



**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH
DAN DIKLAT GURU TERHADAP
KOMPETENSI PROFESIONAL GURU EKONOMI
SMA NEGERI KABUPATEN PEMALANG**

SKRIPSI

**Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan
pada Universitas Negeri Semarang**

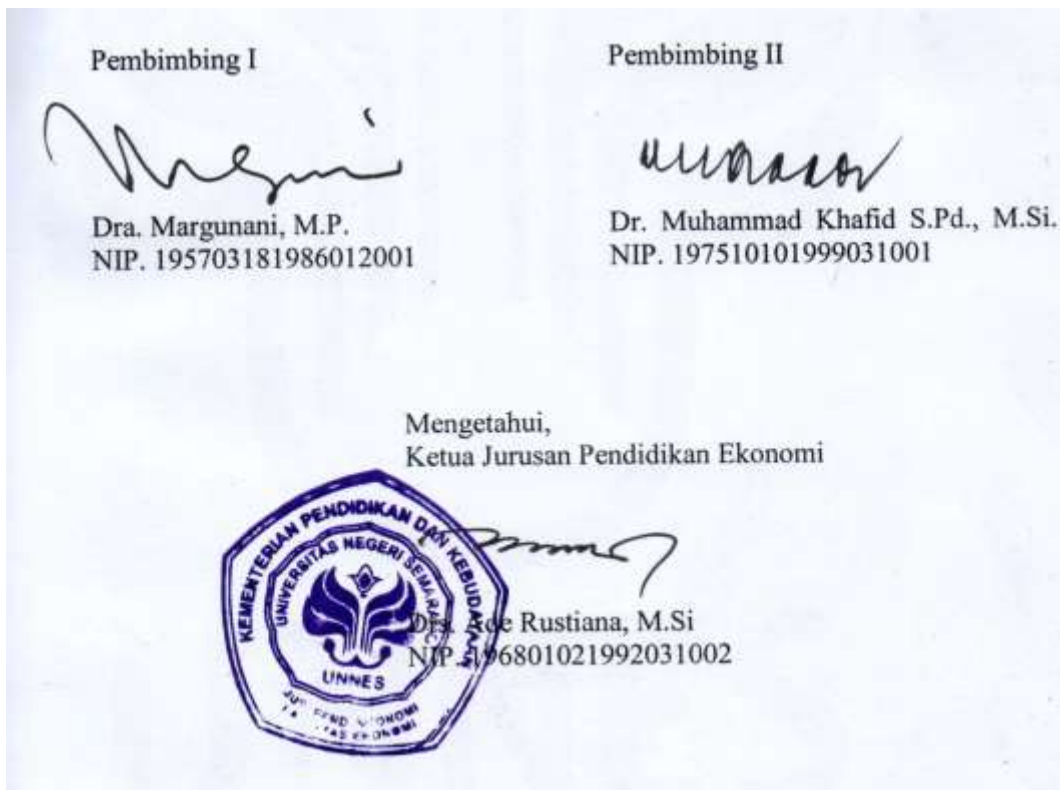
**Oleh
Esti Yastika
NIM 7101408042**

**JURUSAN PENDIDIKAN EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
2015**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi ini telah disetujui oleh Pembimbing untuk diajukan ke sidang panitia ujian skripsi pada :

Hari : Jum'at
Tanggal : 21 Agustus 2015

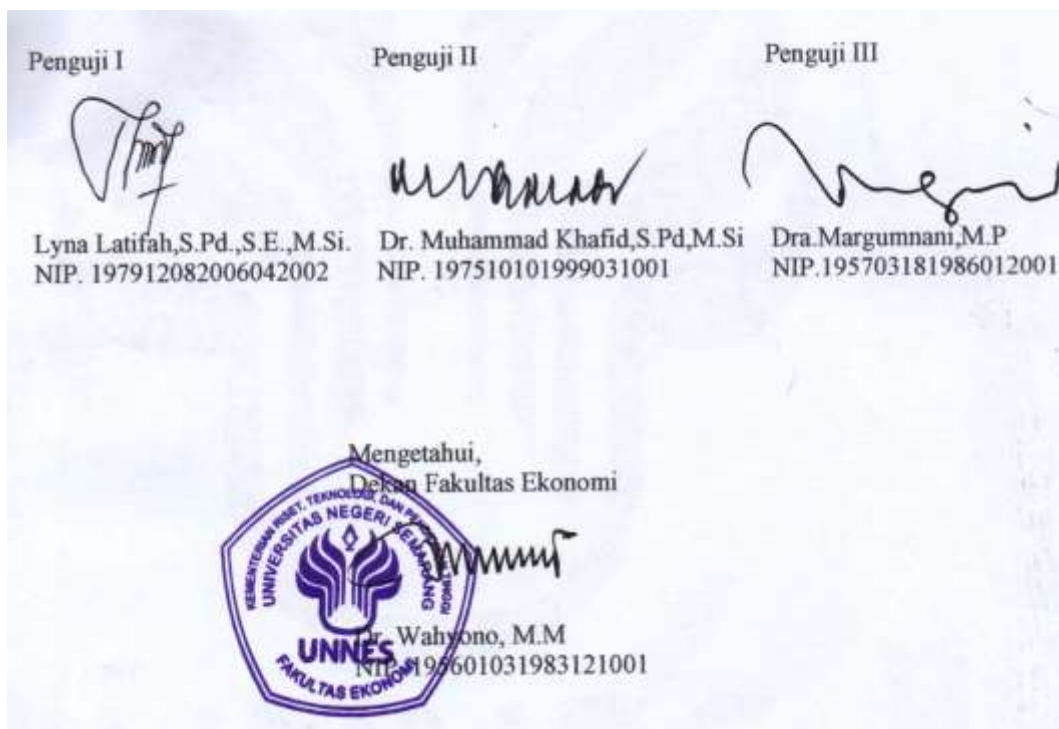


PENGESAHAN KELULUSAN

Skripsi ini telah dipertahankan di depan Sidang Panitia Ujian Skripsi
Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang pada:

Hari : Jum'at


Tanggal : 28 Agustus 2015



PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa yang tertulis di dalam skripsi ini benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain, baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Apabila dikemudian hari terbukti skripsi ini adalah hasil jiplakan dari karya tulis orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Semarang, Agustus 2015



Esti Yastika
NIM 7101408042

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

- Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai dari suatu urusan, tetaplah bekerja keras untuk urusan lain (QS. Al-Insyirah ayat :6-7).
- Dalam hidup, kita harus ingat : kita lebih berani dari yang kita duga, lebih kuat dari yang kita tahu, dan lebih pintar dari yang kita pikirkan (Kahlil Gibran).
- Ketika banyak bibir yang mencela atas perjuangan kita, satu jawaban yang terbaik, jadilah Bola BekeL yang ketika dijatuhkan akan bangkit lebih tinggi (Ria Yunita).

Persembahan

Karya sederhana ini kupersembahkan untuk :

1. Bapak Jakariya dan Ibu Endang Cindarbuni yang senantiasa memberikan dukungan dan Do'a.
2. Almamater tercinta.
3. Kakakku Herwati, Kakak iparku Murdiyanto dan Adikku Shely Widyastika untuk doa dan motivasi yang tiada henti untukku.
4. Kak Selamat Nardyantoro atas doa dan motivasi yang tiada henti untukku.
5. Sahabatku Marlina, Ida, Antiek, Yunita, Nindha, Setiya (d'nataliy) atas doa dan motivasinya.
6. Teman-teman Pendidikan Akuntansi angkatan 2008.

PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia, pertolongan, dan hidayah-Nya sehingga skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Diklat Guru Terhadap Kompetensi Profesional Guru Ekonomi SMA Negeri Kabupaten Pemalang” dapat diselesaikan dengan baik.

