument akan diuji terlebih dahulu validitasnya. Validitas yang diukur adalah *validity internal consistency* dengan menggunakan rumus *product-moment*. Hasil perhitungan dari rumus tersebut, kemudian dibandingkan dengan  $r_{tabel}$  *product moment*. Bilamana  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ , maka instrument tersebut dapat dinyatakan valid.

Untuk instrument variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah, kecerdasan emosional, disiplin kerja guru dan kinerja guru datanya merupakan data non-parametrik, sehingga uji validitasnya menggunakan rumus product moment, dengan rumus:

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

Dimana:

r = Koefisien korelasi antara X dan Y

X = Skor total untuk variabel bebas

Y = Skor total untuk variabel terikat

n = Jumlah responden

Setelah dilakukan uji coba pertama terhadap 30 orang non sampel, butir akan diperbaiki apabila ditemukan tidak valid. Butir soal yang tidak valid harus direvisi dan diuji cobakan Kembali hingga semua butir tersebut dinyatakan valid. Selanjutnya instrument penelitian akan digunakan sebagai alat pengumpulan data pada penelitian ini.

Kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan yang dibuat mampu mengukur dengan tepat. Data diolah menggunakan *SPSS version 25 for windows* dan kriteria pengukuran uji validitas yaitu dengan cara membandingkan nilai  $r_{hitung} > \text{nilai } r_{tabel}$ , maka item pertanyaan dari kuesioner dinyatakan valid. Nilai koefisien korelasi tabel ( $r_{tabel}$ ) dengan N 30 dan  $\alpha = 0,05$  adalah 0,361.

### 3.7.2. Uji Reliabilitas

Menurut Husaini, uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu instrument yang merupakan indikator dari variabel. Suatu instrumen dinyatakan reliabel atau handal

jika jawaban terhadap pernyataan itu konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Saputri et al., 2023). Uji reliabilitas dipakai untuk mengukur taraf kesesuaian suatu instrument. Instrument dapat dinyatakan reliabel bila instrument yang digunakan selalu memberikan hasil yang konsisten. Dalam uji reliabilitas dibantu menggunakan program *SPSS version 25 for windows*.

Hasil perhitungan reliabilitas instrumen ini disajikan secara lengkap sebagaimana reliabilitas instrumen pada umumnya, yaitu dengan cara menghitung reliabilitas dengan menggunakan rumus *Alpha-Cronbach*, sebagai berikut:

$$r_{11} = \left\{ \frac{n}{n-1} \right\} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right\}$$

dimana :

$r_{11}$  : Koefisien reliabilitas tes

$n$  : Banyaknya butir soal yang dikeluarkan dalam tes

1 : Bilangan konstan (menjadi kesepakatan)

$\sum s_i^2$  : Jumlah varian skor dari tiap butir soal

$s_t^2$  : Varian total

Jika koefisien reliabilitas instrumen yang dihasilkan lebih besar dari 0,6 berarti instrumen ini memiliki reliabilitas yang cukup baik dan dapat digunakan sebagai instrument penelitian.

### 3.8. Teknik Analisi Data

Teknik analisis data adalah proses pengolahan data untuk menghasilkan informasi baru. Proses ini dilakukan dengan tujuan untuk memudahkan memahami karakteristik

data sehingga dapat digunakan sebagai solusi permasalahan khususnya yang berkaitan dengan penelitian. Metode analisis data yang digunakan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah, kecerdasan emosional dan disiplin kerja guru terhadap kinerja guru:

### 3.8.1. Analisis Deskriptif

Analisis statistik deskriptif merupakan statistik yang dipakai untuk menganalisa data menggunakan cara menggambarkan atau mendeskripsikan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Teknik ini digunakan untuk mendeskripsikan masing-masing variabel agar lebih mudah memahaminya dan dari jawaban kuesioner kemudian disusun kriteria penilaian untuk setiap item pernyataan.

Dalam analisis deskriptif akan dilakukan teknik penyajian data dalam bentuk tabel distribusi frekuensi, grafik *histogram* dan *polygon* untuk masing-masing variabel penelitian. Selain itu juga masing-masing kelompok data akan diolah dan dianalisis ukuran pemusatan dan letak *mean*, *median* dan *modus* serta ukuran simpangan seperti jangkauan, variansi, simpangan baku dan kurtosis. Untuk perhitungan analisis deskriptif digunakan program SPSS *version 25.0 for windows*, dengan rumus:

$$\text{a. Mean} = \frac{\sum Y_i}{n}$$

$\sum Y_i$  = Jumlah nilai n sampai j

n = Jumlah sampel

$$\text{b. Modus} = b + P \left( \frac{b_1}{b_1 + b_2} \right)$$

b = Batas kelas interval dan frekuensi terbanyak

- P = Panjang kelas interval  
 $b_1$  = Frekuensi kelas modus- frekuensi kelas sebelumnya  
 $b_2$  = Frekuensi kelas modus- frekuensi kelas berikutnya

$$c. \text{Median} = b + P \left( \frac{\frac{1}{2}n - F}{f} \right)$$

- b = Batas bawah, dimana median terletak  
n = Jumlah sampel atau data  
F = Jumlah semua frekuensi sebelum kelas median  
f = Fkrekkuensi kelas median

$$d. \text{Simpangan Baku} = \frac{\sqrt{\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n}}}{n_1}$$

- $\sum Y$  = Jumlah nilai dari n sampai j  
n = Jumlah sampel

### 3.8.2. Uji Persyaratan Analisis Data

Uji persyaratan analisis data digunakan untuk mengetahui apakah data yang dikumpulkan sesuai untuk analisis statistik lebih lanjut. Pengujian yang dilakukan adalah uji normalitas data dan uji linieritas data. Dalam penelitian ini, seluruh analisis uji persyaratan dilakukan dengan bantuan *SPSS version 25 for windows*.

#### 1. Uji Normalitas Data

Menurut Sugiyono, Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas data untuk mengetahui hasil pengumpulan data, apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Langkah ini akan mempengaruhi proses analisis statistic selanjutnya. Analisis statistic parametrik

akan dilakukan jika data terdistribusi normal, namun jika data tidak terdistribusi normal maka harus dilakukan analisis statistik non-parametrik (Quraisy, 2022).

Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan analisis *Kolmogorov Smirnor*, yaitu dengan aplikasi program *SPSS version 25 for windows*. Hasil perhitungan analisis tersebut ditunjukkan dengan tabel uji normalitas dalam kolom *Sig.* kriteria analisisnya adalah jika nilai signifikan  $KS > 0,05$  maka data dapat dinyatakan terdistribusi normal.

## 2. Uji Linearitas Data

Uji linearitas garis regresi dalam penelitian ini menggunakan uji F, dengan rumus sebagai berikut:

$$F = \frac{S_{TC}^2}{S_E^2} = \frac{\frac{(JK_{TC})}{k-2}}{\frac{JK(E)}{n-k}} \quad \text{dimana:}$$

$JK_{TC} = JK_{res} - JK_E$ , disebut jumlah kuadrat ketidak cocokan

$$JK_E = \sum \left\{ \sum_k y_i^2 - \frac{(y_i)^2}{n} \right\} \text{ disebut sebagai jumlah kuadrat kesalahan sedangkan } k \text{ adalah}$$

pengelompokan ulang untuk data x.

$JK_{res} = \sum y_i^2 - JK(b|a) - JK(a)$ , disebut sebagai jumlah kuadrat residu,  $JK(b|a) = b \sum$

$x_i, y_i - \frac{\sum x_i \sum y_i}{n}$ , disebut jumlah kuadrat regresi  $(b|a)$ ,  $JK(a) = \frac{(\sum y_i)^2}{n}$ , disebut sebagai

jumlah kuadrat regresi (a). Nilai F yang diperoleh disebut  $F_{hitung}$  akan dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$  untuk  $\alpha = 5\%$ . Kriteria linearitasnya adalah jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka garis regresi tersebut dinyatakan linear.

Dalam praktiknya, peneliti menggunakan program *SPSS version 25* untuk menghitung dan menganalisis uji linearitas data dengan melihat nilai koefisien *Sig* pada *deviation from linearity*.

### 3.8.3. Uji Hipotesis Penelitian

Pengujian hipotesis merupakan langkah yang dilakukan setelah seluruh persyaratan analisis data terpenuhi dan data diketahui layak untuk diolah lebih lanjut. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi atau regresi ganda.

Teknik Metode analisis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antar variabel yaitu pengaruh kepemimpinan, kecerdasan emosional, disiplin secara bersama-sama terhadap kinerja. Pengujian hipotesis juga menggunakan program *SPSS versi 25 for Windows*. Adapun kriteria pengujiannya:

#### 1. Analisis Korelasi

- 1) Perhitungan dan verifikasi signifikansi koefisien korelasi parsial dapat dilihat dari program SPSS yang dihasilkan melalui analisis korelasi yaitu pada tabel korelasi. Signifikansi koefisien korelasi ditunjukkan oleh informasi yang ada di bawah tabel.
  - Untuk tanda \*\* (dua bintang) koefisien korelasinya signifikan pada taraf 1%.
  - Untuk tanda \* (satu bintang) berarti koefisien korelasi signifikan pada taraf nyata 5%, tetapi tidak signifikan pada taraf nyata 1%.
  - Bagi yang tidak ada tanda bintang, koefisien korelasinya tidak signifikan.
- 2) Perhitungan dan pengujian signifikansi koefisiensi korelasi ganda. Hasil perhitungan ini dapat dilihat pada output program SPSS melalui analisis regresi pada tabel **Model Summary**<sup>b</sup>. Signifikansi dan koefisien korelasi diuji secara

manual atau dengan bantuan komputer menggunakan program aplikasi Microsoft Excel. Adapun rumus pengujiannya adalah:

$$F = \frac{\frac{R^2}{k}}{\frac{1-R^2}{n-k-1}}$$

Dimana, R =  $R_{y.12}$  yaitu koefisien korelasi ganda, n adalah banyaknya sampel, k adalah banyaknya variabel bebas.

## 2. Analisis Regresi

### 1) Perhitungan Persamaan Garis Regresi

Hasil perhitungan garis regresi dapat dilihat dari output program SPSS melalui analisis regresi yaitu pada tabel **Coefficients<sup>a</sup>**. Koefisien persamaan garis regresi ditunjukkan dengan bilangan yang ada pada kolom **B** untuk **Unstandardized Coefficients**.

**Table 3.8**  
**Koefisien Persamaan garis Regresi**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	<b>a<sub>0</sub></b>				
1	X1	<b>a<sub>1</sub></b>				
	X2	<b>a<sub>2</sub></b>				
	X3	<b>A<sub>3</sub></b>				

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel di atas maka persamaan regresinya adalah:

$$\hat{Y} = a_0 + a_1X_1 + a_2X_2 + a_3X_3$$

## 2) Pengujian Signifikansi Regresi

## a) Untuk Regresi Parsial

Pengujian signifikansi regresi parsial dilakukan dengan menampilkan nilai pada kolom **t** atau kolom **Sig** pada tabel Coefficients. Untuk regresi parsial pengaruh  $X_1$  terhadap  $Y$  digunakan baris nilai **t** dan **Sig** pada baris variabel  $X_1$ , sedangkan untuk regresi parsial pengaruh  $X_2$  terhadap  $Y$  digunakan baris nilai **t** dan **Sig** pada baris variabel  $X_2$ , dan untuk regresi parsial pengaruh  $X_3$  terhadap  $Y$  digunakan baris nilai **t** dan **Sig** pada baris variabel  $X_3$ .

- Jika digunakan kolom **Sig**, maka kriteria signifikansinya adalah : *"jika Sig < 0,05 maka regresi tersebut signifikan"*.
- Jika digunakan kolom **t**, maka kriteria signifikansinya adalah: *"jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka regresi tersebut signifikan"*.

$t_{tabel}$  dipilih sesuai dengan ketentuan pengujian statistik pada distribusi t, yaitu taraf nyata  $\alpha$  dan  $dk = n-2$ , dimana  $n$  adalah banyaknya sampel.

## b) Untuk Regresi Ganda

Hasil pengujian signifikansi regresi ganda dapat dilihat dari output program SPSS melalui analisis regresi yaitu tabel ANOVA<sup>b</sup> kolom **F** atau **Sig**.

**Table 3.9**  
**Uji Signifikansi Regresi**

ANOVA <sup>b</sup>					
Model	Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression				
	Residual				
	Total				

a. Predictors: (Constant),  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$

b. Dependent Variable: Y

---

Kriteria signifikansinya adalah:

- Jika digunakan kolom **Sig**, maka kriteria signifikansinya adalah: **"jika Sig < 0,05 maka garis regresi tersebut signifikan"**.
- Jika digunakan kolom **F**, maka kriteria signifikansinya adalah: **"jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka garis regresi tersebut signifikan"**.

$F_{tabel}$  dipilih sesuai dengan ketentuan pengujian statistik pada distribusi F, yaitu pada taraf nyata  $\alpha$  derajat (dk) pembilang = k dan derajat (dk) penyebut = n - k - 1, dimana n adalah banyaknya sampel dan k adalah banyaknya variabel bebas.

### 3.9. Hipotesis Statistik

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 1. Hipotesis 1

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$  tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah, kecerdasan emosional dan disiplin kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Batujaya.

$H_1 : \beta_1 \neq 0, \beta_2 \neq 0, \beta_3 \neq 0$  terdapat pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah, kecerdasan emosional dan disiplin kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Batujaya.

#### 2. Hipotesis 2

$H_0 : \beta_1 = 0$  tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Batujaya.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$                       terdapat pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Batujaya.

### 3. Hipotesis 3

$H_0 : \beta_2 = 0$                       tidak terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Batujaya.

$H_1 : \beta_2 \neq 0$                       terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Batujaya.

### 4. Hipotesis 4

$H_0 : \beta_3 = 0$                       tidak terdapat pengaruh disiplin kerja guru terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Batujaya.

$H_1 : \beta_3 \neq 0$                       terdapat pengaruh disiplin kerja guru terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Batujaya.

#### Keterangan:

$\beta_1$     = Koefisien regresi gaya kepemimpinan kepala sekolah

$\beta_2$     = Koefisien regresi kecerdasan emosional

$\beta_3$     = Koefisien regresi disiplin kerja guru

$\beta_{1,2,3}$  = Koefisien regresi secara bersama-sama gaya kepemimpinan kepala sekolah, kecerdasan emosional dan disiplin kerja guru terhadap kinerja guru.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Gambaran Umum SMA Negeri 1 Batujaya**

##### **4.1.1. Profil SMA Negeri 1 Batujaya**

Nama Sekolah	: SMA Negeri 1 Batujaya
Alamat	: Jl. Raya Kutaampel Batujaya, Kec. Batujaya, Kab. Karawang Prov. Jawa Barat, Kode Pos 41354
NPSN	: 20237370
Status Sekolah	: Negeri
Akreditasi	: A
SK Pendirian Sekolah	: 425.11/Kep.406-Huk/2007
Status Kepemilikan	: Pemerintah Daerah

##### **4.1.2. Visi dan Misi SMA Negeri 1 Batujaya**

###### **a. Visi**

Mewujudkan Sekolah Unggul yang Inovatif berbasis Teknologi Informatika, Berkaraker Pancasila dan Berbudaya.