Penyusunan skripsi ini ditujukan sebagai tugas akhir untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan di Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang. Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis sampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. Fathur Rakhman, M.Hum, Rektor Universitas Negeri Semarang, atas kesempatan yang telah diberikan untuk menyelesaikan studi di Universitas Negeri Semarang;
2. Dr. Wahyono, M.M, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang, yang telah memberikan pelayanan dan kesempatan mengikuti program S1 di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang;
3. Dr. Ade Rustiana, M.Si, Ketua Jurusan Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Semarang, yang telah memberikan fasilitas dan pelayanan selama masa studi di Jurusan Pendidikan Ekonomi;
4. Drs. Margunani, M.P, pembimbing skripsi I yang dengan sabar telah membimbing dan memberikan arahan sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan;

5. Dr. Muhammad Khafid, S.Pd.,M.Si, pembimbing skripsi II yang dengan sabar telah membimbing dan memberikan arahan sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan;
6. Lyna Latifah, S.Pd, S.E, M.Si penguji utama yang telah menguji dan memberikan arahan sehingga skripsi ini menjadi lebih baik;
7. Kepala sekolah SMA Negeri Kabupaten Pemalang yang telah memberikan izin penelitian;
8. Seluruh guru ekonomi SMA Negeri Kabupaten Pemalang yang telah bersedia mengisi angket penelitian;
9. Seluruh staf pengajar Fakultas Ekonomi yang telah memberikan ilmu selama penulis menempuh pendidikan di Universitas Negeri Semarang;
10. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

Semoga amal dan segala kebaikan mendapat balasan dan rahmat yang setimpal dari Allah SWT. Akhir kata, semoga karya ini bermanfaat.

Semarang, Agustus 2015

Penyusun

SARI

Yastika, Esti. 2015. “ Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Diklat Guru Terhadap Kompetensi Profesional Guru Ekonomi SMA Negeri Kabupaten Pemalang”. Skripsi. Jurusan Pendidikan Ekonomi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang. Pembimbing I. Dra. Margunani, M.P. Pembimbing II. Dr. Muhammad Khafid, S.Pd, M.Si.

Kata kunci : Kompetensi Profesional Guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Diklat Guru.

Kompetensi profesional guru dipengaruhi oleh berbagai faktor. Dalam penelitian ini faktor yang diduga mempengaruhi kompetensi profesional guru adalah kepemimpinan kepala sekolah dan diklat guru. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan diklat guru terhadap kompetensi profesional guru ekonomi SMA Negeri Kabupaten Pemalang baik secara simultan maupun parsial.

Seluruh populasi guru ekonomi SMA Negeri Kabupaten Pemalang dijadikan sebagai responden penelitian. Metode pengumpulan data yaitu dokumentasi dan angket. Metode analisis data yang digunakan adalah deskriptif presentase dan pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda.

Secara deskriptif rata-rata kompetensi profesional guru dalam kategori cukup baik (67,5%), kepemimpinan kepala sekolah dalam kategori baik(70%), serta diklat guru dalam kategori cukup sering mengikuti. Kepemimpinan kepala sekolah dan diklat guru berpengaruh secara simultan terhadap kompetensi profesional guru (56,8%), kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara parsial terhadap kompetensi profesional guru (29,6%) serta diklat guru berpengaruh secara parsial terhadap kompetensi profesional guru (35,5%).

Berdasarkan hasil penelitian, kepemimpinan kepala sekolah dan diklat guru berpengaruh positif signifikan terhadap kompetensi profesional guru ekonomi SMA Negeri Kabupaten Pemalang. Oleh karena itu, disarankan guru ekonomi hendaknya terus meningkatkan kompetensi profesionalnya melalui keikutsertaan dalam berbagai diklat; Kepala Sekolah untuk lebih meningkatkan kualitas kepemimpinannya serta melaksanakan supervisi untuk meningkatkan kompetensi profesional guru.

ABSTRACT

Yastika, Esti. 2015. “ The Influence of Head Masters Leadership and Teacher Training toward Professional Competence of Economic Teachers at SMA Negeri Kabupaten Pemalang”. Final Project. Department of Economical Education. Faculty of Economy. Semarang State University. First Advisor Dra. Margunani, M.P. Second Advisor Dr. Muhammad Khafid, S.Pd, M.Si.

Keywords : Teachers Professional Competence, Head Masters Leadership, Teacher Training.

Teachers Professional competence is influenced by various factors. In this study, factors which are supposed to affect teachers professional competence are Head Masters leadership and teacher training. The objective of this research is to determine the effect of Head Masters leadership and teacher training toward the professional competence of Economic Teachers at SMA Negeri Kabupaten Pemalang either simultaneously or partially.

This study used all Economic Teachers at whole State Senior High School in Pemalang as the research respondents and used documentation and questionnaire as the data collection method. This study used descriptive method as the method of analyzing data and multiple linear regression analysis as the hypothesis testing.

Descriptively the average of professional competence of teachers is good enough (67.5%), Head Masters leadership has a good category (70%), and teacher training is in enough category. Head Master leadership and teacher training simultaneously influence the professional competence of teachers (56.8%), Head Masters leadership partialy effect on the professional competence of teachers (29.6%) and teacher training partialy effect on the professional competence of teachers (35.5 %).

Based on the result of this study, Head Master leadership and teacher training have significant positive effect on the professional competency of economics teachers at SMA Negeri in Pemalang. Therefore, the economic teachers are suggested to continue improving their professional competence through participation in a variety of education and teaching training; Head Masters are expected to improve their quality of leadership and carry out supervision to enhance the professional competence of teachers.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN KELULUSAN	iii
PERNYATAAN	iv
MOTO DAN PERSEMBAHAN	v
PRAKATA	vi
SARI	viii
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian	11
1.4 Kegunaan Penelitian.....	11
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1 Kompetensi Profesional Guru	13
2.1.1 Kompetensi Guru	13
2.1.2 Kompetensi Profesional Guru	16

2.1.3	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi Profesional Guru	18
2.1.4	Upaya Peningkatan Profesionalisme Guru.....	20
2.2	Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	22
2.2.1	Definisi Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	22
2.2.2	Tipe/Gaya Kepemimpinan	24
2.2.3	Syarat Pemimpin Pendidikan	25
2.2.4	Tugas dan Tanggungjawab Kepala Sekolah	26
2.2.5	Keberhasilan Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	30
2.3	Diklat (Pendidikan dan Pelatihan)	35
2.3.1	Pengertian Diklat Guru	35
2.3.2	Tujuan Diklat	36
2.3.3	Sasaran Diklat	38
2.3.4	Prinsip-Prinsip Diklat.....	38
2.3.5	Bentuk Pelaksanaan Diklat	40
2.4	Kerangka Berpikir.....	47
2.5	Hipotesis.....	48

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Populasi Sampel.....	49
3.2	Variabel Penelitian	50
3.3	Metode Pengumpulan Data.....	53
3.4	Analisis Uji Instrumen	54
3.4.1	Uji Validitas	55

3.4.2 Uji Reliabilitas	56
3.5 Metode Analisis Data.....	57
3.5.1 Analisis Deskriptif Persentase.....	58
3.5.2 Statistik Inferensial.....	60
3.5.2.1 Uji Prasyarat	60
3.5.2.1.1 Uji Linieritas	60
3.5.2.1.2 Uji Normalitas	60
3.5.2.2 Uji Asumsi Klasik	61
3.5.2.2.1 Uji Multikolinieritas	61
3.5.2.2.2 Uji Heteroskedastisitas	61
3.5.2.3 Analisis Regresi Linier Berganda.....	62
3.6 Uji Hipotesis	63
3.6.1 Uji Simultan (Uji Statistik F).....	63
3.6.2 Uji Parsial (Uji Statistik t).....	63
3.6.3 Koefisien Determinasi Simultan (R^2).....	64
3.6.3 Koefisien Determinasi Parsial (r^2)	64