###### **b. Misi**

1. Menciptakan lingkungan sekolah yang relegius dan berwawasan lingkungan.
2. Meningkatkan kemampuan penguasaan IPTEK dalam proses pembelajaran dan pendukungnya.
3. Membentuk peserta didik yang kreatif dan inovatif.

4. Menyiapkan peserta didik yang mampu bersaing dalam melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.
5. Menyiapkan peserta didik yang memiliki kecakapan hidup dan mandiri.
6. Meningkatkan nilai-nilai budi pekerti luhur.
7. Meningkatkan kesadaran untuk memiliki sifat kekeluargaan dan kebersamaan.
8. Mengelola kurikulum dan pembelajaran yang berorientasi pengembangan mutu.
9. Membina siswa melalui kegiatan pengembangan diri dan konseling berdasarkan bakat dan minat untuk mengoptimalkan potensi diri dan membina profesionalisme.
10. Melatih kependidikan guru dan tenaga
11. Melengkapi sarana dan prasarana sekolah pendukung proses pendidikan.
12. Menciptakan suasana dan lingkungan pendidikan yang kondusif untuk mendukung efisiensi pembelajaran.
13. Menjalin kemitraan dengan berbagai lembaga yang mendukung keberhasilan.

#### **4.1.3. Keadaan Guru SMA Negeri 1 Batujaya**

Berdasarkan data yang didapat dalam penelitian bahwa guru SMA Negeri 1 Batujaya berjumlah 60 orang, yang memiliki latar belakang pendidikan sarjana (S1) sebanyak 51 orang dan sarjana (S2) sebanyak 9 orang. Dengan jumlah guru tersebut diharapkan dapat membimbing siswa-siswi menjadi baik dan berakhlak serta semua yang diharapkan sekolah dapat tercapai. Adapun data guru secara rinci dapat dilihat pada lampiran.

#### 4.1.4. Keadaan Siswa SMA Negeri 1 Batujaya

Jumlah siswa SMA Negeri 1 Batujaya pada tahun ajaran 2023-2024 adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.1**  
**Data Jumlah Siswa SMA Negeri 1 Batujaya**

Kelas X		Kelas XI		Kelas XII	
Jumlah Siswa	Rombongan Belajar	Jumlah Siswa	Rombongan Belajar	Jumlah Siswa	Rombongan Belajar
432	12 Kelas	426	12 Kelas	405	12 Kelas
<b>Jumlah Siswa Laki-Laki</b>		<b>Jumlah Siswa Perempuan</b>		<b>Jumlah Total Siswa</b>	
446 Siswa		817 Siswa		1.263swa	

## 4.2. Uji Instrumen

Untuk dapat lanjut ketahap analisis data agar dapat mengetahui hasil dari penelitian maka peneliti perlu melakukan uji instrument data terlebih dahulu. Dalam penelitian ini, uji instrument dilakukan kepada 30 guru non sampel. Tujuan dalam pengujian ini untuk mengetahui tingkat validitas dan reabilitas data. Berikut penjabarannya:

### 4.2.1. Uji Validitas

#### 1. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Uji validitas dalam penelitian ini bertujuan untuk mengukur apakah instrument yang digunakan valid atau tidak. Berdasarkan hasil uji coba angket gaya kepemimpinan kepala sekolah yang terdiri dari 15 pertanyaan yang di uji cobakan pada 30 guru, kemudian dilakukan analisis dengan menggunakan *SPSS for windows version 25*, maka hasil yang diperoleh sebagai berikut:

**Tabel 4.2**  
**Hasil Perhitungan Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah**

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Hasil
1	0,757	0,361	Valid
2	0,433	0,361	Valid
3	0,872	0,361	Valid
4	0,807	0,361	Valid
5	0,824	0,361	Valid
6	0,781	0,361	Valid
7	0,675	0,361	Valid
8	0,755	0,361	Valid
9	0,805	0,361	Valid
10	0,835	0,361	Valid
11	0,496	0,361	Valid
12	0,714	0,361	Valid
13	0,795	0,361	Valid
14	0,562	0,361	Valid
15	0,773	0,361	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas variabel  $X_1$  (Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah) menggunakan *SPSS for windows version 25* dengan jumlah 30 responden menunjukkan bahwa dari 15 pertanyaan semua dinyatakan valid karena nilai  $r_{hitung} > \text{nilai } r_{tabel}$ , sehingga dapat digunakan untuk bahan penelitian selanjutnya.

## 2. Kecerdasan Emosional

**Tabel 4.3**  
**Hasil Perhitungan Uji Validitas Kecerdasan Emosional**

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Hasil
1	0,543	0,361	Valid
2	0,824	0,361	Valid
3	0,776	0,361	Valid
4	0,620	0,361	Valid
5	0,600	0,361	Valid
6	0,696	0,361	Valid

7	0,778	0,361	Valid
8	0,738	0,361	Valid
9	0,624	0,361	Valid
10	0,605	0,361	Valid
11	0,724	0,361	Valid
12	0,429	0,361	Valid
13	0,730	0,361	Valid
14	0,815	0,361	Valid
15	0,855	0,361	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas variabel X<sub>2</sub> (Kecerdasan Emosional) menggunakan *SPSS for windows version 25* dengan jumlah 30 responden menunjukkan bahwa dari 15 pertanyaan semua dinyatakan valid karena nilai  $r_{hitung} > \text{nilai } r_{tabel}$ , sehingga dapat digunakan untuk bahan penelitian selanjutnya.

### 3. Disiplin Kerja Guru

**Tabel 4.4**  
**Hasil Perhitungan Uji Validitas Disiplin Kerja Guru**

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Hasil
1	0,873	0,361	Valid
2	0,765	0,361	Valid
3	0,833	0,361	Valid
4	0,672	0,361	Valid
5	0,826	0,361	Valid
6	0,713	0,361	Valid
7	0,866	0,361	Valid
8	0,717	0,361	Valid
9	0,729	0,361	Valid
10	0,696	0,361	Valid
11	0,724	0,361	Valid
12	0,797	0,361	Valid
13	0,859	0,361	Valid
14	0,871	0,361	Valid
15	0,805	0,361	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas variabel  $X_3$  (Disiplin Kerja Guru) menggunakan *SPSS for windows version 25* dengan jumlah 30 responden menunjukkan bahwa dari 15 pertanyaan semua dinyatakan valid karena nilai  $r_{hitung} >$  nilai  $r_{tabel}$ , sehingga dapat digunakan untuk bahan penelitian selanjutnya.

#### 4. Kinerja Guru

**Tabel 4.5**  
**Hasil Perhitungan Uji Validitas Kinerja Guru**

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Hasil
1	0,374	0,361	Valid
2	0,783	0,361	Valid
3	0,800	0,361	Valid
4	0,638	0,361	Valid
5	0,524	0,361	Valid
6	0,669	0,361	Valid
7	0,733	0,361	Valid
8	0,644	0,361	Valid
9	0,740	0,361	Valid
10	0,886	0,361	Valid
11	0,840	0,361	Valid
12	0,594	0,361	Valid
13	0,684	0,361	Valid
14	0,692	0,361	Valid
15	0,570	0,361	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Y (Kinerja Guru) menggunakan *SPSS for windows version 25* dengan jumlah 30 responden menunjukkan bahwa dari 15 pertanyaan semua dinyatakan valid karena nilai  $r_{hitung} >$  nilai  $r_{tabel}$ , sehingga dapat digunakan untuk bahan penelitian selanjutnya.

#### 4.2.2. Uji Reabilitas

Setelah dilakukan uji analisis, soal yang dinyatakan valid dalam uji validitas instrument. Maka selanjutnya dilakukan uji reabilitas instrument yang bertujuan untuk

mengukur kekonsistenan suatu instrument. Uji reabilitas dilakukan menggunakan *SPSS for windows version 25* dengan uji *Cronbach Alpha*. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha*  $> 0.7$ .

#### 1. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Dari hasil perhitungan uji reabilitas gaya kepemimpinan kepala sekolah menggunakan *SPSS for windows version 25* dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 4.6**  
**Hasil Perhitungan Uji Reabilitas Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.950	15

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai hitung variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah sebesar 0,950 . suatu variabel dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,7$ . Maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah dinyatakan sudah reabel.

#### 2. Kecerdasan Emosional

Dari hasil perhitungan uji reabilitas kecerdasan emosional menggunakan *SPSS for windows version 25* dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 4.7**  
**Hasil Perhitungan Uji Reabilitas Kecerdasan Emosional**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.934	15

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai hitung variabel kecerdasan emosional sebesar 0,934. suatu variabel dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha*

> 0,7. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kecerdasan emosional dinyatakan sudah reabel.

### 3. Disiplin Kerja Guru

Dari hasil perhitungan uji reabilitas disiplin kerja guru menggunakan *SPSS for windows version 25* dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 4.8**  
**Hasil Perhitungan Uji Reabilitas Disiplin Kerja Guru**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.963	15

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai hitung variabel disiplin kerja guru sebesar 0,963. suatu variabel dinyatakan reliabel jika nilai *Crombach Alpha* > 0,7. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kecerdasan emosional dinyatakan sudah reabel.

### 4. Kinerja Guru

Dari hasil perhitungan uji reabilitas kinerja guru menggunakan *SPSS for windows version 25* dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 4.9**  
**Hasil Perhitungan Uji Reabilitas Kinerja Guru**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.935	15

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai hitung variabel kinerja guru sebesar 0,935. suatu variabel dinyatakan reliabel jika nilai *Crombach Alpha* > 0,7. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kecerdasan emosional dinyatakan sudah reabel.

### 4.3. Deskripsi Data

#### 4.3.1. Data Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Data variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah diukur dari hasil angket yang disebar kepada guru-guru SMA Negeri 1 Batujaya yang berjumlah 60 guru. Dalam penelitian ini hasil angket yang sudah di isi kemudian dikumpulkan, diolah, diberi skor dan terakhir dianalisis. Nilai yang diperoleh adalah terendah 67, tertinggi 100, rata-rata sebesar 86,52, median sebesar 88,50 modus sebesar 97 dan simpangan baku sebesar 9,728. Berikut adalah tabel yang memuat hasil analisis data statistic variabel  $X_1$  (Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah).

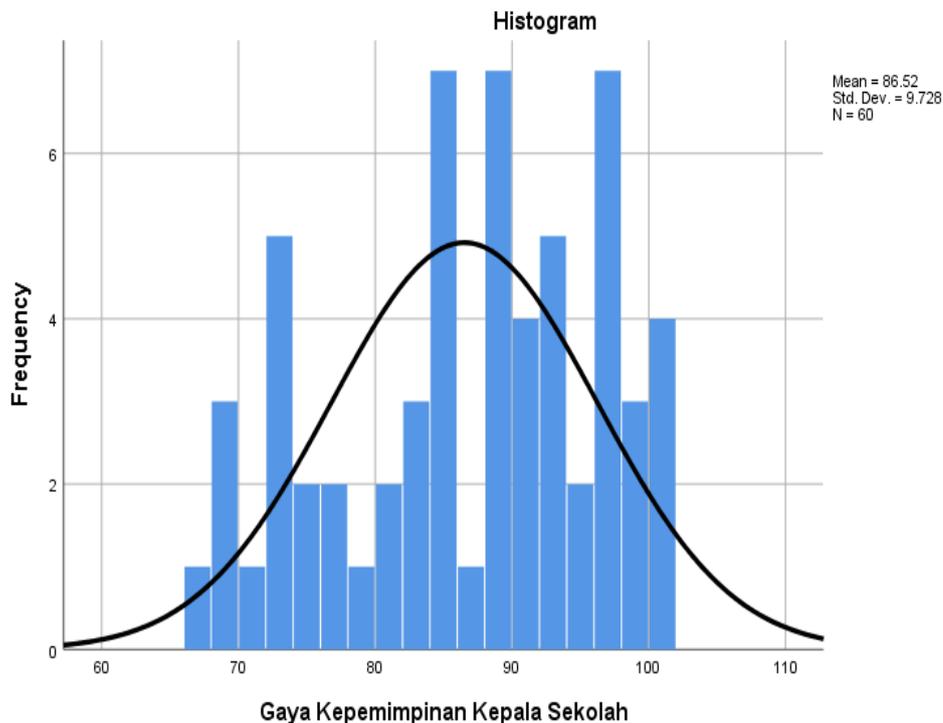
**Tabel 4.10**  
**Deskripsi Data Penelitian Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah**

#### Statistics

Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah		
N	Valid	60
	Missing	0
Mean		86.52
Median		88.50
Mode		97
Std. Deviation		9.728
Minimum		67
Maximum		100

Bila dilihat dari hasil perhitungan di atas, maka dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah SMA Negeri 1 Batujaya tergolong baik. Hal ini di indikasikan dengan perolehan skor rata-rata sebesar 86,52. Untuk memperjelas data diatas, digambarkan dalam histogram sebagai berikut :

**Gambar 4.1**  
**Deskripsi Data Penelitian Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah**



Dari histogram dan polygon frekuensi di atas dapat disimpulkan bahwa data gaya kepemimpinan kepala sekolah di SMA Negeri 1 Batujaya memiliki sebaran yang normal.

#### 4.3.2. Data Kecerdasan Emosional

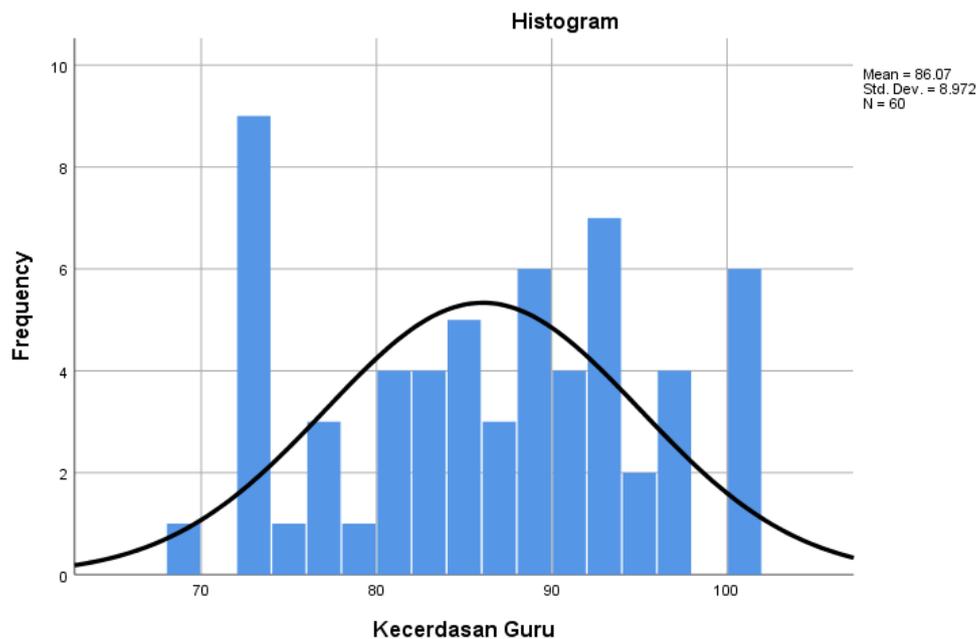
Data variabel kecerdasan emosional guru diukur dari hasil angket yang disebar kepada guru-guru SMA Negeri 1 Batujaya yang berjumlah 60 guru. Dalam penelitian ini hasil angket yang sudah di isi kemudian dikumpulkan, diolah, diberi skor dan terakhir dianalisis. Nilai yang diperoleh adalah terendah 69, tertinggi 100, rata-rata sebesar 86,07, median sebesar 87,00 modus sebesar 73 dan simpangan baku sebesar 8,972. Berikut adalah tabel yang memuat hasil analisis data statistic variabel  $X_2$  (Kecerdasan Emosional).

**Tabel 4.11**  
**Deskripsi Data Penelitian Kecerdasan Emosional**

Statistics		
Kecerdasan Guru		
N	Valid	60
	Missing	0
Mean		86.07
Median		87.00
Mode		73
Std. Deviation		8.972
Minimum		69
Maximum		100

Bila dilihat dari hasil perhitungan di atas, maka dapat dikatakan bahwa kecerdasan emosional guru SMA Negeri 1 Batujaya tergolong baik. Hal ini di indikasikan dengan perolehan skor rata-rata sebesar 86,07. Untuk memperjelas data diatas, digambarkan dalam histogram sebagai berikut :

**Gambar 4.2**  
**Deskripsi Data Penelitian Kecerdasan Emosional**



Dari histogram dan polygon frekuensi di atas dapat disimpulkan bahwa data kecerdasan emosional guru di SMA Negeri 1 Batujaya memiliki sebaran yang normal.

#### 4.3.3. Data Disiplin Kerja Guru

Data variabel disiplin kerja guru diukur dari hasil angket yang disebar kepada guru-guru SMA Negeri 1 Batujaya yang berjumlah 60 guru. Dalam penelitian ini hasil angket yang sudah di isi kemudian dikumpulkan, diolah, diberi skor dan terakhir dianalisis. Nilai yang diperoleh adalah terendah 75, tertinggi 100, rata-rata sebesar 86,70, median sebesar 87,00 modus sebesar 75 dan simpangan baku sebesar 8,053. Berikut adalah tabel yang memuat hasil analisis data statistic variabel  $X_3$  (Disiplin Kerja Guru).

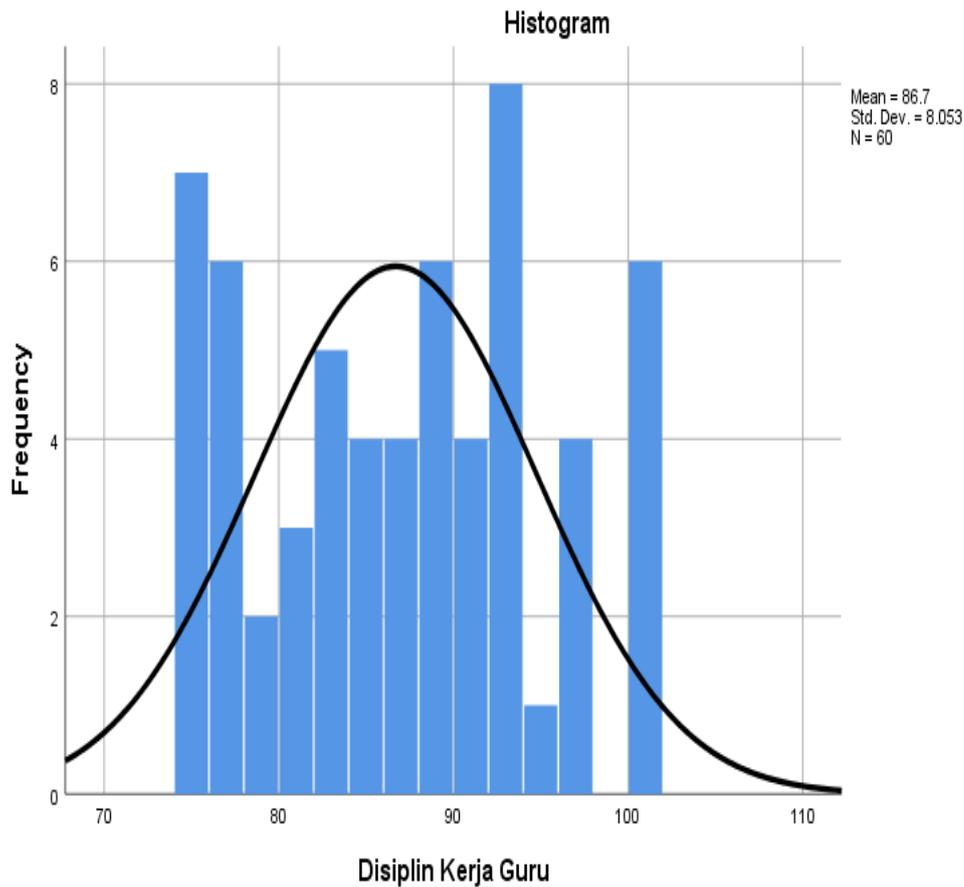
**Tabel 4.12**  
**Deskripsi Data Penelitian Disiplin Kerja Guru**

<b>Statistics</b>		
Disiplin Kerja Guru		
N	Valid	60
	Missing	0
Mean		86.70
Median		87.00
Mode		75 <sup>a</sup>
Std. Deviation		8.053
Minimum		75
Maximum		100

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Bila dilihat dari hasil perhitungan di atas, maka dapat dikatakan bahwa disiplin kerja guru SMA Negeri 1 Batujaya tergolong baik. Hal ini di indikasikan dengan perolehan skor rata-rata sebesar 86,70. Untuk memperjelas data diatas, digambarkan dalam histogram sebagai berikut :

**Gambar 4.3**  
**Deskripsi Data Penelitian Disiplin Kerja Guru**



Dari histogram dan polygon frekuensi di atas dapat disimpulkan bahwa data disiplin kerja guru di SMA Negeri 1 Batujaya memiliki sebaran yang normal.

#### 4.3.4. Data Kinerja Guru

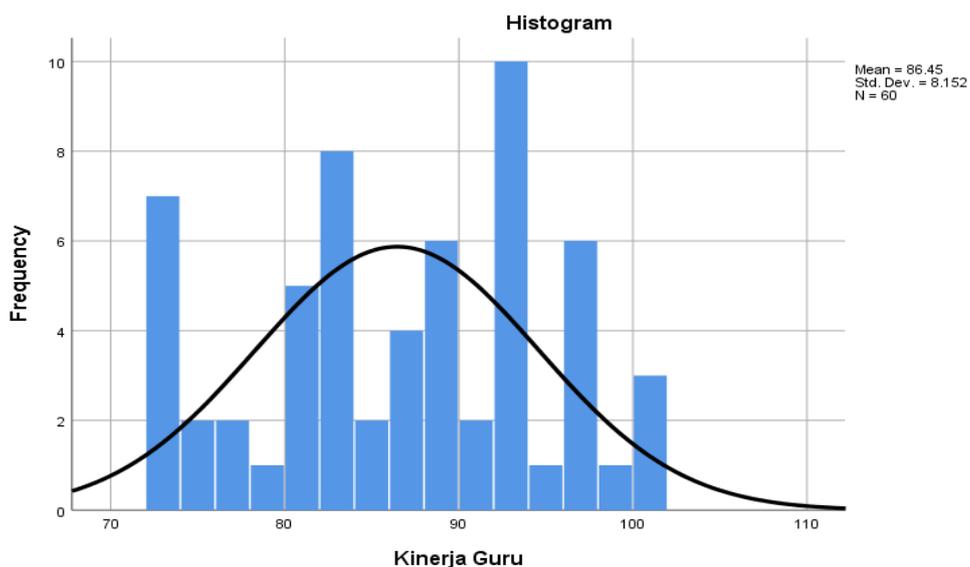
Data variabel kinerja guru diukur dari hasil angket yang disebar kepada guru-guru SMA Negeri 1 Batujaya yang berjumlah 60 guru. Dalam penelitian ini hasil angket yang sudah di isi kemudian dikumpulkan, diolah, diberi skor dan terakhir dianalisis. Nilai yang diperoleh adalah terendah 73, tertinggi 100, rata-rata sebesar 86,45, median sebesar 87,00 modus sebesar 83 dan simpangan baku sebesar 8,152. Berikut adalah tabel yang memuat hasil analisis data statistic variabel Y (Kinerja Guru).

**Tabel 4.13**  
**Deskripsi Data Penelitian Kinerja Guru**

Statistics		
Kinerja Guru		
N	Valid	60
	Missing	0
Mean		86.45
Median		87.00
Mode		83
Std. Deviation		8.152
Minimum		73
Maximum		100

Bila dilihat dari hasil perhitungan di atas, maka dapat dikatakan bahwa kinerja guru SMA Negeri 1 Batujaya tergolong baik. Hal ini di indikasikan dengan perolehan skor rata-rata sebesar 64,30. Untuk memperjelas data diatas, digambarkan dalam histogram sebagai berikut :

**Gambar 4.4**  
**Deskripsi Data Penelitian Kinerja Guru**



Dari histogram dan polygon frekuensi di atas dapat disimpulkan bahwa data kinerja guru di SMA Negeri 1 Batujaya memiliki sebaran yang normal.

#### 4.4. Pengujian Persyaratan Analisis

##### 4.4.1. Uji Asumsi Klasik

##### 1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas kolmogorov-sminov merupakan bagian dari uji asumsi klasik. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang berdistribusi normal.

**Tabel 4.14**  
**Uji Normalitas Data**

		<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>			
		Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	Kecerdasan Emosional	Disiplin Kerja Guru	Kinerja Guru
N		60	60	60	60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	86.52	86.07	86.70	86.45
	Std. Deviation	9.728	8.972	8.053	8.152
	Most Extreme Differences				
	Absolute	.101	.102	.102	.102
	Positive	.084	.102	.102	.083
	Negative	-.101	-.092	-.087	-.102
Test Statistic		.101	.102	.102	.102
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>	.188 <sup>c</sup>	.187 <sup>c</sup>	.192 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel diatas, diketahui nilai Kolmogorov-Smirnov Z variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah = 0,101 dan sig. 0,200 > 0,05, nilai Kolmogorof-Smirnov Z variabel kecerdasan emosional = 0,102 dan sig. 0,188 > 0,05, nilai Kolmogorov-Smirnov Z variabel disiplin kerja guru = 0,102 dan sig. 0,187 > 0,05, nilai Kolmogorov-

Smirnov Z variabel kinerja guru = 0,102 dan sig. 0,192 > 0,05. Karena semua nilai sig. > 0,05, maka sampel berasal dari populasi berdistribusi normal.

## 2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang sempurna antar variabel bebas (independent). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang sempurna diantara variabel bebas. Salah satu cara untuk mendeteksi adanya multikolinearitas adalah dengan melihat *tolerance* atau *varian inflation factor* (VIF). Apabila *tolerance* < 0,1 atau nilai VIF > 10 maka terjadi multikolinearitas.

**Tabel 4.15**  
**Uji Multikolinearitas**

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	.644	1.553
	Kecerdasan Emosional	.654	1.529
	Disiplin Kerja Guru	.533	1.877

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

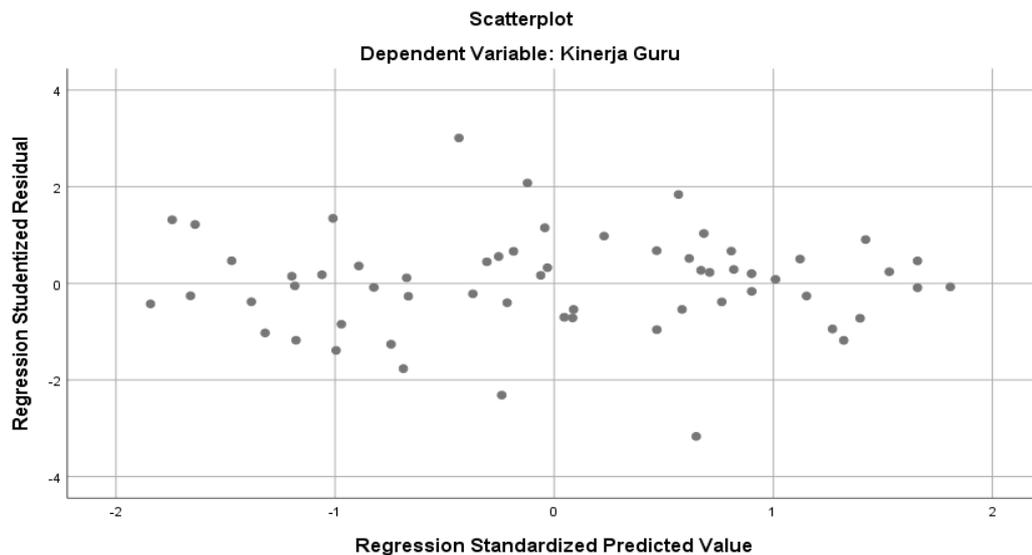
Hasil uji multikolinearitas pada tabel diatas diketahui bahwa hasil gaya kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) *tolerance* 0,644 > 0,1 atau *varian inflation factor* (VIF) 1,553 < 10, kecerdasan emosional guru ( $X_2$ ) *tolerance* 0,654 > 0,1 atau *varian inflation factor* (VIF) 1,529 < 10, dan hasil disiplin kerja guru *tolerance* 0,533 > 0,1 atau *varian inflation factor* (VIF) 1,877 < 10. Sehingga dapat dinyatakan bahwa tidak ada multikolinearitas antara gaya kepemimpinan kepala sekolah, kecerdasan emosional, disiplin kerja guru dan kinerja guru pada analisis regresi ganda ini.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Pengertian heteroskedastisitas adalah apabila kesalahan atau residual yang diamati tidak memiliki varian yang konstan. Kondisi heteroskedastisitas sering terjadi pada data *cross section*, atau data yang diambil dari beberapa responden pada suatu waktu tertentu.

Salah satu metode untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas adalah dengan membuat scatter-plot antara Standardized Residual (ZRESID) dan Standardized Predicted Value (Y topi). Pada gambar dibawah ini menunjukkan tidak ada perubahan e sepanjang Y topi, maka dinyatakan tidak ada heteroskedastisitas pada galat (error/residual) tersebut.

**Gambar 4.5**  
**Scatterplot Uji Heteroskedastisitas**



Dari gambar diatas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas, serta tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi tersebut, sehingga dapat dipakai untuk memprediksi variabel kinerja guru berdasarkan gaya kepemimpinan kepala sekolah, kecerdasan emosional dan disiplin kerja guru.