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian	65
4.1.1 Deskriptif Variabel Penelitian.....	65
4.1.1.1 Kompetensi Profesional Guru (Y).....	65
4.1.1.1.1 Penguasaan Materi.....	66
4.1.1.1.2 Penguasaan Standar Kompetensi Dasar	67
4.1.1.1.3 Pengembangan Materi Pembelajaran	68

4.1.1.1.4 Pengembangan Keprofesionalan	69
4.1.1.1.5 Pemanfaatan Teknologi Informasi.....	70
4.1.1.2 Kepemimpinan Kepala Sekolah	71
4.1.1.2.1 Kompetensi Kepribadian	72
4.1.1.2.2 Kompetensi Manajerial.....	73
4.1.1.2.3 Kompetensi Kewirausahaan	73
4.1.1.2.4 Kompetensi Supervisi.....	74
4.1.1.2.5 Kompetensi Sosial	75
4.1.1.3 Diklat Guru	77
4.1.2 Metode Analisis Data.....	77
4.1.2.1 Uji Normalitas	78
4.1.2.2 Uji Linieritas.....	79
4.1.3 Uji Asumsi Klasik.....	81
4.1.3.1 Uji Multikolinieritas	81
4.1.3.2 Uji Heteroskedastisitas	82
4.1.4 Analisis Regresi Berganda.....	83
4.1.5 Pengujian Hipotesis	84
4.1.5.1 Uji Secara Simultan (Uji F)	84
4.1.5.2 Uji Secara Parsial (Uji t).....	85
4.1.5.3 Koefisien Determinasi Simultan (R^2)	87
4.1.5.4 Koefisien Determinasi Simultan (r^2)	88
4.2 Pembahasan	89

4.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Diklat Guru Ekonomi	89
4.2.2 Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kompetensi Profesional Guru Ekonomi	90
4.2.3 Pengaruh Diklat Guru terhadap Kompetensi Profesional Guru Ekonomi	95
BAB V PENUTUP	
5.1 Simpulan.....	97
5.2 Saran	97
DAFTAR PUSTAKA	98
LAMPIRAN	101

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Tabel Daftar Populasi Penelitian.....	49
Tabel 3.2 Hasil Analisis Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	56
Tabel 3.3 Hasil Analisis Uji Validitas Variabel Kompetensi Profesi Guru Kepemimpinan Kepala Sekolah	56
Tabel 3.4 Hasil Analisis Uji Realibilitas Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	57
Tabel 3.5 Hasil Analisis Uji Realibilitas Variabel Kompetensi Profesional Guru Sekolah.....	57
Tabel 3.6 Interval Kelas Persentase dan Kategori Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompetensi Profesional Guru	59
Tabel 3.7 Interval Kelas Persentase dan Kategori Variabel Diklat Guru....	59
Tabel 4.1 Distribusi Variabel Kompetensi Profesional Guru	65
Tabel 4.2 Distribusi Indikator Penguasaan Materi.....	67
Tabel 4.3 Distribusi Indikator Penguasaan Standar Kompetensi Dasar	68
Tabel 4.4 Distribusi Indikator Pengembangan Materi Pembelajaran	70
Tabel 4.5 Distribusi Indikator Pengembangan Keprofesionalan	71
Tabel 4.6 Distribusi Indikator Pemanfaatan Teknologi Informasi.....	73
Tabel 4.7 Distribusi Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah	74
Tabel 4.8 Distribusi Indikator Kompetensi Kepribadian	76

Tabel 4.9 Distribusi Indikator Kompetensi Manajerial.....	77
Tabel 4.10 Distribusi Indikator Kompetensi Kewirausahaan	79
Tabel 4.11 Distribusi Indikator Kompetensi Supervisi.....	80
Tabel 4.12 Distribusi Indikator Kompetensi Sosial	82
Tabel 4.13 Distribusi Variabel Diklat Guru.....	83
Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas	85
Tabel 4.15 Hasil Uji Linieritas.....	87
Tabel 4.16 Hasil Uji Multikolinieritas	88
Tabel 4.17 Hasil Uji Heteroskedastisitas	90
Tabel 4.18 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	91
Tabel 4.19 Hasil Uji Simultan.....	93
Tabel 4.20 Hasil Uji Parsial	94
Tabel 4.21 Hasil <i>Output</i> Analisis Determinasi Simultan (R^2)	95
Tabel 4.22 Hasil <i>Output</i> Analisis Determinasi Parsial (r^2).....	96

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Bagan Kerangka Berpikir.....	47
Gambar 4.1	Grafik P-Plot Normalitas Data Penelitian	79

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Responden Uji Coba Penelitian	101
Lampiran 2	Instrumen Uji Coba Penelitian	102
Lampiran 3	Responden Penelitian	111
Lampiran 4	Instrumen Penelitian.....	112
Lampiran 5	Tabel Analisis Deskriptif Variabel Kompetensi Profesional	121
Lampiran 6	Tabel Analisis Deskriptif Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	127
Lampiran 7	Tabel Analisis Deskriptif Variabel Diklat Guru	133
Lampiran 8	Tabel <i>Output</i> SPSS 16.0.....	134

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan merupakan pilar utama suatu bangsa yang tidak luput dari dampak globalisasi. Rendahnya kualitas sumber daya manusia di Indonesia menjadi salah satu kendala dalam persaingan dengan bangsa lain dalam era global. Peran bidang pendidikan menjadi sangat relevan sebagai salah satu penentu kualitas sumber daya manusia untuk mencetak sumber daya manusia yang cerdas, handal dan berkualitas seperti yang tertuang pada Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No.20 Tahun 2003 Bab II Pasal 3 yang menyebutkan bahwa: Pendidikan Nasional yang berfungsi untuk mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Pendidikan formal disekolah diarahkan melalui dua fungsi utamanya yakni fungsi konservatif mengenai bagaimana mewariskan dan mempertahankan identitas dan cita-cita suatu bangsa, serta fungsi progresif tentang bagaimana membekali generasi penerus dengan pengetahuan, nilai-nilai dan ketrampilan sehingga mereka memiliki kemampuan dan kesiapan dalam menghadapi tantangan kehidupan masa depan. Untuk mewujudkan fungsi pendidikan, sekolah

relatif memiliki sejumlah keunggulan tanpa mengesalkan peran keluarga dan masyarakat.

Proses pendidikan formal dapat diperoleh di sekolah pada tingkat pendidikan sekolah dasar, sekolah menengah maupun perguruan tinggi. Sekolah menengah merupakan sebuah tempat untuk memperoleh pendidikan formal yang didalamnya terdapat komponen-komponen pendidikan yang saling terkait satu sama lain. Dalam suatu jenjang pendidikan, sekolah memiliki tujuan khusus yang hendak dicapai. Seperti halnya dengan sekolah menengah yang membekali peserta didik dengan pembelajaran yang terdiri dari berbagai disiplin ilmu pengetahuan sebagai bekal untuk lulusan yang akan melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Adapun salah satu cara yang harus ditempuh untuk memenuhi hal tersebut adalah dengan cara membangun kompetensi profesional para guru dalam proses kerja di lembaga tersebut.

Guru adalah salah satu unsur manusia dalam proses pendidikan yang ada di sekolah. Dalam proses pendidikan di sekolah, guru sebagai seorang profesional memegang tugas ganda yaitu sebagai pengajar dan pendidik. Sebagai pengajar guru bertugas menuangkan sejumlah bahan pelajaran ke dalam otak anak didik, sedangkan sebagai pendidik guru bertugas membimbing dan membina anak didik agar menjadi manusia susila yang cakap, aktif, kreatif, dan mandiri. Guru sebagai suatu profesi memiliki arti sebuah jabatan yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru dan tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang diluar bidang pendidikan (Uno, 2008:15). Untuk menciptakan pendidikan yang berkualitas maka dibutuhkan seorang guru yang khusus dalam masing-masing bidang studi.

Pada sekolah menengah atas, seorang guru ekonomi harus menguasai materi pelajaran ekonomi. Ekonomi merupakan salah satu mata pelajaran inti di sekolah menengah atas terutama pada konsentrasi program studi ilmu sosial yang menuntut profesionalitas guru dalam mencetak lulusan yang berkualitas.

Guru yang profesional harus memiliki kualifikasi akademik yang memadai, dinyatakan dengan ijazah ahli madya atau sarjana pendidikan sesuai dengan bidang studi yang akan diampunya. Menurut Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 pasal (1) setiap guru wajib memenuhi standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru yang berlaku secara nasional. Guru pada SMA/MA, atau bentuk lain yang sederajat, harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) program studi yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan/diampu, dan diperoleh dari program studi yang terakreditasi. Selain kualifikasi akademik seorang guru juga dituntut memiliki kompetensi yang berlaku secara nasional diantaranya adalah kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Guru dituntut memiliki keempat kompetensi tersebut. Keempat kompetensi tersebut memiliki perannya masing-masing dan saling melengkapi antara kompetensi yang satu dengan kompetensi yang lain.

Guru merupakan faktor penentu bagi keberhasilan pendidikan di sekolah, karena guru menjadi sentral serta sumber kegiatan belajar mengajar. Usman (2002:15) menyatakan bahwa guru yang profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan, sehingga ia mampu melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan yang

maksimal. Lebih lanjut dinyatakan bahwa guru merupakan komponen yang berpengaruh dalam peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan atau kompetensi profesional dari seorang guru sangat menentukan mutu pendidikan. Menurut Hamalik (2008:38) kompetensi profesional guru selain bersumber dari bakat seseorang untuk menjadi guru, unsur pengalaman dan pendidikan memegang peranan yang sangat penting.

Kompetensi profesional dapat diartikan sebagai penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam standar pendidikan nasional. Penguasaan materi yang luas dan mendalam tidak hanya berbekal ilmu dari pustaka saja, akan tetapi juga mengembangkan wawasan tentang kependidikan melalui berbagai sumber baik media cetak maupun media elektronik. Kompetensi profesional seorang guru sangat berpengaruh terhadap output pendidikan karena secara langsung bersinggungan dengan peserta didik. Dengan kompetensi profesional yang baik, diharapkan seorang guru akan mampu untuk melaksanakan pembelajaran secara baik dan terstruktur mulai dari perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran sehingga diharapkan akan dapat meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah dan juga dapat menghasilkan output atau lulusan yang dapat menjadi sumber daya manusia Indonesia yang handal, berkualitas dan mampu bersaing. Kompetensi profesional guru juga menjadi sangat penting karena dapat dijadikan sebagai alat atau dasar untuk merumuskan kriteria penyeleksian dalam rangka penerimaan dan penempatan seorang guru (Hamalik, 2008:58).

Fakta yang masih ditemui di lapangan adalah tingkat penguasaan kompetensi profesional guru yang belum optimal. Dari hasil observasi dengan guru dan siswa di beberapa SMA Negeri di Kabupaten Pematang Jaya bahwa beberapa guru sudah termasuk dalam kategori menguasai kompetensi profesional, tetapi masih ada guru-guru yang belum mengoptimalkan kompetensi profesionalnya. Guru yang sudah termasuk dalam kategori profesional yang biasanya ditandai dengan sertifikasi guru baik yang melalui portofolio ataupun yang melalui jalur PLPG tetapi cara ini juga belum bisa menjamin penguasaan kompetensi profesional yang optimal oleh para guru sertifikasi.

Salah satu persoalan guru yang timbul adalah masih sedikitnya guru yang melakukan penelitian tindakan kelas untuk meningkatkan kemampuan mengajar serta memecahkan persoalan yang ada dalam proses belajar mengajar dikelas. Perangkat dan metode pembelajaran juga masih kurang dikembangkan secara maksimal, hal ini dapat terlihat dari metode ceramah yang masih menjadi favorit para guru, sedangkan perangkat pembelajaran yang dibuat masih menggunakan salinan dari tahun-tahun sebelumnya dan ada beberapa diantaranya belum menyisipkan pendidikan karakter didalamnya.

Para guru sebagai garda terdepan dalam dunia pendidikan harus bekerja keras untuk membawa peserta didik kepada gerbang keberhasilan dalam sekolahnya. Likopoulou (2011) menyatakan bahwa keberhasilan seseorang untuk menjadi guru yang baik dan memiliki kompetensi profesional dipengaruhi oleh banyak faktor dan membutuhkan proses yang panjang. Guru yang memiliki kinerja tinggi akan berusaha meningkatkan kompetensi profesionalnya sehingga

memperoleh hasil kerja yang optimal. Seperti diungkapkan Mulyasa (2007:227) sedikitnya terdapat sepuluh faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru diantaranya dorongan untuk bekerja tanggung jawab terhadap tugas, minat terhadap tugas, penghargaan terhadap tugas, peluang untuk berkembang, perhatian dari kepala sekolah, hubungan interpersonal sesama guru, MGMP dan KKG, kelompok diskusi terbimbing, serta layanan perpustakaan. Guru tidak akan berhasil dengan baik jika perangkat pendidikan dan segala pranata pendidikan yang akan mengarahkannya dalam mendidik anak tidak tersedia atau tidak berfungsi dengan baik. Oleh karena itu, sistem yang baik, kurikulum yang tepat, suasana pendidikan yang kondusif, gaji yang memadai, serta kepala sekolah yang memimpin dengan bijak dan berorientasi kemajuan, tentu saja sangat diharapkan oleh para pendidik (Munir, 2008:6).

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi profesional guru adalah kepemimpinan kepala sekolah. Wahjosumidjo (2002:83) menjelaskan bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan kepala sekolah untuk menggerakkan, mengerahkan, membimbing, melindungi, memberi teladan, memberi dorongan, dan memberi bantuan terhadap sumber daya manusia yang ada di suatu sekolah sehingga dapat di dayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam sebuah sekolah formal, kepala sekolah merupakan unsur pendidikan yang juga tidak kalah penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Kepala sekolah memiliki berbagai tugas untuk memimpin, mengevaluasi, mengayomi dan memotivasi bawahannya. Kualitas sekolah dan guru yang ada didalamnya sangat dipengaruhi oleh kepala sekolah.

Para guru sebagai salah satu bawahan sekaligus terlibat langsung dalam kegiatan belajar mengajar disekolah, memerlukan perhatian dari kepala sekolah. Perhatian dalam bentuk apapun yang dilakukan oleh kepala sekolah sangat penting untuk meningkatkan profesionalisme serta kinerja guru dan tenaga kependidikan lain disekolah (Mulyasa, 2007:234).

Dipandang dari segi kepemimpinan tugas dan fungsi kepala sekolah sebagai *educator, manager, administrator, supervisor, leader, innovator dan motivator* semua itu dapat terwujud jika kepala sekolah dapat memberikan sikap teladan yang baik kepada para guru baik dalam perilaku, perhatian terhadap respon guru dan pemberian kesempatan untuk pengambilan keputusan dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa kepemimpinan kepala sekolah yang efektif, akan sangat sulit suatu lembaga pendidikan dapat mencapai dan mempertahankan keunggulannya. Apabila hal ini diperhatikan dan dilaksanakan dengan baik maka akan memberi dampak yang positif terhadap peningkatan kompetensi profesional guru. Menurut Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 disebutkan bahwa indikator kepemimpinan kepala sekolah diantaranya adalah kompetensi kepribadian, kompetensi manajerial, kompetensi kewirausahaan, kompetensi supervisi dan kompetensi sosial.