#### 4. Uji Normalitas Galat

Persyaratan regresi yang baik adalah jika data penelitian memiliki nilai residual yang berdistribusi normal.

**Tabel 4.16**  
**Uji Normalitas Galat**

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.45798297
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.081
	Negative	-.070
Test Statistic		.081
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa uji hipotesis yang menyatakan distribusi residual pada analisis regresi ini berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi  $0,200 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal sehingga persyaratan analisis regresi terpenuhi.

#### 4.4.2. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk menentukan teknik dalam analisis regresi apakah variabel bebas ( $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$ ) dan variabel terikat ( $Y$ ) terbentuk linear. Uji linearitas ini menggunakan perhitungan SPSS 25.0

##### 1. Linearitas Regresi Pengaruh Variabel $X_1$ atas $Y$

Hasil uji linearitas regresi antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru, perhitungan SPSS 25 sebagai berikut:

**Tabel 4.17**  
**Hasil Pengujian Linearitas Regresi Variabel Y atas X<sub>1</sub>**

			Sum of		Mean		
			Squares	df	Square	F	Sig.
Kinerja Guru *	Between	(Combined)	2665.767	23	115.903	3.324	.001
Gaya	Groups						
Kepemimpinan		Linearity	1603.509	1	1603.509	45.994	.000
Kepala Sekolah		Deviation from	1062.258	22	48.284	1.385	.188
		Linearity					
	Within Groups		1255.083	36	34.863		
	Total		3920.850	59			

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diperoleh hasil perhitungan *Deviation From Linearity* dengan  $F_{hitung} = 1,385$  dan  $Sig. = 0,188 > 0,05$ . Hal ini memiliki pengertian bahwa variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru mempunyai hubungan yang linear.

## 2. Linearitas Regresi Pengaruh Variabel X<sub>2</sub> atas Y

Hasil uji linearitas regresi antara kecerdasan emosional guru dengan kinerja guru, perhitungan SPSS 25 sebagai berikut:

**Tabel 4.18**  
**Hasil Pengujian Linearitas Regresi Variabel Y atas X<sub>2</sub>**

			Sum of		Mean		
			Squares	df	Square	F	Sig.
		(Combined)	1919.993	20	96.000	1.871	.046

Kinerja Guru *	Between	Linearity	1094.653	1	1094.653	21.33	.000
Kecerdasan	Groups					7	
Emosional		Deviation from	825.339	19	43.439	.847	.643
		Linearity					
	Within Groups		2000.857	39	51.304		
	Total		3920.850	59			

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diperoleh hasil *Deviation From Linearity* dengan  $F_{hitung} = 0,847$  dan  $Sig. 0,643 > 0,05$ . Hal ini memiliki pengertian bahwa variabel kecerdasan emosional guru dengan kinerja guru mempunyai hubungan yang linear.

### 3. Linearitas Regresi Pengaruh Variabel $X_3$ atas Y

Hasil uji linearitas regresi antara disiplin kerja guru dengan kinerja guru, perhitungan SPSS 25 sebagai berikut:

**Tabel 4.19**  
**Hasil Pengujian Linearitas Regresi Variabel Y atas  $X_3$**

**ANOVA Table**

			Sum of		Mean		
			Squares	df	Square	F	Sig.
Kinerja Guru *	Between	(Combined)	2591.210	17	152.424	4.815	.000
Disiplin Kerja Guru	Groups	Linearity	1704.758	1	1704.758	53.849	.000
		Deviation from	886.452	16	55.403	1.750	.074
		Linearity					
	Within Groups		1329.640	42	31.658		
	Total		3920.850	59			

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diperoleh hasil *Deviation From Linearity* dengan  $F_{hitung} = 1,750$  dan  $Sig. 0,074 > 0,05$ . Hal ini memiliki pengertian bahwa variabel disiplin kerja guru dengan kinerja guru mempunyai hubungan yang linear.

## 4.5. Pengujian Hipotesis dan Pembahasan

### 4.5.1. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan sesuai dengan ketentuan yang telah dijelaskan dalam Bab III. Hasil perhitungan dan pengujian bisa dilihat pada tabel di bawah ini:

#### 1. Analisis Korelasi

**Tabel 4.20**  
**Hasil Perhitungan Pengujian Koefisien Korelasi**  
**Variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> dan X<sub>3</sub> terhadap Y**

		<b>Correlations</b>			
		Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	Kecerdasan Emosional	Disiplin Kerja Guru	Kinerja Guru
Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	Pearson	1	.437**	.584**	.640**
	Correlation				
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	60	60	60	60
Kecerdasan Emosional	Pearson	.437**	1	.575**	.528**
	Correlation				
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	60	60	60	60
Disiplin Kerja Guru	Pearson	.584**	.575**	1	.659**
	Correlation				
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	60	60	60	60
Kinerja Guru	Pearson	.640**	.528**	.659**	1
	Correlation				
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## 2. Analisis Regresi

**Tabel 4.21**  
**Hasil Perhitungan Pengujian Koefisien Regresi**  
**Variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> dan X<sub>3</sub> terhadap Y**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.743 <sup>a</sup>	.552	.528	5.602

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja Guru, Kecerdasan Emosional, Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

**Tabel 4.22**  
**Hasil Perhitungan Pengujian Signifikansi Koefisien Regresi**  
**Variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> dan X<sub>3</sub> terhadap Y**

<b>ANOVA<sup>a</sup></b>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2163.265	3	721.088	22.975	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1757.585	56	31.385		
	Total	3920.850	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja Guru, Kecerdasan Emosional, Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

**Tabel 4.23**  
**Perhitungan Persamaan Regresi Linier Berganda**  
**Variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> dan X<sub>3</sub> terhadap Y**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.233	8.661		1.874	.066
	Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	.302	.093	.360	3.232	.002
	Kecerdasan Emosional	.153	.101	.169	1.526	.133
	Disiplin Kerja Guru	.356	.124	.352	2.872	.006

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

**Dari tabel 4.20 dapat diinterpretasi sebagai berikut:**

- 1) Diketahui bahwa nilai signifikansi (2-tailed) gaya kepemimpinan kepala sekolah sebesar  $0,000 < 0,05$  maka terdapat hubungan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah mempunyai hubungan yang kuat terhadap kinerja guru.
- 2) Nilai signifikansi (2-tailed) kecerdasan emosional guru sebesar  $0,000 < 0,05$  maka terdapat hubungan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional guru mempunyai hubungan yang sedang terhadap kinerja guru.
- 3) Nilai signifikansi (2-tailed) disiplin kerja guru sebesar  $0,000 < 0,05$  maka terdapat hubungan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja guru mempunyai hubungan yang kuat terhadap kinerja guru.

**1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ ), Kecerdasan Emosional ( $X_2$ ) dan Disiplin Kerja Guru ( $X_3$ ) secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Guru ( $Y$ )**

Hipotesis yang diuji:

$$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$$

$$H_1 : \beta_1 \neq 0, \beta_2 \neq 0, \beta_3 \neq 0$$

Artinya:

$H_0$ : tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah, kecerdasan emosional dan disiplin kerja guru secara Bersama-sama terhadap kinerja guru.

$H_1$ : terdapat pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah, kecerdasan emosional dan disiplin kerja guru secara Bersama-sama terhadap kinerja guru.

Dari tabel 4.22 dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah, kecerdasan emosional dan disiplin kerja guru terhadap kinerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan dengan perolehan nilai sig.  $0,000 < 0,05$  dan  $F_h > F_t = 22,975 > 2,769$

Sementara itu persamaan garis regresi ganda dapat dinyatakan dengan  $Y = 16,233 + 0,302 X_1 + 0,153 X_2 + 0,356 X_3$ . Hal ini memiliki pengertian:

- 1) Nilai konstanta  $a$  menunjukkan nilai sebesar 16,233 artinya jika tidak terjadi perubahan variabel independen (nilai  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3 = 0$ ) maka nilai variabel dependen (nilai  $Y$ ) sebesar 16,233
- 2) Nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) adalah 0,302 bernilai positif, sehingga jika gaya kepemimpinan kepala sekolah mengalami kenaikan 1 nilai, maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,302
- 3) Nilai koefisien regresi variabel kecerdasan emosional ( $X_2$ ) adalah 0,153 bernilai positif, sehingga jika kecerdasan emosional guru mengalami kenaikan 1 nilai, maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,153
- 4) Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja guru ( $X_3$ ) adalah 0,356 bernilai positif, sehingga jika disiplin kerja guru mengalami kenaikan 1 nilai, maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,356

Dari tabel 4.21 juga dapat menjelaskan bahwa secara bersama-sama variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja Guru memberikan kontribusi sebesar 55,2% terhadap variabel Kinerja Guru.

## 2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Guru

Hipotesis yang di uji:

$$H_0 : \beta_1 = 0$$

$$H_1 : \beta_1 \neq 0$$

Artinya

$H_0$  : tidak terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

$H_1$  : terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja

## Guru

Dari tabel 4.23 dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan dengan perolehan nilai sig.  $0,002 < 0,05$  dan  $t_h > t_t = 3,232 > 2,003$

### 3. Pengaruh Kecerdasan Emosional Guru ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Guru (Y)

Hipotesis yang diuji:

$$H_0 : \beta_2 = 0$$

$$H_1 : \beta_2 \neq 0$$

Artinya

$H_0$  : tidak terdapat pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Guru

$H_1$  : terdapat pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Guru

Dari tabel 4.23 dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan kecerdasan emosional guru terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan dengan perolehan nilai sig.  $0,133 > 0,05$  dan  $t_h < t_t = 1,526 < 2,003$

### 4. Pengaruh Disiplin Kerja Guru ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Guru (Y)

Hipotesis yang diuji:

$$H_0 : \beta_3 = 0$$

$$H_1 : \beta_3 \neq 0$$

Artinya

$H_0$  : tidak terdapat pengaruh Disiplin Kerja Guru terhadap Kinerja Guru

$H_1$  : terdapat pengaruh Disiplin Kerja Guru terhadap Kinerja Guru

Dari tabel 4.23 dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja guru terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan dengan perolehan nilai sig.  $0,006 < 0,05$  dan  $t_h > t_t = 2,872 > 2,003$

## 4.6. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ), kecerdasan emosional ( $X_2$ ) dan disiplin kerja guru ( $X_3$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ).

Hasil penelitian diatas menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah, kecerdasan emosional dan disiplin kinerja guru secara bersama-sama telah memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Batu Jaya. Hal ini dibuktikan dengan nilai Sig.  $0,000 < 22,975$ .

Menurut sintesis teori yang dituangkan pada Bab II, gaya kepemimpinan kepala sekolah adalah cara seorang pemimpin yaitu kepala sekolah dalam mengatur, mengarahkan dan membimbing bawahannya yaitu guru agar mampu bekerjasama untuk mencapai tujuan tertentu. Sedangkan Kecerdasan emosional ialah kemampuan memahami perasaan diri sendiri dan orang lain, memotivasi diri sendiri dan mengelola emosi dengan baik dalam hubungan dengan orang lain. Dan juga disiplin kerja guru adalah sikap dan perilaku guru dalam mengikuti segala kebijakan dan peraturan yang telah ditetapkan demi tercapainya tujuan organisasi.

Melihat dari penjelasan diatas bahwa dalam proses pendidikan dan pengajaran disekolah gaya kepemimpinan kepala sekolah, kecerdasan emosional dan disiplin kerja guru sangat besar peranannya terhadap peningkatan kinerja guru, karena dengan adanya kepemimpinan kepala sekolah yang baik, kecerdasan emosional dan disiplin kerja guru yang baik maka akan mampu mendorong meningkatkan kinerja guru, sehingga kualitas pendidikan dan pengajaran disekolah tersebut akan lebih baik. Berdasarkan penelitian, gaya kepemimpinan kepala sekolah, kecerdasan emosional dan disiplin kerja guru terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Batu Jaya cukup baik. Hal ini dibuktikan dari hasil kuesioner yang digunakan pada penelitian ini.

#### **4.6.1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ ), Kecerdasan Emosional**

### **(X<sub>2</sub>) dan Disiplin Kerja Guru (X<sub>3</sub>) terhadap Kinerja Guru (Y)**

Dari pengujian hipotesis gaya kepemimpinan kepala sekolah, kecerdasan emosional dan disiplin kerja guru terhadap kinerja guru secara simultan diperoleh nilai Sig.  $0,000 < 0,05$  dan  $F_h = 22,975$ . Karena nilai sig.  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan variabel bebas  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  secara bersama-sama terhadap variabel terikat Y (Kinerja Guru).

Berdasarkan teori dan data kuantitatif tersebut, maka peneliti menyimpulkan bahwa tingkat kemampuan gaya kepemimpinan kepala sekolah, kecerdasan emosional dan disiplin kerja guru secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja guru pada SMA Negeri 1 Batu Jaya.

#### **4.6.2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Guru**

Dari pengujian hipotesis gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru secara parsial diperoleh nilai Sig.  $0,002 < 0,05$  dan  $t_h = 3,232$ . Karena nilai sig.  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan variabel bebas  $X_1$  (Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah) terhadap variabel terikat Y (Kinerja Guru).

Dari hasil data penelitian dan teori yang ada, maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan gaya kepemimpinan kepala sekolah secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Batu Jaya. Adapun faktor yang menyebabkan gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh dan meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 1 Batujaya dikarenakan oleh baiknya kemampuan kepala sekolah dalam membuat dan mengambil keputusan, kemampuan membangun pola komunikasi dan kemampuan dalam memberikan motivasi serta membangun suasana kerja yang kondusif.

#### **4.6.3. Pengaruh Kecerdasan Emosional Guru (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Guru (Y)**

Dari pengujian hipotesis kecerdasan emosional guru terhadap kinerja guru secara parsial diperoleh nilai Sig.  $0,133 > 0,05$  dan  $t_h = 1,526$ . Karena nilai sig.  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima yang berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan variabel bebas  $X_2$  (Kecerdasan Emosional Guru) terhadap variabel terikat Y (Kinerja Guru).

Dari hasil data penelitian dan teori yang ada, maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan kecerdasan emosional guru secara parsial mempunyai pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Batu Jaya. Adapun faktor yang menyebabkan kecerdasan emosional tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Batujaya dikarenakan oleh kurangnya kemampuan guru dalam mengelola emosi diri dan memahami emosi orang lain.

#### **4.6.4. Pengaruh Disiplin Kerja Guru ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Guru (Y)**

Dari pengujian hipotesis disiplin kerja guru terhadap kinerja guru secara parsial diperoleh nilai Sig.  $0,006 < 0,05$  dan  $t_h = 2,872$ . Karena nilai sig.  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan variabel bebas  $X_3$  (Disiplin Kerja Guru) terhadap variabel terikat Y (Kinerja Guru).