Selain dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah, guru sebagai tenaga profesional juga sangat membutuhkan diklat (pendidikan dan pelatihan) agar kompetensi profesionalnya memadai. Guru harus senantiasa meningkatkan wawasan keilmuan yang dimilikinya dengan mengikuti diklat.

Pendidikan (formal) didalam suatu organisasi dapat diartikan sebagai suatu proses pengembangan kemampuan kearah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan. Sedangkan pelatihan (training) merupakan bagian dari suatu proses pendidikan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan atau ketrampilan khusus seseorang atau sekelompok orang (Notoatmodjo, 2003:28). Dengan diklat yang memadai diharapkan akan meningkatkan kompetensi profesional yang dimiliki oleh guru. Peningkatan pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki oleh seorang guru utamanya dimanfaatkan untuk proses pembelajaran di sekolahnya. Dalam berbagai usaha perbaikan dan peningkatan kualitas guru baik melalui lembaga pendidikan maupun melalui penataran pendidikan dan latihan. Semua usaha itu mengarah kepada pengadaan tenaga guru yang profesional (Sahertian, 2000:2). Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa dengan kebijakan kepemimpinan seorang kepala sekolah dapat mempengaruhi guru agar senantiasa meningkatkan kompetensi profesionalnya dan seringnya guru mengikuti diklat diharapkan dapat memberikan inovasi dan solusi bagi pembelajaran disekolah.

Penelitian terdahulu mengenai kompetensi profesional yang telah dilakukan oleh Anjarsari (2006) menemukan beberapa kesimpulan. *Pertama*, secara umum kompetensi profesional guru dalam kerja di SDN jabung I Kecamatan Plupuh Kabupaten Sragen dapat dikatakan baik, namun belum optimal sesuai dengan tugas pokok guru yang dijadikan ukuran dalam melaksanakan kerja. *Kedua*, para guru di SDN Jabung I memandang kegiatan pembelajaran di sekolah hakekatnya ditentukan oleh kompetensi para gurunya dan didukung serta dilaksanakan oleh seluruh komponen yang ada di sekolah. *Ketiga*, Beberapa faktor yang

mempengaruhi kompetensi profesional guru meliputi: 1. Fisik, yang diukur dengan sehat jasmani dan rohani, berkepribadian yang baik dan luhur, 2. Mental/kepribadian, yang diukur dengan berkepribadian/berjiwa pancasila, mampu menghayati GBHN, 3. keilmuan/pengetahuan yang memadai, diukur dengan memahami ilmu yang dapat melandasi pembentukan pribadi pendidikan/mengajar yang demokratis, memahami ilmu pendidikan dan keguruan dan mampu menerapkannya dalam tugasnya sebagai pendidik/mengajar yang demokratis, memahami, menguasai serta mencintai ilmu pengetahuan yang akan diajarkan, memiliki pengetahuan yang cukup tentang bidang-bidang yang lain, senang membaca buku-buku ilmiah.

Senada dengan penelitian diatas, Muslikah (2010) menyebutkan adanya pengaruh positif kepemimpinan kepala sekolah terhadap kompetensi profesional guru di SMA Negeri 1 Karangrayung-Grobogan. Studi Nurlaely (2010) menyimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah, supervisi akademik dan fasilitas kerja berpengaruh terhadap kompetensi profesional guru di SMA Negeri 1 Wangon. Penelitian Sulistyaningsih (2010) menunjukkan pengalaman diklat dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap peningkatan profesionalisme guru ekonomi-akuntansi SMA Negeri se-Kabupaten Semarang. Khasanah (2010) menyatakan bahwa pendidikan dan latihan (Diklat) kepemimpinan guru dan iklim kerja berpengaruh terhadap kinerja guru sekolah dasar se-Kecamatan Babakancikao Kabupaten Purwakarta.

Dari uraian permasalahan tersebut, dapat menunjukkan bahwa kompetensi profesional guru dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kepemimpinan

kepala sekolah dan diklat yang dimiliki oleh setiap guru. Dengan kepemimpinan kepala sekolah yang baik dapat memberi perlindungan, bantuan, dorongan, dan arahan kepada guru, begitu pula dengan seringnya guru mengikuti diklat akan meningkatkan kompetensi profesional guru dalam menjalankan tugasnya untuk menghasilkan peserta didik yang berkualitas.

Berdasarkan permasalahan yang telah dipaparkan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai: **“Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Diklat Guru terhadap Kompetensi Profesional Guru Ekonomi SMA Negeri Kabupaten Pemalang”**.

2.1 Perumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian latar belakang masalah di atas, maka perumusan masalah yang timbul dalam penelitian ini yaitu :

1. Adakah pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan diklat guru terhadap kompetensi profesional guru ekonomi SMA Negeri Kabupaten Pemalang?
2. Adakah pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kompetensi profesional guru ekonomi SMA Negeri Kabupaten Pemalang?
3. Adakah pengaruh diklat guru terhadap kompetensi profesional guru ekonomi SMA Negeri Kabupaten Pemalang?

3.1 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang dan permasalahan, tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan diklat guru terhadap kompetensi profesional guru ekonomi SMA Negeri Kabupaten Pemalang.
2. Menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kompetensi profesional guru ekonomi SMA Negeri Kabupaten Pemalang.
3. Menganalisis pengaruh diklat guru terhadap kompetensi profesional guru ekonomi SMA Negeri Kabupaten Pemalang.

4.1 Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan pemahaman tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah yang dipersepsikan oleh guru dan diklat yang dilakukan oleh guru terhadap kompetensi profesional guru bagi para peneliti lain yang sejenis pada masa-masa yang akan datang.

2. Kegunaan Praktis

- a. Guru

Memberikan dorongan kepada guru untuk lebih meningkatkan kompetensi profesional guru melalui hubungannya dengan kepemimpinan kepala sekolah dan memperbanyak diklat guru untuk dapat mendukung terwujudnya keberhasilan pembelajaran di sekolah.

b. Kepala Sekolah

Dapat dijadikan masukan kepada kepala sekolah untuk meningkatkan pemahaman bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupakan hal yang penting untuk mempengaruhi guru dalam meningkatkan kompetensi profesionalnya.

c. Dinas Pendidikan Provinsi/Kabupaten/Kota (Depdiknas)

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan yang berhubungan dengan upaya peningkatan kepemimpinan kepala sekolah dan diklat bagi para guru yang diberikan sesering mungkin dan disesuaikan dengan kebutuhan sesuai perkembangan pendidikan sehingga mendukung terciptanya peningkatan profesionalisme guru.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kompetensi Profesioanal Guru

2.1.1 Kompetensi Guru

Dalam Peraturan Pemerintah No.74 Tahun 2008 Tentang Guru, menyebutkan Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Guru profesional harus memiliki sejumlah kemampuan yang dipersyaratkan untuk melakukan tugas pendidikan dan pengajarannya.

Menurut Sahertian (2000:2) guru yang profesional memiliki ciri-ciri antara lain:

1. Memiliki kemampuan sebagai ahli dalam bidang mendidik dan mengajar.
2. Memiliki rasa tanggungjawab, yaitu mempunyai komitmen dan kepedulian terhadap tugasnya.
3. Memiliki rasa kesejawatan dan menghayati tugasnya sebagai suatu karir hidup serta menjunjung tinggi kode etik jabatan guru.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No.14 Tahun 2005 dijelaskan bahwa, guru sebagai tenaga profesional harus memenuhi sejumlah persyaratan yakni memiliki kualifikasi akademik, kompetensi,

sertifikat pendidik, sehat jasmani rohani, dan memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kompetensi yang dimaksud merupakan seperangkat pengetahuan, ketrampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai, dan diaktualisasikan oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya. Sedangkan Saud (2009:44) menyatakan bahwa pada dasarnya kompetensi itu menunjuk kepada kecakapan atau kemampuan untuk mengerjakan sesuatu pekerjaan berdasarkan kondisi (prasyarat) yang diharapkan. Jadi kompetensi guru dapat diartikan sebagai seperangkat pengetahuan, kemampuan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan tugas dalam pekerjaannya agar mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Pedoman PPL UNNES (2010:46), secara keseluruhan kompetensi guru meliputi tiga komponen yaitu:

- 1) Pengelolaan pembelajaran, meliputi kemampuan menyusun rencana pembelajaran, kemampuan melaksanakan interaksi belajar mengajar, kemampuan menilai hasil belajar peserta didik dan kemampuan melaksanakan tindak lanjut hasil belajar peserta didik.
- 2) Pengembangan potensi diri, meliputi kemampuan mengembangkan diri dan kemampuan mengembangkan keprofesionalan.
- 3) Penguasaan akademik meliputi, wawasan kependidikan dan penguasaan bahan kajian akademik.