Dari hasil data penelitian dan teori yang ada, maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan disiplin kerja guru secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Batu Jaya. Adapun faktor yang menyebabkan disiplin kerja guru berpengaruh dan meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 1 Batujaya dikarenakan oleh baiknya kemampuan guru dalam pengendalian perilakunya, taat terhadap aturan yang ditetapkan dan memiliki kesadaran yang tinggi sebagai pendidik dan pengajar.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan oleh peneliti, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Batujaya. Hal ini dibuktikan dengan perolehan nilai sig.  $0,002 < 0,05$  dan  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  yaitu sebesar  $3,232 > 2,003$ . Adapun nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah (X1) adalah 0,302 bernilai positif, sehingga jika gaya kepemimpinan kepala sekolah mengalami kenaikan 1 nilai, maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,302
2. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan kecerdasan emosional guru terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Batujaya. Hal ini dibuktikan dengan perolehan nilai sig.  $0,133 > 0,05$  dan  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$  yaitu sebesar  $1,526 < 2,003$ . Sehingga jika kecerdasan emosional guru mengalami kenaikan, maka tidak selalu diikuti dengan peningkatan kinerja guru.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja guru terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Batujaya. Hal ini dibuktikan dengan perolehan nilai sig.  $0,006 < 0,05$  dan  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  yaitu sebesar  $2,872 > 2,003$ . Adapun nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja guru (X3) adalah 0,356 bernilai positif, sehingga jika disiplin kerja guru mengalami kenaikan 1 nilai, maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,356
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan kepala sekolah, kecerdasan emosional dan disiplin kerja guru terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Batujaya. Hal ini dibuktikan dengan perolehan nilai sig.  $0,000 < 0,05$  dan

$F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu sebesar  $22,975 > 2,77$ . Adapun nilai koefisien determinasi ( $R_{square}$ ) sebesar 0.552 hal ini menunjukkan bahwa kontribusi atau sumbangan pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ), kecerdasan emosional ( $X_2$ ) dan disiplin kerja guru ( $X_3$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ) sebesar 55,2 % sementara sisanya 44,8 % dipengaruhi oleh kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 5.2. Saran

Setelah kita membahas hasil penelitian secara tuntas dan atas dasar hasil penelitian dan pembahasan serta kesimpulan yang telah dilakukan, maka penulis mengajukan atau memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh langsung pada peningkatan kinerja guru. Oleh sebab itu melihat pada karakter guru dan situasi kondisi di SMA Negeri 1 Batujaya, kepala sekolah sebaiknya tetap menggunakan gaya kepemimpinan demokratis yaitu gaya kepemimpinan yang selalu melibatkan bawahan sebagai sebuah tim baik dalam mengambil keputusan dan lainnya sehingga dapat membangun hubungan yang baik. Kepala sekolah juga diharapkan dapat mempertahankan kemampuannya dalam membangun pola komunikasi, memberikan motivasi dan membangun suasana kerja yang kondusif serta meningkatkan kemampuan dalam menetapkan kebijakan dan melakukan pengawasan baik dalam kegiatan belajar mengajar maupun ekstrakurikuler sehingga akan mampu mewujudkan tujuan lembaga secara optimal.
2. Bagi bapak ibu guru agar senantiasa memperhatikan kecerdasan emosionalnya dengan cara meningkatkan kemampuan dalam mengelola emosi diri dan memahami emosi orang lain serta mempertahankan kemampuan dalam memahami

emosi diri, memotivasi diri dan membina hubungan dengan orang lain sehingga hal itu dapat meningkatkan kinerja bapak ibu guru dalam mendidik dan mengajar di SMA Negeri 1 Batujaya.

3. Bapak ibu guru juga untuk senantiasa memperhatikan disiplin kerja agar dapat mengoptimalkan kinerjanya dalam upaya meningkatkan pendidikan dan pembelajaran peserta didiknya di SMA Negeri 1 Batujaya. Dengan cara mempertahankan kemampuan dalam pengendalian perilaku, taat terhadap aturan yang ditetapkan dan memiliki kesadaran yang tinggi sebagai pendidik dan pengajar serta lebih meningkatkan tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugas.
4. Keterbatasan penelitian ini adalah faktor-faktor ruang lingkup dalam penelitian baik dalam keterbatasan variable penelitian, desain penelitian, metodologi dan akses data. Sehingga bagi penelitian selanjutnya, diharapkan dapat menambah variabel penelitian atau faktor-faktor lainnya yang dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru, seperti kompetensi guru, motivasi kerja guru, budaya organisasi, iklim sekolah dan lain-lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Ghofar, & Sukemi. (2023). Perilaku Organisasi dan Manajemen Kinerja. *Pradina Pustaka, Sukoharjo*.
- Ali, M. (2022). *Excelencia*. 1–20.
- Andriani, S., Kesumawati, N., & Kristiawan, M. (2018). The influence of the transformational leadership and work motivation on teachers performance. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 7(7), 19–29.
- Aswanrahman, A., Yunus, M., & Elpisah, E. (2022). Pengaruh Kompetensi Guru dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JUPE)*, 10(3), 224–230. <https://doi.org/10.26740/jupe.v10n3.p224-230>
- Azis, A. Q., & Suwatno, S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 11 Bandung. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2), 246. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18020>
- Dewi, R., & Khotimah, S. H. (2020). Pengaruh Profesionalisme Dan Disiplin Kerja Guru Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan Di Sekolah Dasar. *ELEMENTARY: Islamic Teacher Journal*, 8(2), 279. <https://doi.org/10.21043/elementary.v8i2.7839>
- Dira, A. F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Karyawan GICI BUSINESS SCHOOL. *Kata Pengantar*, 14(2008–1312), 1. <http://gicipress.com/wp-content/uploads/2022/04/Jurnal-Vol-14-No-1-Tahun-2022.pdf#page=5>
- Gumilar, G. G., Munzir, T., Kunci:, K., Kepemimpinan, G., Sekolah, K., & Guru, K. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sma Global Indo-Asia Batam the Effect of School of Leadership Leadership on Indo-Asia Batam Global Teacher’S Performance. *Dimensi*, 7(2), 255–266. <https://journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms/article/viewFile/1710/1262>
- Guru, D. A. N. F., & Sopian, A. (n.d.). *Tugas, peran, dan fungsi guru dalam pendidikan*. c, 88–97.
- Haq, N., Tholkhah, I., & Primarni, A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Efikasi Diri Guru Terhadap Kinerja Guru. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 1(2), 173–188. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v1i2.108>
- Herlina, Erisna, & Fitria, H. (2020). Prosiding seminar nasional pendidikan program pascasarjana universitas pgri palembang 10 januari 2020. *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Program Pascasarjana Universitas Pgri Palembang*, 599.
- Idris, M. (2020). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Upaya Meningkatkan Kedisiplinan Guru. *Ta’dibi: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 8(1), 411–415. <http://e-jurnal.stail.ac.id/index.php/tadibi/article/view/123>

- Istikomah, I. (2018). STRATEGI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU. *NUR EL-ISLAM : Jurnal Pendidikan Dan Sosial Keagamaan*, 5(2). <https://doi.org/10.51311/nuris.v5i2.107>
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405–424.
- Kahardani, M. Z., Trisamanta, M., Apriliansyah, M., Djap, W., & Tiodora, T. (2022). Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Penerapan Manajemen (Study Kasus Sekolah Dasar Al-Azhar Sriwijaya Palembang). *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(2), 362. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v5i2.16514>
- Luh, N., Ani, P., Rumapea, P., & Liando, D. M. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Ilmu Politik*, 1–20. <https://media.neliti.com/media/publications/160800-ID-pengaruh-kecerdasan-emosional-motivasi-d.pdf>
- Mahfud, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Se-Kota Bima. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(1), 1–17.
- Natsir, U. D., Tangkeallo, D. I., & Tangdialla, R. (2020). Effect of principal's leadership on teacher performance in junior high school: A case of Indonesia. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 9(2), 4196–4203.
- Ngiode, S. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru MTs.N BatudaNgiode, Syafrin. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(2), 127–137. <http://journal.iaingorontalo.ac.id/index.php/tjmpi/article/view/446>
- Nurhayati, N., Mukti, A., Wesnedi, C., & ... (2022). Kinerja Kepala Sekolah Kinerja Kepala Sekolah, Disiplin Kerja Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. ... *Dan Ilmu Sosial*, 3(2), 634–644. <https://dinastirev.org/JMPIS/article/view/1009%0Ahttps://dinastirev.org/JMPIS/article/download/1009/688>
- Nurzaima, N. (2018). Identifikasi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah. *Didaktis: Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Pengetahuan*, 18(3). <https://doi.org/10.30651/didaktis.v18i3.1847>
- Papilaya, J., Tuakora, P., & Rijal, M. (2019). Compensation, transparency, and motivation effects on the performance of junior high school teachers in Western Seram, Indonesia. *International Journal of Instruction*, 12(3), 439–458. <https://doi.org/10.29333/iji.2019.12327a>

- Priadi, A. (2018). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus SMA Negeri 6 DAN SMA Negeri 8 Kota Tangerang Selatan). *Jurnal Semarak*, 1(3), 62–77.
- Prihartini, Y., Hasnah, N., & Ds, M. R. (2019). *Peran dan Tugas Guru dalam Melaksanakan 4 Fungsi Manajemen EMASLIM dalam Pembelajaran di Workshop*. 19(02), 79–88.
- Quraisy, A. (2022). Normalitas Data Menggunakan Uji Kolmogorov-Smirnov dan Saphiro-Wilk. *J-HEST Journal of Health Education Economics Science and Technology*, 3(1), 7–11. <https://doi.org/10.36339/jhest.v3i1.42>
- Rahardian, Z. R., & Indrawati, E. S. (2020). Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan Disiplin Kerja Pada Guru Smp Negeri 6 Dan 8 Di Kabupaten Pemalang. *Jurnal EMPATI*, 7(1), 345–351. <https://doi.org/10.14710/empati.2018.20247>
- Rakib, M., & Rahman, N. (2022). *Jurnal PAJAR ( Pendidikan dan Pengajaran ) Volume 6 Nomor 1 Januari 2022 | ISSN Cetak : 2580 - 8435 | ISSN Online : 2614 - 1337 PENGARUH APLIKASI RENCANA KERJA ANGGARAN SEKOLAH TERHADAP THE EFFECT OF SCHOOL BUDGET WORK PLAN APPLICATION ON THE ACCOUNTABILI. 6, 251–259.*
- Rosaliawati, B. N., Mustiningsih, M., & Arifin, I. (2020). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kinerja Guru. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 3(1), 61–71. <https://doi.org/10.17977/um027v3i12020p61>
- S, S., Herlambang, T., & Cahyono, D. (2018). Dampak Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 8(2), 131–147. <https://doi.org/10.32528/jsmbi.v8i2.1785>
- Salimin, S., Fitria, H., & Destiniar, D. (2020). Effect of Principal’s Leadership Style and Motivation toward Teacher’s Performance. *International Journal of Educational Review*, 3(1), 77–87. <https://doi.org/10.33369/ijer.v3i1.12178>
- Saputri, H. A., Zulhijrah, Larasati, N. J., & Shaleh. (2023). Analisis Instrumen Assesmen : Validitas, Reliabilitas, Tingkat Kesukaran, dan Daya Beda Butir Soal. *Didaktik : Jurnal Ilmiah PGSD FKIP Universitas Mandiri*, 09(05), 2986–2995.
- Satriyono, G., & Vitasmoro, P. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru Di Smp Negeri 4 Kediri. *Ekonika : Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 3(1), 31. <https://doi.org/10.30737/ekonika.v3i1.104>
- Subhaktiyasa, P. G. (2024). Pemahaman Komprehensif Perlaku Membolos Siswa. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 9, 2721–2731.
- Suciningrum, F., Rhamanda, A. Z., & Handayani, M. (2021). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3864629>
- Sulaimah, U., Riyanto, R., & Aminin, S. (2021). Pengaruh Supervisi Akademik dan

- Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru SD Negeri Sekecamatan Batanghari Kabupaten Lampung Timur. *Jurnal Humaniora Dan Ilmu Pendidikan*, 1(1), 39–53. <https://doi.org/10.35912/jahidik.v1i1.242>
- Sutrisno, S., & Ervin, A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Muhammadiyah 44 Pamulang. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 58. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i1.3374>
- Tiswarni, T. (2019). USAHA KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA GURU (Studi Deskriptif Kualitatif di SMP N 1 Argamakmur Kabupaten Bengkulu utara). *At-Ta'lim : Media Informasi Pendidikan Islam*, 18(1), 261. <https://doi.org/10.29300/attalim.v18i1.1650>
- Tugiono, T. (2020). Implementasi Kompetensi Kepribadian Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Kepribadian Guru. *Indonesian Journal of Education Management & Administration Review*, 4(1), 215–222.
- Usman, U. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *AL-MUADDIB: Jurnal Kajian Ilmu Kependidikan*, 2(2), 126–140. <https://doi.org/10.46773/muaddib.v2i2.86>
- Utama, D. S., Syahrani, & Milwan. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Muhammadiyah Kota Tarakan. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(5), 1879–1896. <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue/article/view/930/509>
- Weto, H. W., Wahyono, R., & Supanto, F. (2020). The Influence of School Culture, Teacher Performance, Principal Leadership on Quality of Education in High Schools in Ende Regency. *International Journal of Advances in Scientific Research and Engineering*, 06(08), 146–156. <https://doi.org/10.31695/ijasre.2020.33870>
- Widya, U., & Klaten, D. (2021). *Jurnal PAJAR ( Pendidikan dan Pengajaran ) Volume 5 Nomor 6 November 2021 | ISSN Cetak : 2580 - 8435 | ISSN Online : 2614 - 1337 DOI : <http://dx.doi.org/10.33578/pjr.v5i6.8575> PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH , DISIPLIN KERJA , TERHADAP THE INFLUENCE .* 5(November), 1807–1815.
- Winarsih, S. (2018). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *International Conference of Moslem Society*, 2(2), 95–106. <https://doi.org/10.24090/icms.2018.1864>

# LAMPIRAN

## KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth,  
Bapak/Ibu Guru SMA Negeri 1 Batujaya  
di Tempat

**Assalamualaikum. Wr. Wb**

Dalam rangka penelitian mengenai “**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja Guru Pada SMA Negeri 1 Batujaya**”. Maka peneliti mohon kesediaan Bapak/Ibu guru dapat mengisi kuesioner yang diajukan. Peneliti berharap Bapak/Ibu guru bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini sesuai dengan apa yang sebenarnya. Setiap jawaban merupakan bantuan yang berarti bagi penelitian ini.

Hasil dari penelitian ini dipergunakan bagi keperluan penyusunan tesis, oleh karena itu peneliti sangat mengharap ketelitian dan kesungguhan Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner ini, sehingga hasilnya dapat mencerminkan keberadaan yang sebenarnya. Atas bantuan dan kerjasamanya saya ucapkan banyak terima kasih.