Dalam Undang-undang Guru dan Dosen No. 14 Tahun 2005 dan peraturan pemerintah N0. 74 Tahun 2008 dinyatakan bahwa kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial. Keempat kompetensi tersebut pada praktiknya dapat diperoleh melalui pendidikan akademik sarjana atau diploma empat, pendidikan profesi ataupun melalui pembinaan dan pengembangan profesi guru. Pembinaan dan pengembangan profesi guru dalam jabatan dapat dimanfaatkan baik untuk pengembangan kompetensi maupun untuk pengembangan karir para guru. Keempat kompetensi diatas saling berhubungan dan saling mempengaruhi satu sama lain. Guru dikatakan profesional jika keempat kompetensi tersebut telah terpenuhi.

Menurut Hamalik (2008: 35) pentingnya kompetensi guru bagi dunia pendidikan antara lain:

- 1) Kompetensi guru sebagai alat seleksi penerimaan guru.
- 2) Kompetensi guru penting dalam rangka pembinaan guru
- 3) Kompetensi guru penting dalam rangka penyusunan kurikulum
- 4) Kompetensi guru penting dalam hubungan dengan kegiatan dan hasil belajar siswa.

Dari seluruh pengertian tentang kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru, maka pada penelitian ini peneliti hanya mengkaji pada aspek kompetensi profesional saja. Menurut Hamalik (2008: 34) kompetensi profesional guru merupakan kompetensi yang harus dimiliki setiap guru

dalam jenjang pendidikan apapun. Dengan kompetensi profesional yang memadai diharapkan guru dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.

2.1.2 Kompetensi Profesional Guru

Muhson (2004) menyatakan bahwa Profesionalisme adalah suatu keahlian yang dimiliki seseorang dalam suatu bidang tertentu dan telah dapat memberi sumbangan keprofesiannya (ilmu pengetahuan) kepada masyarakat yang membutuhkan. Guru yang profesional adalah guru yang benar-benar ahli dalam bidangnya dan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik sekaligus memiliki kompetensi dan komitmen yang tinggi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan kompetensi profesional yang memadai, guru dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.

Dalam Standar Nasional Pendidikan, kompetensi profesional guru merupakan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam standar nasional pendidikan. Menurut Uno (2007:18) kompetensi profesional seorang guru adalah seperangkat kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang guru agar ia dapat melaksanakan tugas mengajarnya dengan berhasil. Dari berbagai definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi profesional guru merupakan seperangkat kemampuan menguasai materi pelajaran secara luas dan

mendalam yang harus dimiliki oleh seorang guru dalam menjalankan tanggung jawab dan tugas mengajarnya agar berhasil.

Indikator dari kompetensi profesional guru dalam penelitian ini mengacu pada PERMENDIKNAS No. 16 Tahun 2007 sebagai berikut:

- 1) Menguasai materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu:
 - a) Memahami materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran ekonomi
 - b) Membedakan pendekatan-pendekatan ekonomi
 - c) Menunjukkan manfaat mata pelajaran ekonomi
- 2) Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu
 - a) Memahami standar kompetensi mata pelajaran ekonomi
 - b) Memahami kompetensi dasar mata pelajaran ekonomi
 - c) Memahami tujuan pembelajaran ekonomi
- 3) Mengembangkan materi pelajaran yang diampu secara kreatif
 - a) Memilih materi pembelajaran sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik
 - b) Mengolah materi pelajaran secara kreatif sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik
- 4) Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif
 - a) Melakukan refleksi terhadap kinerja sendiri secara terus menerus
 - b) Memanfaatkan hasil refleksi dalam rangka peningkatan keprofesionalan
 - c) Melakukan penelitian tindakan kelas untuk peningkatan keprofesionalan
 - d) Mengikuti kemajuan zaman dengan belajar dari berbagai sumber
- 5) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri.
 - a) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam berkomunikasi

- b) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk pengembangan diri

2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi Profesional Guru

Ada berapa faktor yang mempengaruhi kompetensi profesional guru meliputi:

- 1) Fisik, yang diukur dengan:
 - a) sehat jasmani dan rohani
 - b) berkepribadian yang baik dan luhur
- 2) Mental/kepribadian, yang diukur dengan:
 - a) berkepribadian/berjiwa pancasila
 - b) mampu menghayati GBHN
- 3) Keilmuan/pengetahuan yang memadai, diukur dengan:
 - a) memahami ilmu yang dapat melandasi pembentukan pribadi pendidikan/ mengajar yang demokratis
 - b) memahami ilmu pendidikan dan keguruan dan mampu menerapkannya dalam tugasnya sebagai pendidik/mengajar yang demokratis
 - c) memahami, menguasai serta mencintai ilmu pengetahuan yang akan diajarkan
 - d) memiliki pengetahuan yang cukup tentang bidang-bidang yang lain senang membaca buku-buku ilmiah

4) Latar belakang pendidikan guru

Salah satu syarat utama yang harus dipenuhi seorang guru/calon guru sebelum mengajar adalah harus memiliki kualifikasi sesuai dengan jenjang pendidikan yang dibuktikan dengan ijazah, karena seorang guru yang mempunyai ijazah berkeelayakan mengajar di suatu lembaga pendidikan.

5)Pengalaman mengajar

Pengalaman (lama) mengajar akan ikut menunjang keberhasilan guru dalam melaksanakan tugasnya, sebab pengalaman itu merupakan guru yang paling baik. Untuk itu semakin lama kadar pengalaman guru mengajar maka akan semakin banyak kadar pengalaman diperoleh, dengan demikian ia akan lebih lancar dalam melaksanakan tugasnya.

6)Kesadaran untuk meningkatkan kemampuan profesional

Guru harus mempunyai mental aktif, dinamis dan proaktif dalam mengembangkan potensinya. Guru harus menekuni bidang yang digelutinya dengan banyak membaca, berdiskusi, aktif mengikuti pelatihan-pelatihan dan kegiatan-kegiatan ilmiah lainnya. Kesadaran untuk selalu meningkatkan profesionalisme ini berkaitan erat dengan kompetensi yang menuntut guru untuk menguasai bahan sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta dinamika kehidupan masyarakat, sehingga ia mampu mengembangkan pengetahuan, keterampilan serta memiliki sikap positif terhadap tugasnya.

7)Kepemimpinan kepala sekolah

Kepala sekolah melalui kepemimpinannya disekolah secara langsung dapat mempengaruhi bawahannya. Pengawasan dari kepala sekolah sering disebut supervisi. Pelaksanaan ini untuk mengetahui perkembangan guru dalam mengajar dan ditujukan untuk pembinaan, peningkatan profesional guru dalam proses belajar mengajar.

8)Teknologi

Guru yang profesional akan mampu menyesuaikan diri dengan kemajuan teknologi yang ada dengan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam berkomunikasi dan mengembangkan dirinya.