**Wassalamu’alaikum. Wr. Wb**

Hormat saya,

**Riki Haryanto**

## KUESIONER PENELITIAN

### A. Identitas Responden

Nama Lengkap : \_\_\_\_\_

Jenis Kelamin :  Laki-Laki      Perempuan

Umur :  <30    31-40    41-50    >50  

Jabatan :  Guru                       Wakil Kepala Sekolah

Status :  PNS      Honorer

Sertifikasi :  Sudah      Belum

Pendidikan Terakhir :  SMA/ sederajat    D3    S1                     

S2      Lainnya                        

### B. Pengantar

1. Angket ini bertujuan untuk mendapat informasi tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah, kecerdasan emosional, disiplin kerja guru dan kinerja guru disekolah bapak/ibu bertugas.
2. Bapak/ibu dimohon untuk memberi tanggapan atas pernyataan-pernyataan ini sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, dengan cara menyatakan pendapat berupa:
  - SS = Sangat setuju
  - S = Setuju
  - KS = Kurang Setuju
  - TS = Tidak Setuju
  - STS = Sangat Tidak setuju
3. Nyatakan pendapat bapak/ibu dengan memberi tanda checklist (√) pada kolom yang sesuai dengan pendapat bapak/ibu.
4. Jawaban bapak/ibu akan dipergunakan bagi kepentingan penelitian ini, sehingga kerahasiaannya terjaga.

### C. Petunjuk

Berilah tanda checklist ( $\surd$ ) pada kolom jawaban disamping daftar pernyataan sesuai dengan pendapat pribadi bapak/ibu:

SS	(Sangat Setuju)	= 5
S	(Setuju)	= 4
KS	(Kurang Setuju)	= 3
TS	(Tidak setuju)	= 2
STS	(Sangat Tidak Setuju)	= 1

### D. Pernyataan

Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X <sub>1</sub> )						
No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
<b>Kemampuan Dalam Membuat Dan Mengambil Keputusan</b>						
1	Kepala sekolah selalu mempertimbangkan saran dan usulan dari bawahan dalam membuat dan mengambil keputusan					
2	Kepala sekolah bersikap tegas dalam mengambil keputusan untuk kepentingan sekolah					
3	Kepala sekolah selalu cermat dan sigap dalam menyelesaikan persoalan yang ada disekolah					
<b>Kemampuan Dalam Menetapkan Kebijakan</b>						
4	Kepala sekolah memberikan penghargaan kepada guru yang mampu menunjukkan prestasi kerja yang baik					
5	Kepala sekolah memberikan teladan tentang disiplin dalam melaksanakan tugas dan fungsinya					
6	Kepala sekolah secara adil menerapkan sangsi kepada bawahan yang lalai dalam menjalankan tugas atau melanggar aturan					
<b>Kemampuan Dalam Membangun Pola Komunikasi</b>						
7	Kepala sekolah mampu menjalin komunikasi yang baik dengan para guru dan warga sekolah					
8	Kepala sekolah selalu memberikan pengarahan terkait program-program sekolah dengan jelas					

9	Kepala sekolah menghargai segala pendapat yang diberikan oleh bawahan dan menanggapi saat ada pertanyaan					
<b>Kemampuan Dalam Melakukan Pengawasan</b>						
10	Kepala sekolah mengontrol pelaksanaan KBM secara teratur					
11	Kepala sekolah melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan kegiatan ekstrakurikuler					
12	Kepala sekolah melaksanakan program supervise pengajaran berdasarkan program yang telah dibuat dan mengadakan evaluasi					
<b>Kemampuan Dalam Memberikan Motivasi Dan Membangun Suasana Kerja Yang Kondusif</b>						
13	Kepala sekolah memberikan motivasi dan gagasan inovatif kepada bawahan untuk lebih semangat dalam bekerja					
14	Kepala sekolah menciptakan hubungan yang harmonis dan bersikap kooperatif untuk terwujudnya suasana kerja yang kondusif					
15	Kepala sekolah memperhatikan ruang kerja guru dengan menyiapkan fasilitas penunjang yang dibutuhkan					
<b>Kecerdasan Emosional (X<sub>2</sub>)</b>						
<b>Mengenali Emosi Diri</b>						
1	Saya dapat mengenali emosi diri sendiri ketika menghadapi masalah					
2	Saya mampu memahami akibat dari sikap dan perilaku saya sendiri terhadap orang lain					
3	Saya mampu memahami gejala emosi dan perubahan perasaan yang terjadi dalam diri saya					
<b>Mengelola Emosi</b>						
4	Saya mampu mengelola emosi diri sendiri ketika terjadi konflik dengan rekan kerja maupun atasan					
5	Saya mampu mengelola emosi saya meski dalam keadaan penuh tekanan					
6	Saya mampu menenangkan diri saya sendiri dengan baik ketika dalam keadaan emosi (marah, kecewa dll)					
<b>Memotivasi Diri</b>						
7	Saya memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja untuk mencapai hasil terbaik					
8	Saya mampu memacu semangat bekerja meski sedang dalam keadaan punya masalah					

9	Saya berusaha meyakinkan diri saya untuk tenang ketika berada dalam kesulitan					
<b>Mengenali Emosi Orang Lain</b>						
10	Saya memiliki empati terhadap apa yang dirasakan orang lain					
11	Saya berusaha memahami dan menjaga perasaan orang lain agar tidak tersinggung					
12	Saya mampu mengenali emosi orang lain ketika dalam keadaan senang, sedih, marah, kecewa atau lainnya					
<b>Membina Hubungan Dengan Orang Lain</b>						
13	Saya mempunyai kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik					
14	Saya dapat menerima kritik dan saran yang membangun dengan pikiran terbuka					
15	Saya mampu membangun hubungan yang baik dengan rekan kerja maupun warga sekolah					
<b>Disiplin Kerja Guru (X<sub>3</sub>)</b>						
<b>Pengendalian Perilaku</b>						
1	Saya bersikap sabar dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan					
2	Saya berbicara dengan sopan dan santun kepada orang-orang disekitar saya					
3	Saya berperilaku baik kepada rekan kerja dan yang lainnya					
<b>Taat Terhadap Aturan</b>						
4	Saya mentaati peraturan yang telah ditetapkan					
5	Saya bekerja sesuai jadwal yang ditetapkan (hadir dan pulang tepat waktu)					
6	Saya berpakaian rapih dan sopan sesuai ketentuan sekolah					
<b>Kesediaan Melakukan Pekerjaan</b>						
7	Saya bersedia melakukan pekerjaan tanpa paksaan dari orang lain					
8	Saya bersedia menerima tugas tambahan yang sesuai dengan kemampuan saya					
<b>Tanggung Jawab Melaksanakan Tugas</b>						
9	Saya mempertanggung jawabkan setiap pekerjaan yang saya kerjakan					
10	Saya selalu berinisiatif untuk melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan dengan benar					
11	Saya tidak meninggalkan sekolah pada saat jam kerja					

12	Saya menggunakan fasilitas sekolah dengan tertib dan rapih					
<b>Kesadaran Akan Tugas</b>						
13	Saya sadar akan tugas saya sebagai pendidik dan pengajar					
14	Saya bekerja secara optimal sesuai kemampuan saya					
15	Saya bekerja atas kesadaran diri sendiri bukan karena terpaksa					
<b>Kinerja Guru (Y)</b>						
<b>Efektifitas Kerja</b>						
1	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan kebijakan sekolah sehingga mendukung tercapainya tujuan sekolah.					
2	Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan					
3	Saya menyusun dan menyiapkan perangkat pembelajaran sebelum mengajar					
4	Saya memanfaatkan media pembelajaran dengan baik					
<b>Kualitas Kerja</b>						
5	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar					
6	Saya memiliki semangat kerja yang tinggi untuk bekerja secara efektif dan efisien					
7	Saya mengembangkan metode pembelajaran					
8	Saya melakukan proses penilaian dan evaluasi pembelajaran dengan baik					
9	Saya mampu menyelesaikan tugas administratif sekolah dengan baik dan benar					
<b>Kontribusi Terhadap Organisasi/Sekolah</b>						
10	Saya mampu berkreaitivitas dalam bekerja					
11	Saya mampu memberikan ide atau inovasi kepada rekan-rekan dalam bekerja					
12	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja dan atasan dalam berbagai tugas					
<b>Waktu Penyelesaian Kerja</b>						
13	Saya selalu mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh atasan dan menyelesaikannya tepat waktu					
14	Saya mampu menyelesaikan administrasi guru sesuai waktu yang ditetapkan					
15	Saya mampu menyelesaikan proses penilaian siswa tepat waktu					

**VALIDASI & RELIABILITAS INSTRUMEN**  
**GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.950	15

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pertanyaan 1	58.80	34.993	.757	.945
Pertanyaan 2	58.73	37.306	.433	.952
Pertanyaan 3	58.80	34.303	.872	.943
Pertanyaan 4	58.93	34.064	.807	.944
Pertanyaan 5	58.77	33.909	.824	.944
Pertanyaan 6	59.07	35.099	.781	.945
Pertanyaan 7	58.77	35.978	.675	.947
Pertanyaan 8	58.90	35.403	.755	.946
Pertanyaan 9	58.90	35.128	.805	.945
Pertanyaan 10	59.03	34.516	.835	.944
Pertanyaan 11	59.10	36.990	.496	.951
Pertanyaan 12	59.10	34.645	.714	.947
Pertanyaan 13	59.07	33.857	.795	.945
Pertanyaan 14	58.83	36.282	.562	.950
Pertanyaan 15	59.07	34.547	.773	.945

## VALIDASI & RELIABILITAS INSTRUMEN

### KECERDASAN EMOSIONAL GURU

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.934	15

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pertanyaan 1	59.13	33.223	.543	.932
Pertanyaan 2	59.07	30.340	.824	.925
Pertanyaan 3	59.00	31.586	.776	.927
Pertanyaan 4	59.20	31.200	.620	.931
Pertanyaan 5	59.30	31.390	.600	.932
Pertanyaan 6	59.00	32.000	.696	.929
Pertanyaan 7	59.07	31.168	.778	.926
Pertanyaan 8	59.23	30.116	.738	.927
Pertanyaan 9	59.17	31.040	.624	.931
Pertanyaan 10	59.10	32.783	.605	.931
Pertanyaan 11	59.07	32.064	.724	.928
Pertanyaan 12	59.27	32.133	.429	.938
Pertanyaan 13	59.13	31.706	.730	.928
Pertanyaan 14	59.20	32.441	.815	.927
Pertanyaan 15	59.20	30.786	.855	.924

## VALIDASI & RELIABILITAS INSTRUMEN

### DISIPLIN KERJA GURU

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.963	15

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pertanyaan 1	60.43	31.151	.873	.959
Pertanyaan 2	60.43	31.702	.765	.961
Pertanyaan 3	60.47	30.809	.833	.959
Pertanyaan 4	60.60	31.697	.672	.963
Pertanyaan 5	60.53	31.775	.826	.960
Pertanyaan 6	60.40	31.903	.713	.962
Pertanyaan 7	60.47	31.292	.866	.959
Pertanyaan 8	60.50	31.569	.717	.962
Pertanyaan 9	60.47	31.982	.729	.961
Pertanyaan 10	60.60	32.110	.696	.962
Pertanyaan 11	60.50	32.121	.724	.961
Pertanyaan 12	60.53	31.913	.797	.960
Pertanyaan 13	60.43	31.220	.859	.959
Pertanyaan 14	60.40	31.076	.871	.959
Pertanyaan 15	60.43	31.495	.805	.960

## VALIDASI & RELIABILITAS INSTRUMEN

### KINERJA GURU

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.935	15

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pertanyaan 1	58.03	28.033	.374	.937
Pertanyaan 2	57.97	26.102	.783	.929
Pertanyaan 3	58.17	25.040	.800	.927
Pertanyaan 4	58.03	25.964	.638	.932
Pertanyaan 5	57.97	27.137	.524	.935
Pertanyaan 6	57.87	26.120	.669	.931
Pertanyaan 7	58.10	25.403	.733	.929
Pertanyaan 8	57.97	26.102	.644	.932
Pertanyaan 9	58.07	24.685	.740	.929
Pertanyaan 10	58.07	25.030	.886	.925
Pertanyaan 11	58.07	25.237	.840	.927
Pertanyaan 12	57.90	26.093	.594	.933
Pertanyaan 13	58.07	25.444	.684	.931
Pertanyaan 14	58.10	24.714	.692	.931
Pertanyaan 15	57.97	26.447	.570	.934

**TABULASI DATA HASIL PENELITIAN  
GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH**

<b>Responden</b>	<b>P1</b>	<b>P2</b>	<b>P3</b>	<b>P4</b>	<b>P5</b>	<b>P6</b>	<b>P7</b>	<b>P8</b>	<b>P9</b>	<b>P10</b>	<b>P11</b>	<b>P12</b>	<b>P13</b>	<b>P14</b>	<b>P15</b>	<b>JML</b>	<b>HASIL</b>
1	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	63	84
2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	73	97
3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	56	75
4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	68	91
5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	55	73
6	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	67	89
7	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	73	97
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	74	99
9	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	68	91
10	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	51	68
11	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	64	85
12	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	62	83
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	59	79
14	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	63	84
15	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	51	68
16	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	70	93
17	4	3	3	3	4	5	3	3	3	4	3	5	3	3	3	52	69
18	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	68	91
19	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61	81
20	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73	97
21	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	55	73
22	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63	84
23	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61	81
24	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	67	89
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	73	97
26	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	67	89
27	4	5	4	4	4	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	67	89
28	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	58	77
29	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	70	93
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	74	99

<b>31</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>75</b>	<b>100</b>
<b>32</b>	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	<b>50</b>	<b>67</b>
<b>33</b>	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	<b>63</b>	<b>84</b>
<b>34</b>	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	<b>73</b>	<b>97</b>
<b>35</b>	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>62</b>	<b>83</b>
<b>36</b>	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	<b>74</b>	<b>99</b>
<b>37</b>	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	<b>53</b>	<b>71</b>
<b>38</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>75</b>	<b>100</b>
<b>39</b>	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	<b>71</b>	<b>95</b>
<b>40</b>	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	<b>69</b>	<b>92</b>
<b>41</b>	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	<b>54</b>	<b>72</b>
<b>42</b>	4	4	4	5	5	4	4	5	4	3	3	4	4	4	5	<b>62</b>	<b>83</b>
<b>43</b>	5	5	5	4	4	4	4	5	4	3	3	4	5	5	5	<b>65</b>	<b>87</b>
<b>44</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>75</b>	<b>100</b>
<b>45</b>	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	<b>55</b>	<b>73</b>
<b>46</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>75</b>	<b>100</b>
<b>47</b>	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	<b>69</b>	<b>92</b>
<b>48</b>	4	5	4	3	4	3	5	4	4	3	4	3	3	4	3	<b>56</b>	<b>75</b>
<b>49</b>	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	<b>68</b>	<b>91</b>
<b>50</b>	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	<b>66</b>	<b>88</b>
<b>51</b>	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	<b>72</b>	<b>96</b>
<b>52</b>	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	<b>70</b>	<b>93</b>
<b>53</b>	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	<b>55</b>	<b>73</b>
<b>54</b>	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	<b>66</b>	<b>88</b>
<b>55</b>	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	<b>71</b>	<b>95</b>
<b>56</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	<b>58</b>	<b>77</b>
<b>57</b>	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>64</b>	<b>85</b>
<b>58</b>	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	<b>67</b>	<b>89</b>
<b>59</b>	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>73</b>	<b>97</b>
<b>60</b>	5	4	4	5	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	<b>63</b>	<b>84</b>