2.1.4 Upaya peningkatan profesionalisme guru

Disadari atau tidak tugas guru di masa depan akan semakin berat. Guru tidak hanya bertugas mentransfer ilmu pengetahuan, keterampilan dan teknologi saja, melainkan juga harus mengemban tugas yang dibebankan masyarakat kepadanya. Tugas tersebut meliputi mentransfer kebudayaan dalam arti luas, keterampilan dalam menjalani hidup (*life skills*) dan nilai. Melihat tugas yang sedemikian berat, maka sudah sepantasnya bila kemampuan profesional guru juga terus ditingkatkan agar mereka mampu menjalankan tugasnya dengan baik. Terkait dengan hal itu, Purwanto dalam Muhson (2004) mengungkapkan beberapa upaya dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru yang dapat dilakukan antara lain:

- 1) Memahami tuntutan standar profesi yang ada. Hal ini harus ditempatkan pada prioritas yang utama karena:
 - a) Persaingan global sekarang memungkinkan adanya mobilitas guru lintas negara.
 - b) Sebagai profesional seorang guru harus mengikuti tuntutan perkembangan profesi secara global, dan tuntutan masyarakat yang menghendaki pelayanan yang lebih baik.

Cara satu-satunya untuk memenuhi standar profesi ini adalah dengan belajar secara terus menerus sepanjang hayat, dengan membuka diri yakni mau mendengarkan dan melihat perkembangan baru di bidangnya.

2) Mencapai kualifikasi dan kompetensi yang dipersyaratkan.

Dengan dipenuhinya kualifikasi dan kompetensi yang memadai maka guru memiliki posisi tawar yang kuat dan memenuhi syarat yang dibutuhkan. Peningkatan kualitas dan kompetensi ini dapat ditempuh melalui in-service training dan berbagai upaya lain untuk memperoleh sertifikasi.

3) Membangun hubungan kesejawatan yang baik dan luas termasuk lewat organisasi profesi.

Upaya membangun hubungan kesejawatan yang baik dan luas dapat dilakukan guru dengan membina jaringan kerja atau networking. Guru harus berusaha mengetahui apa yang telah dilakukan sejawatnya yang sukses. Sehingga dapat belajar untuk mencapai sukses yang sama atau bahkan bisa lebih baik lagi. Melalui networking inilah guru memperoleh akses terhadap inovasi-inovasi di bidang profesinya.

4) Mengembangkan etos kerja atau budaya kerja yang mengutamakan pelayanan bermutu tinggi kepada konstituen.

Semua bidang dan profesi dituntut untuk memberikan pelayanan yang prima. Guru pun harus memberikan pelayanan yang prima kepada konstituennya yaitu siswa, orang tua dan sekolah sebagai *stakeholder*. Terlebih lagi pelayanan pendidikan adalah termasuk pelayanan publik yang didanai, diadakan, dikontrol oleh dan untuk kepentingan publik. Oleh

karena itu, guru harus mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugasnya kepada publik.

- 5) Mengadopsi inovasi atau mengembangkan kreativitas dalam pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi mutakhir agar senantiasa tidak ketinggalan dalam kemampuannya mengelola pembelajaran.

Guru dapat memanfaatkan media dan ide-ide baru bidang teknologi pendidikan seperti media presentasi, komputer (*hard technologies*) dan juga pendekatan-pendekatan baru bidang teknologi pendidikan (*soft technologies*).

2.2 Kepemimpinan Kepala Sekolah

2.2.1 Definisi Kepemimpinan Kepala Sekolah

Dalam penelitian ini kepemimpinan kepala sekolah yang dimaksud adalah persepsi guru ekonomi yang berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah. Persepsi oleh Robbins (2001:88) dinyatakan sebagai suatu proses dengan mana individu-individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan-kesan indera mereka agar memberikan makna kepada lingkungan mereka. Dalam hal ini kepala sekolah mempengaruhi secara langsung dalam peningkatan kompetensi profesional guru dilingkungan sekolah yang dipimpinnya.

Walgito (2004:88) menyatakan bahwa persepsi merupakan pengorganisasian, penginterpretasian terhadap stimulus yang diinderanya sehingga merupakan sesuatu yang berarti dan merupakan respon yang integrated dalam diri individu. Karena itu dalam penginderaan orang akan

mengaitkan dengan stimulus, sedangkan persepsi orang akan mengaitkan dengan objek. Berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah, guru memiliki pandangan atau persepsi yang berbeda antar satu guru dengan guru lain. Hal ini terkait dengan penerimaan guru tentang kepemimpinan kepala sekolah sehingga menimbulkan persepsi yang berbeda baik berupa respon yang positif maupun negatif.

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai hal yang berhubungan dengan pekerjaan memimpin (Indrafachrudi, 2006:2). Menurut Sutisna (1983:300) Kepemimpinan dapat dirumuskan sebagai proses mempengaruhi kegiatan seseorang atau kelompok dalam usaha-usaha kearah pencapaian tujuan dalam situasi tertentu. Handoko (2001:294), mendefinisikan kepemimpinan adalah bagian yang penting dalam manajemen atau merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan. Menurut Hasibuan (2009:170) kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Sementara Wahjosumidjo dalam Munir (2008:32) mendefinisikan kepala sekolah adalah seorang tenaga profesional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu madrasah/sekolah, tempat diselenggarakannya proses belajar mengajar atau tempat terjadinya interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. Dari berbagai teori diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan seorang pemimpin di sekolah untuk

mempengaruhi seluruh warga sekolah agar dapat menjalankan tugas masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi sekolah.

2.2.2 Tipe/Gaya Kepemimpinan

Ditinjau dari berbagai cara pendekatannya, terdapat tiga tipe kepemimpinan yaitu:

a. Kepemimpinan otoriter

Kepemimpinan otoriter muncul atas keyakinan pemimpin bahwa fungsi dan perannya adalah memerintah, mengatur dan mengawasi anggota kelompoknya.

b. Kepemimpinan yang *laissez-faire*

Kepemimpinan yang *laissez-faire* berkeyakinan bahwa perannya hanya mendampingi dan melayani apabila diperlukan.

c. Kepemimpinan yang demokratis

Kepemimpinan yang demokratis berkeyakinan bahwa peran pemimpin ialah mendorong, membimbing, menghimpun semua kekuatan kelompok secara maksimal dan bekerja sama dengan kelompok dalam rangka mencapai tujuan bersama (Lazaruth, 1988:63-65).

Secara umum terdapat tiga gaya kepemimpinan yaitu:

a. Kepemimpinan otoriter

Kepemimpinan otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang.

b. Kepemimpinan partisipatif

Kepemimpinan partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerjasama yang serasi, menumbuhkan loyalitas dan partisipasi para bawahan.

c. Kepemimpinan delegatif

Kepemimpinan delegatif terjadi apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan tugasnya (Hasibuan, 2009:172).