**TABULASI DATA HASIL PENELITIAN  
KECERDASAN EMOSIONAL**

<b>Responden</b>	<b>P1</b>	<b>P2</b>	<b>P3</b>	<b>P4</b>	<b>P5</b>	<b>P6</b>	<b>P7</b>	<b>P8</b>	<b>P9</b>	<b>P10</b>	<b>P11</b>	<b>P12</b>	<b>P13</b>	<b>P14</b>	<b>P15</b>	<b>JML</b>	<b>HASIL</b>
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	80
2	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	66	88
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	80
4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	66	88
5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	57	76
6	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	64	85
7	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	72	96
8	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	72	96
9	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	55	73
10	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	64	85
11	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62	83
12	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	57	76
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	59	79
14	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	62	83
15	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	55	73
16	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	72	96
17	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	5	5	3	4	56	75
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	64	85
19	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	70	93
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	100
21	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	71	95
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	100
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	80
24	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	70	93
25	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	69	92
26	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	55	73
27	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	55	73
28	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	67	89
29	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	67	89
30	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	68	91

<b>31</b>	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	<b>71</b>	<b>95</b>
<b>32</b>	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>61</b>	<b>81</b>
<b>33</b>	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	<b>67</b>	<b>89</b>
<b>34</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>75</b>	<b>100</b>
<b>35</b>	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	<b>52</b>	<b>69</b>
<b>36</b>	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	<b>73</b>	<b>97</b>
<b>37</b>	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	<b>68</b>	<b>91</b>
<b>38</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>75</b>	<b>100</b>
<b>39</b>	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	<b>55</b>	<b>73</b>
<b>40</b>	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	<b>57</b>	<b>76</b>
<b>41</b>	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	<b>55</b>	<b>73</b>
<b>42</b>	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	<b>70</b>	<b>93</b>
<b>43</b>	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	<b>55</b>	<b>73</b>
<b>44</b>	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	<b>67</b>	<b>89</b>
<b>45</b>	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	<b>54</b>	<b>72</b>
<b>46</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>75</b>	<b>100</b>
<b>47</b>	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	<b>70</b>	<b>93</b>
<b>48</b>	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>63</b>	<b>84</b>
<b>49</b>	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	<b>65</b>	<b>87</b>
<b>50</b>	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	<b>65</b>	<b>87</b>
<b>51</b>	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	<b>70</b>	<b>93</b>
<b>52</b>	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	<b>68</b>	<b>91</b>
<b>53</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>75</b>	<b>100</b>
<b>54</b>	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	<b>65</b>	<b>87</b>
<b>55</b>	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	<b>70</b>	<b>93</b>
<b>56</b>	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>63</b>	<b>84</b>
<b>57</b>	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>62</b>	<b>83</b>
<b>58</b>	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	<b>54</b>	<b>72</b>
<b>59</b>	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	<b>68</b>	<b>91</b>
<b>60</b>	4	5	3	5	5	4	4	4	4	4	3	5	4	3	5	<b>62</b>	<b>83</b>



<b>31</b>	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	<b>68</b>	<b>91</b>
<b>32</b>	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	<b>62</b>	<b>83</b>
<b>33</b>	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	<b>67</b>	<b>89</b>
<b>34</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>75</b>	<b>100</b>
<b>35</b>	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>58</b>	<b>77</b>
<b>36</b>	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	<b>70</b>	<b>93</b>
<b>37</b>	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>73</b>	<b>97</b>
<b>38</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>75</b>	<b>100</b>
<b>39</b>	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	<b>67</b>	<b>89</b>
<b>40</b>	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>59</b>	<b>79</b>
<b>41</b>	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	<b>56</b>	<b>75</b>
<b>42</b>	4	4	4	3	3	3	5	3	4	3	4	3	4	4	5	<b>56</b>	<b>75</b>
<b>43</b>	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	<b>56</b>	<b>75</b>
<b>44</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>75</b>	<b>100</b>
<b>45</b>	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	<b>57</b>	<b>76</b>
<b>46</b>	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	<b>70</b>	<b>93</b>
<b>47</b>	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	<b>70</b>	<b>93</b>
<b>48</b>	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	<b>58</b>	<b>77</b>
<b>49</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	<b>63</b>	<b>84</b>
<b>50</b>	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	<b>70</b>	<b>93</b>
<b>51</b>	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	<b>68</b>	<b>91</b>
<b>52</b>	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	<b>67</b>	<b>89</b>
<b>53</b>	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	<b>56</b>	<b>75</b>
<b>54</b>	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>63</b>	<b>84</b>
<b>55</b>	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	<b>65</b>	<b>87</b>
<b>56</b>	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>62</b>	<b>83</b>
<b>57</b>	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>62</b>	<b>83</b>
<b>58</b>	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	<b>65</b>	<b>87</b>
<b>59</b>	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	<b>68</b>	<b>91</b>
<b>60</b>	4	5	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	5	5	5	<b>65</b>	<b>87</b>

**TABULASI DATA HASIL PENELITIAN  
KINERJA GURU SMA NEGERI 1 BATUJAYA**

<b>Responden</b>	<b>P1</b>	<b>P2</b>	<b>P3</b>	<b>P4</b>	<b>P5</b>	<b>P6</b>	<b>P7</b>	<b>P8</b>	<b>P9</b>	<b>P10</b>	<b>P11</b>	<b>P12</b>	<b>P13</b>	<b>P14</b>	<b>P15</b>	<b>JML</b>	<b>HASIL</b>
1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	62	83
2	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	55	73
3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	55	73
4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	73	97
5	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	57	76
6	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	70	93
7	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	66	88
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	100
9	4	5	4	5	3	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	66	88
10	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62	83
11	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	66	88
12	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61	81
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	59	79
14	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	62	83
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	80
16	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	72	96
17	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	5	5	55	73
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	100
19	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	72	96
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	72	96
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	61	81
22	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	70	93
23	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61	81
24	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	69	92
25	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	71	95
26	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	65	87
27	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62	83
28	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	57	76
29	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	69	92
30	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	67	89

<b>31</b>	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	<b>69</b>	<b>92</b>
<b>32</b>	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	<b>55</b>	<b>73</b>
<b>33</b>	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	<b>62</b>	<b>83</b>
<b>34</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	<b>74</b>	<b>99</b>
<b>35</b>	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	<b>55</b>	<b>73</b>
<b>36</b>	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	<b>67</b>	<b>89</b>
<b>37</b>	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	<b>69</b>	<b>92</b>
<b>38</b>	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	<b>73</b>	<b>97</b>
<b>39</b>	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>70</b>	<b>93</b>
<b>40</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>75</b>	<b>100</b>
<b>41</b>	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>62</b>	<b>83</b>
<b>42</b>	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	<b>55</b>	<b>73</b>
<b>43</b>	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	<b>55</b>	<b>73</b>
<b>44</b>	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	<b>73</b>	<b>97</b>
<b>45</b>	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	<b>56</b>	<b>75</b>
<b>46</b>	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	<b>68</b>	<b>91</b>
<b>47</b>	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	<b>70</b>	<b>93</b>
<b>48</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>60</b>	<b>80</b>
<b>49</b>	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	<b>63</b>	<b>84</b>
<b>50</b>	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	<b>63</b>	<b>84</b>
<b>51</b>	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	<b>68</b>	<b>91</b>
<b>52</b>	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	<b>65</b>	<b>87</b>
<b>53</b>	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	<b>65</b>	<b>87</b>
<b>54</b>	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	<b>65</b>	<b>87</b>
<b>55</b>	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	<b>70</b>	<b>93</b>
<b>56</b>	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	<b>56</b>	<b>75</b>
<b>57</b>	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	<b>62</b>	<b>83</b>
<b>58</b>	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>62</b>	<b>83</b>
<b>59</b>	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	<b>70</b>	<b>93</b>
<b>60</b>	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	<b>67</b>	<b>89</b>

TABULASI DATA POKOK (VARIABEL X<sub>1</sub>,X<sub>2</sub>,X<sub>3</sub>,Y)

RESPONDEN	X1	X2	X3	Y	RESPONDEN	X1	X2	X3	Y
1	84	80	80	83	31	100	95	91	92
2	97	88	88	73	32	67	81	83	73
3	75	80	95	73	33	84	89	89	83
4	91	88	80	97	34	97	100	100	99
5	73	76	79	76	35	83	69	77	73
6	89	85	93	93	36	99	97	93	89
7	97	96	96	88	37	71	91	97	92
8	99	96	96	100	38	100	100	100	97
9	91	73	88	88	39	95	73	89	93
10	68	85	75	83	40	92	76	79	100
11	85	83	85	88	41	72	73	75	83
12	83	76	76	81	42	83	93	75	73
13	79	79	76	79	43	87	73	75	73
14	84	83	75	83	44	100	89	100	97
15	68	73	83	80	45	73	72	76	75
16	93	96	96	96	46	100	100	93	91
17	69	75	75	73	47	92	93	93	93
18	91	85	93	100	48	75	84	77	80
19	81	93	100	96	49	91	87	84	84
20	97	100	100	96	50	88	87	93	84
21	73	95	83	81	51	96	93	91	91
22	84	100	100	93	52	93	91	89	87
23	81	80	80	81	53	73	100	75	87
24	89	93	93	92	54	88	87	84	87
25	97	92	89	95	55	95	93	87	93
26	89	73	85	87	56	77	84	83	75
27	89	73	91	83	57	85	83	83	83
28	77	89	77	76	58	89	72	87	83
29	93	89	92	92	59	97	91	91	93
30	99	91	87	89	60	84	83	87	89

**X1** : Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

**X2** : Kecerdasan Emosional

**X3** : Disiplin Kerja Guru

**Y** : Kinerja Guru

**DATA GURU SMA NEGERI 1 BATUJAYA**

<b>No</b>	<b>Nama Guru</b>	<b>Status</b>	<b>Pendidikan</b>
1	Agus Juanda, M.Pd.	ASN	S2
2	Sapta Priyana, S.Pd.	ASN	S1
3	Muhammad Ahyar, S.Pd.	ASN	S1
4	Ai Nurthayibah, S.Pd.	ASN	S1
5	Asep Saepudin, S.Pd.	ASN	S1
6	Andriyani, S.Pd.	ASN	S1
7	Feti Siti Fatimah, S.Pd.	ASN	S1
8	Yosi Marlina, S.Pd.	ASN	S1
9	Iwan Kurniawan, S.Pd.I, M.Ag.	ASN	S2
10	Eva Puspitasari, S.Si	ASN	S1
11	Benni Burhani, S.Pd., M.M	ASN	S2
12	Suherman, S.Pd.	ASN	S1
13	Hilda Ilmawati, M.Pd.	ASN	S2
14	Juhariah Ulpah, S.Pd.	ASN	S1
15	Taufik Fauzi, S.Pd.	ASN	S1
16	Yayan, S.Pd.	ASN	S1
17	Novianty Prajarini, S.Pd.	ASN	S1
18	Rina Tesya Anggraeni, S.Pd.	ASN	S1
19	Mirza Damayanti, S.Pd.	ASN	S1
20	Andrian Giri Sukmara, S.Pd.	ASN	S1
21	Ahmad Ihsan, S.Pd.I	ASN	S1
22	Catur Sri Wulandari, S.Pd.	ASN	S1
23	Agus Setiawan, S.Pd,	ASN	S1
24	Narim, M.Pd.	ASN	S2
25	Lulu Ahlul Aqna, S.Pd.	ASN	S1
26	Ujang Tojiri, S.Pd.	ASN	S1
27	Andreas Sutarno, S.Pd.	ASN	S1
28	Asep Januar, S.Kom	ASN	S1
29	Sunarsih, S.Pd.	ASN	S1
30	Ade Suryana, SE.	ASN	S1

31	Agus Budiard, S.Kom	ASN	S1
32	Eka Ayu Diah Safitri, S.Pd.	ASN	S1
33	Intan Annisa Tanjung, S.Pd.	ASN	S1
34	Bibit Dwi Ningrum, S.Pd.	ASN	S1
35	Novani Nurlatifah, S.Pd.	ASN	S1
36	Dudung Sulimar, S.S, M.Pd.	ASN	S2
37	Nurlaila Sagita, S.Pd.	ASN	S1
38	Sovia Nawati, S.Pd.	ASN	S1
39	Nenden Nurvitasari, S.Pd.	ASN	S1
40	Dwi Krisnandi, M.Kom	ASN	S2
41	Yogi Meisya Nugraha, S.Pd.	ASN	S1
42	Yudi, S.Pd.	ASN	S1
43	Dang Hilman Jayadiningrat, S.Ag.	ASN	S1
44	Didin Sobirin, S.Pd.	ASN	S1
45	David Hadiwijaya Kusumah, S.Pd.	ASN	S1
46	Zezen Zaelani, S.Sos.I	GTT	S1
47	Martin Feri Fauzi, S.Pd.	GTT	S1
48	Ahmad Ubaidillah, S.Pd.	GTT	S1
49	Asep Sunarya, S.Pd.	GTT	S1
50	Melda Silvia, S.Pd.	GTT	S1
51	Wanti Anggraeni, S.Pd.	GTT	S1
52	Waryati, S.Pd.	GTT	S1
53	Siti Sadiyah, M.Pd.	GTT	S2
54	Rani Suskandini, S.Pd.	GTT	S1
55	Maria Ulfah, S.Pd.	GTT	S1
56	Egi Wibiyanto, S.Pd.	GTT	S1
57	Nurhasanah, S.Pd.	GTT	S1
58	Dadang Firdaos, S.Pd.	GTT	S1
59	Nofyanti Dewi, S.Pd.	GTT	S1
60	Hikmat Qodri Robbi, M.Pd.	GTT	S2

# Titik Persentase Distribusi F

## Probabilita = 0.05

Diproduksi ole : Junaidi

<http://junaidichaniago.wordpress.com>

## Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

**Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05**

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

**Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05**

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
132	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
133	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
134	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
135	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74





# Titik Persentase Distribusi t

## d.f. = 1 - 200

Diproduksi oleh : Junaidi

<http://junaidichaniago.wordpress.com>

## Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002	
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884	
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712	
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453	
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318	
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343	
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763	
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529	
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079	
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681	
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370	
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470	
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963	
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198	
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739	
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283	
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615	
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577	
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048	
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940	
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181	
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715	
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499	
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496	
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678	
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019	
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500	
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103	
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816	
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624	
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518	
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490	
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531	
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634	
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793	
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005	
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262	
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563	
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903	
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279	
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688	

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

## Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
		0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41		0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42		0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43		0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44		0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45		0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46		0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47		0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48		0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49		0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50		0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51		0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52		0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53		0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54		0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55		0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56		0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57		0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58		0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59		0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60		0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61		0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62		0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63		0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64		0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65		0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66		0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67		0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68		0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69		0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70		0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71		0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72		0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73		0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74		0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75		0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76		0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77		0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78		0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79		0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80		0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

## Titik Persentase Distribusi t (df = 81 – 120)

df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002	
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392	
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262	
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135	
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011	
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890	
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772	
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657	
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544	
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434	
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327	
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222	
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119	
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019	
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921	
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825	
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731	
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639	
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549	
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460	
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374	
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289	
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206	
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125	
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045	
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967	
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890	
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815	
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741	
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669	
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598	
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528	
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460	
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392	
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326	
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262	
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198	
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135	
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074	
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013	
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954	

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

## Titik Persentase Distribusi t (df = 121 – 160)

df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002	
121	0.67652	1.28859	1.65754	1.97976	2.35756	2.61707	3.15895	
122	0.67651	1.28853	1.65744	1.97960	2.35730	2.61673	3.15838	
123	0.67649	1.28847	1.65734	1.97944	2.35705	2.61639	3.15781	
124	0.67647	1.28842	1.65723	1.97928	2.35680	2.61606	3.15726	
125	0.67646	1.28836	1.65714	1.97912	2.35655	2.61573	3.15671	
126	0.67644	1.28831	1.65704	1.97897	2.35631	2.61541	3.15617	
127	0.67643	1.28825	1.65694	1.97882	2.35607	2.61510	3.15565	
128	0.67641	1.28820	1.65685	1.97867	2.35583	2.61478	3.15512	
129	0.67640	1.28815	1.65675	1.97852	2.35560	2.61448	3.15461	
130	0.67638	1.28810	1.65666	1.97838	2.35537	2.61418	3.15411	
131	0.67637	1.28805	1.65657	1.97824	2.35515	2.61388	3.15361	
132	0.67635	1.28800	1.65648	1.97810	2.35493	2.61359	3.15312	
133	0.67634	1.28795	1.65639	1.97796	2.35471	2.61330	3.15264	
134	0.67633	1.28790	1.65630	1.97783	2.35450	2.61302	3.15217	
135	0.67631	1.28785	1.65622	1.97769	2.35429	2.61274	3.15170	
136	0.67630	1.28781	1.65613	1.97756	2.35408	2.61246	3.15124	
137	0.67628	1.28776	1.65605	1.97743	2.35387	2.61219	3.15079	
138	0.67627	1.28772	1.65597	1.97730	2.35367	2.61193	3.15034	
139	0.67626	1.28767	1.65589	1.97718	2.35347	2.61166	3.14990	
140	0.67625	1.28763	1.65581	1.97705	2.35328	2.61140	3.14947	
141	0.67623	1.28758	1.65573	1.97693	2.35309	2.61115	3.14904	
142	0.67622	1.28754	1.65566	1.97681	2.35289	2.61090	3.14862	
143	0.67621	1.28750	1.65558	1.97669	2.35271	2.61065	3.14820	
144	0.67620	1.28746	1.65550	1.97658	2.35252	2.61040	3.14779	
145	0.67619	1.28742	1.65543	1.97646	2.35234	2.61016	3.14739	
146	0.67617	1.28738	1.65536	1.97635	2.35216	2.60992	3.14699	
147	0.67616	1.28734	1.65529	1.97623	2.35198	2.60969	3.14660	
148	0.67615	1.28730	1.65521	1.97612	2.35181	2.60946	3.14621	
149	0.67614	1.28726	1.65514	1.97601	2.35163	2.60923	3.14583	
150	0.67613	1.28722	1.65508	1.97591	2.35146	2.60900	3.14545	
151	0.67612	1.28718	1.65501	1.97580	2.35130	2.60878	3.14508	
152	0.67611	1.28715	1.65494	1.97569	2.35113	2.60856	3.14471	
153	0.67610	1.28711	1.65487	1.97559	2.35097	2.60834	3.14435	
154	0.67609	1.28707	1.65481	1.97549	2.35081	2.60813	3.14400	
155	0.67608	1.28704	1.65474	1.97539	2.35065	2.60792	3.14364	
156	0.67607	1.28700	1.65468	1.97529	2.35049	2.60771	3.14330	
157	0.67606	1.28697	1.65462	1.97519	2.35033	2.60751	3.14295	
158	0.67605	1.28693	1.65455	1.97509	2.35018	2.60730	3.14261	
159	0.67604	1.28690	1.65449	1.97500	2.35003	2.60710	3.14228	
160	0.67603	1.28687	1.65443	1.97490	2.34988	2.60691	3.14195	

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

## Titik Persentase Distribusi t (df = 161 – 200)

df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002	
161	0.67602	1.28683	1.65437	1.97481	2.34973	2.60671	3.14162	
162	0.67601	1.28680	1.65431	1.97472	2.34959	2.60652	3.14130	
163	0.67600	1.28677	1.65426	1.97462	2.34944	2.60633	3.14098	
164	0.67599	1.28673	1.65420	1.97453	2.34930	2.60614	3.14067	
165	0.67598	1.28670	1.65414	1.97445	2.34916	2.60595	3.14036	
166	0.67597	1.28667	1.65408	1.97436	2.34902	2.60577	3.14005	
167	0.67596	1.28664	1.65403	1.97427	2.34888	2.60559	3.13975	
168	0.67595	1.28661	1.65397	1.97419	2.34875	2.60541	3.13945	
169	0.67594	1.28658	1.65392	1.97410	2.34862	2.60523	3.13915	
170	0.67594	1.28655	1.65387	1.97402	2.34848	2.60506	3.13886	
171	0.67593	1.28652	1.65381	1.97393	2.34835	2.60489	3.13857	
172	0.67592	1.28649	1.65376	1.97385	2.34822	2.60471	3.13829	
173	0.67591	1.28646	1.65371	1.97377	2.34810	2.60455	3.13801	
174	0.67590	1.28644	1.65366	1.97369	2.34797	2.60438	3.13773	
175	0.67589	1.28641	1.65361	1.97361	2.34784	2.60421	3.13745	
176	0.67589	1.28638	1.65356	1.97353	2.34772	2.60405	3.13718	
177	0.67588	1.28635	1.65351	1.97346	2.34760	2.60389	3.13691	
178	0.67587	1.28633	1.65346	1.97338	2.34748	2.60373	3.13665	
179	0.67586	1.28630	1.65341	1.97331	2.34736	2.60357	3.13638	
180	0.67586	1.28627	1.65336	1.97323	2.34724	2.60342	3.13612	
181	0.67585	1.28625	1.65332	1.97316	2.34713	2.60326	3.13587	
182	0.67584	1.28622	1.65327	1.97308	2.34701	2.60311	3.13561	
183	0.67583	1.28619	1.65322	1.97301	2.34690	2.60296	3.13536	
184	0.67583	1.28617	1.65318	1.97294	2.34678	2.60281	3.13511	
185	0.67582	1.28614	1.65313	1.97287	2.34667	2.60267	3.13487	
186	0.67581	1.28612	1.65309	1.97280	2.34656	2.60252	3.13463	
187	0.67580	1.28610	1.65304	1.97273	2.34645	2.60238	3.13438	
188	0.67580	1.28607	1.65300	1.97266	2.34635	2.60223	3.13415	
189	0.67579	1.28605	1.65296	1.97260	2.34624	2.60209	3.13391	
190	0.67578	1.28602	1.65291	1.97253	2.34613	2.60195	3.13368	
191	0.67578	1.28600	1.65287	1.97246	2.34603	2.60181	3.13345	
192	0.67577	1.28598	1.65283	1.97240	2.34593	2.60168	3.13322	
193	0.67576	1.28595	1.65279	1.97233	2.34582	2.60154	3.13299	
194	0.67576	1.28593	1.65275	1.97227	2.34572	2.60141	3.13277	
195	0.67575	1.28591	1.65271	1.97220	2.34562	2.60128	3.13255	
196	0.67574	1.28589	1.65267	1.97214	2.34552	2.60115	3.13233	
197	0.67574	1.28586	1.65263	1.97208	2.34543	2.60102	3.13212	
198	0.67573	1.28584	1.65259	1.97202	2.34533	2.60089	3.13190	
199	0.67572	1.28582	1.65255	1.97196	2.34523	2.60076	3.13169	
200	0.67572	1.28580	1.65251	1.97190	2.34514	2.60063	3.13148	

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung



**PEMERINTAH DAERAH PROVINSI JAWA BARAT  
DINAS PENDIDIKAN  
SMA NEGERI 1 BATUJAYA**

Jalan Raya Kutaampel Kecamatan Batujaya Kabupaten Karawang 41354

Website : //http: sman1batujaya-kwg.sch-id.net , Email : sman1batujaya@gmail.com

No : 210/TU.01.02/SMAN1BTJ.Cadisdik.Wil IV  
Lampiran : -  
Perihal : Izin Melakukan Penelitian Untuk Tesis

Batujaya, 29 Agustus 2023

Kepada Yth.  
**Dekan STIE GICI ( GICI Business School )**  
Di  
Depok

1. Dasar :
  - a. Surat dari STIE GICI ( GICI Business School ) No : 017/Akd-PS/GICI/XI/2022 tanggal 28 Agustus 2023 perihal Permohonan Melakukan Penelitian Untuk Tesis.
2. Atas dasar tersebut diatas, dengan ini kami beritahukan bahwa :
 

Nama : **RIKI HARYANTO**  
NIM : 61101020200025  
Strata : Magister Manajemen  
Program Studi : Ekonomi
3. Diberikan izin untuk melakukan penelitian di SMA Negeri 1 Batujaya Kabupaten Karawang sebagai bahan yang diperlukan sebagai tugas akhir, mengenai **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Negeri 1 Batujaya**. Pada tanggal 29 Agustus 2023 s/d 05 September 2023.
4. Demikian surat ini kami buat, agar dipergunakan sebagaimana mestinya.



**Dr. DARI RADIANTO, M.Pd**  
Pembina Tk.1  
NIP. 196509111993031007



## Plagiarism Checker X - Report

Originality Assessment

**14%**



**Overall Similarity**

**Date:** Jan 7, 2025

**Matches:** 2985 / 21673 words

**Sources:** 152

**Remarks:** Moderate similarity detected, consider enhancing the document if necessary.

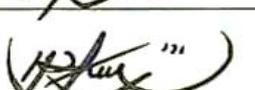
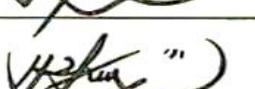
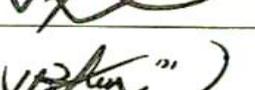
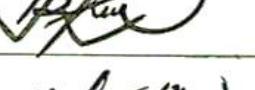
**Verify Report:**

Scan this QR Code



**KARTU BIMBINGAN TESIS**

NAMA : Riki Haryanto  
 NIM : 61101020200025  
 PROGRAM STUDI : Magister Manajemen Pascasarjana STIE GICI Business School  
 JENJANG STUDI : S2  
 JUDUL KARYA AKHIR : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Negeri 1 Batujaya  
 NAMA PEMBIMBING : Dr. H. Abdul Ghofar., MM., M.Pd.  
 PERIODE BIMBINGAN : 2023-2024  
 PERPANJANGAN :

NO	TANGGAL	TOPIK BAHASAN	TANDA TANGAN PEMBIMBING	TANDA TANGAN MAHASISWA
1	03 Juni 2023	Bimbingan Judul Tesis		
2	17 Juni 2023	Bimbingan BAB I		
3	15 Juli 2023	Bimbingan BAB II		
4	29 Juli 2023	Bimbingan BAB III		
5	21 Agustus 2023	Bimbingan Revisi Proposal Tesis		
6	18 November 2023	Bimbingan BAB IV dan BAB V		
7	17 Februari 2024	Bimbingan Tesis		
8	21 Desember 2024	Bimbingan Revisi Tesis		

Depok, 28 Desember 2024

STIE "GICI"



Kajur Magister Manajemen  
 Dr. Christina Ekawati, SE., MM.

# RIKI HARYANTO



Alamat : Kp. Muara Mati, Desa. Pantai Bahagia,  
Kec. Muaragembong, Kab. Bekasi



Tempat Tanggal Lahir :  
Bekasi, 17 Januari 1994



Email :  
rickyarrfens@gmail.com



Whatsapp :  
085888836750



## PENDIDIKAN

2001 - 2007	SD NEGERI PANTAI BAHAGIA 03
2007 - 2010	SMP NEGERI 1 MUARAGEMBONG
2010 - 2013	SMA ISLAM NURUSSALAM
2015 - 2019	S1 SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM SHALAHUDDIN AL AYYUBI (STAISA)

## PENGALAMAN KERJA

2013 - 2024	MENGAJAR DI SMP ISLAM NURUSSALAM
2017 - 2022	KOORDINATOR ORGANISASI PELAJAR PESANTREN NURUSSALAM (OPPN)
2018 - 2022	WAKASEK KURIKULUM SMP ISLAM NURUSSALAM
2019 - 2024	MENGAJAR KURSUS KOMPUTER SISWA SMP & SMA ISLAM NURUSSALAM
2022 - 2024	WAKASEK KESISWAAN SMP ISLAM NURUSSALAM
2022 - 2024	KETUA PENGASUHAN SANTRI PONPES MODERN NURUSSALAM

## KEMAMPUAN PROGRAM DAN BAHASA

- |  |  |
|--|--|
| <input checked="" type="checkbox"/> OFFICE WORD        | <input checked="" type="checkbox"/> BAHASA INDONESIA       |
| <input checked="" type="checkbox"/> OFFICE EXEL        | <input checked="" type="checkbox"/> BAHASA ARAB (DASAR)    |
| <input checked="" type="checkbox"/> OFFICE POWER POINT | <input checked="" type="checkbox"/> BAHASA INGGRIS (DASAR) |
| <input checked="" type="checkbox"/> CANVA              |  |

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama lengkap penulis yaitu Riki Haryanto. Penulis lahir dari orang tua Bpk. Saiyan dan Ibu Yulyanah (Almh) sebagai anak kedua dari empat bersaudara. Penulis dilahirkan di Desa Pantai Bahagia, Kecamatan Muaragembong, Kabupaten Bekasi Provinsi Jawa Barat pada tanggal 17 Januari 1994. Penulis menempuh Pendidikan dimulai dari SDN Pantai Bahagia 03 (lulus tahun 2007), melanjutkan ke SMP Negeri 1 Muaragembong (lulus tahun 2010) dan menamatkan Pendidikan SMA di SMA Islam Nurussalam (Pondok Pesantren Modern Nurussalam), Medangasem-Karawang (lulus tahun 2013) hingga akhirnya bisa menempuh masa kuliah di Sekolah Tinggi Agama Islam Shalahuddin Al Ayyubi (STAISA) Jakarta, Jurusan Pendidikan Agama Islam. Riwayat pekerjaan diawali dengan mengajar sebagai guru pengabdian di Pondok Pesantren Modern Nurussalam, Kabupaten Karawang, Provinsi Jawa Barat dari bulan Juli 2013 sampai dengan sekarang.