2.2.3 Syarat Pemimpin Pendidikan

Sifat pemimpin pendidikan yang harus dimiliki adalah sebagai berikut:

- a. Memiliki kesehatan jasmaniah dan rohaniah yang baik.
- b. berpegang teguh pada tujuan yang hendak dicapai
- c. Bersemangat
- d. Jujur
- e. Cakap dalam memberi bimbingan
- f. Cepat serta bijaksana dalam mengambil keputusan
- g. Cerdas
- h. Cakap dalam hal mengajar dan menaruh kepercayaan kepada yang baik dan berusaha mencapainya (Tead dalam Indrafahrudi, 2006:22)

2.2.4 Tugas dan Tanggung Jawab Kepala Sekolah

Menurut Sutomo dkk (2004:79), dalam melaksanakan sejumlah peran atau fungsinya kepala sekolah melaksanakan tugas yang banyak dan kompleks, yaitu:

- a. Sebagai pendidik, kepala sekolah bertugas: membimbing guru, karyawan, siswa, mengembangkan staff, mengikuti perkembangan IPTEK, menjadi contoh dalam proses pembelajaran.
- b. Sebagai manajer, kepala sekolah bertugas: menyusun program, menyusun pengorganisasian sekolah, menggerakkan staff, mengoptimalkan sumber daya sekolah, dan mengendalikan kegiatan.
- c. Sebagai administrator, kepala sekolah bertugas: mengelola administrasi yang menyangkut kegiatan KBM dan BK, kesiswaan, ketenagaan, keuangan, sarana dan prasarana, persuratan, dan urusan rumah tangga sekolah.
- d. Sebagai supervisor kepala sekolah bertugas: menyusun program supervise pendidikan, memanfaatkan hasil supervise.
- e. Sebagai pemimpin kepala sekolah bertugas: menyusun dan mensosialisasikan visi dan misi suatu program sekolah, mengambil keputusan, melaksanakan komunikasi.
- f. Sebagai pembaharu kepala sekolah bertugas; mencari dan melakukan pembaharuan dalam berbagai aspek, mendorong guru, staff dan orang tua untuk memahami dan memberikan dukungan terhadap pembaharuan yang ditawarkan.

- g. Sebagai pembangkit minat (*motivator*) kepala sekolah bertugas: menyihir lingkungan kerja dan suasana, membangun prinsip penghargaan dan hukuman (*reward punishment*) yang sistematis.

Menurut Wahjosumidjo (2002:179) kepala sekolah akan berhasil melaksanakan tugasnya apabila menyadari tugas dan tanggung jawab dirinya sebagai sosok yang berperan ganda, yaitu sebagai pejabat formal, sebagai manajer, sebagai pendidik, dan sebagai staff.

- a. Sebagai pejabat formal atau pemimpin, seorang kepala sekolah harus memiliki kemampuan:
1. Mendorong timbulnya kemauan yang kuat serta tanggung jawab penuh semangat dan percaya diri pada guru, staff dan siswa dalam melaksanakan tugas masing-masing.
 2. Memberikan bimbingan dan tuntunan terhadap para guru, staff dan siswa, memacu dan berdiri didepan untuk memberikan inspirasi dalam mencapai tujuan.
- b. Sebagai manajer ada tiga hal penting yang harus dilaksanakan:
1. Kemampuan dalam melaksanakan proses merencanakan, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan.
 2. Kemampuan mendayagunakan sumber data sekolah yang optimal: dana, perlengkapan, informasi dan sumber daya manusia.
 3. Kemampuan mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

- c. Sebagai pendidik kepala sekolah selain bertanggung jawab terwujudnya manusia yang cerdas, juga harus mampu untuk menanamkan, memajukan, meningkatkan nilai kepada guru, staff, dan para siswa.
- d. Sebagai staff, kepala sekolah harus menyadari dirinya, bahwa mereka adalah bawahan yang bertanggung jawab kepada atasan. Sehingga kepala sekolah sebagai bawahan harus mampu:
 1. Memberikan saran dan pendapat kepada atasan
 2. Meyakinkan atasan apa yang disarankan dan dicapainya adalah benar dan dapat dipertanggung jawabkan
 3. Membuat atasan selalu yakin bahwa saran dan pendapat yang disampaikan dirasakan perlu dan penting untuk pengambilan keputusan
 4. Melaksanakan apa yang telah diputuskan dan ditugaskan oleh atasan dengan penuh tanggung jawab
 5. Loyal terhadap atasan
Selalu berusaha menjadi seorang *completed staff work* atau kerja staff yang paripurna

Tugas kepala sekolah menurut Mulyasa (2004:98) adalah:

1. Kepala sekolah sebagai educator (pendidik)
Kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolahnya.

2. Kepala sekolah sebagai manajer

Kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerjasama atau kooperatif, memberi kesempatan pada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah.

3. Kepala sekolah sebagai administrator

Kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk mengelola administrasi personalia, mengelola administrasi saramna dan prasarana, mengelola administrasi kearsipan, dan mengelola administrasi keuangan.

4. Kepala sekolah sebagai supervisor

Kepala sekolah harus memiliki kemampuan menyusun dan melaksanakan program supervisi pendidikan, serta memanfaatkan hasilnya.

5. Kepala sekolah sebagai leader

Kepala sekolah harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas.

6. Kepala sekolah sebagai innovator

Kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru,

mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan di sekolah, dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif.

7. Kepala sekolah sebagai motivator

Kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya.

2.2.5 Keberhasilan Kepemimpinan Kepala Sekolah

Stogdil dalam Wahjosumidjo (2002:493) berpendapat bahwa ciri-ciri keberhasilan kepemimpinan yang ada pada dasarnya juga merupakan penampilan dari kepemimpinan kepala sekolah, secara garis besarnya dirasakan, diamati, ada tidaknya beberapa indikasi sebagai berikut:

1. Dorongan yang kuat untuk bertanggung jawab dan menyelesaikan tugas
2. Penuh semangat dan tekun dalam meyakinkan tujuan
3. Berani mengambil resiko dan mengambil keputusan
4. Berusaha untuk berlatih, berfikir kedalam situasi masyarakat

Sedangkan menurut Sutomo dkk (2005:65) keberhasilan kepemimpinan pada hakikatnya berkaitan dengan tingkat kepedulian seorang pemimpin terhadap 2 orientasi, yaitu apa yang telah dicapai oleh organisasi (*organizational achievement*) dan pembinaan terhadap organisasi (*organizational maintenance*).

Organizational achievement mencakup produksi, pendanaan, kemampuan adaptasi dengan program-program inovatif. Sedangkan

organizational maintenance berkaitan dengan variabel kepuasan bawahan, motivasi dan semangat kerja.

1. Prestasi Organisasi (Organizational achievement)

Melalui pendekatan ini keberhasilan pemimpin dapat dikaji dengan melakukan pengamatan terhadap produk yang dihasilkan oleh proses transformasi kepemimpinan, seperti: penampilan kelompok, tercapainya tujuan kelompok, kemajuan kelompok menghadapi krisis, bawahan merasa puas terhadap pemimpin, bawahan merasa bertanggung jawab terhadap tujuan kelompok, kesejahteraan psikologis dan perkembangan anggota kelompok, bawahan mendukung kedudukan dan jabatan pemimpin.

2. Pembinaan (Organizational maintenance)

Dapat dilihat dari sikap bawahan dan orientasi pimpinan terhadap bawahan:

a. Sikap bawahan terhadap pemimpin

Sikap ini meliputi kepuasan, penghormatan, kekaguman, kepatuhan dan kesetiaan.

b. Berkaitan dengan sikap bawahan terhadap pemimpin, aspek yang dapat dijadikan indikator meliputi: ketidak hadiran (absenteeism), pergantian dengan mendadak, keluhan, pengaduan terhadap pimpinan yang lebih atas, permintaan pindah, kemunduran (slowdown), pemogokan liar (wildcat strikes), peristiwa-peristiwa *sabotase* terhadap perlengkapan dan fasilitas yang secara tidak

langsung menunjukkan bawahan tidak puas dan sikap permusuhan terhadap pimpinan mereka.

c. Sikap pemimpin terhadap bawahan, dapat dirasakan oleh para bawahan atau pengamatan dari luar seperti:

1. Pemimpin meningkatkan rasa kebersamaan kelompok seperti: kerjasama kelompok, pemecahan masalah, pengambilan keputusan dan pemecahan konflik antar anggota.
2. Pemimpin memberikan bantuan terhadap efisiensi demi spesialisasi peranan, kegiatan organisasi, akumulasi sumber dan kesiapan kelompok menghadapi perubahan dan krisis.
3. Pemimpin melakukan perbaikan terhadap kualitas hidup kerja, menciptakan rasa percaya diri bawahan, meningkatkan ketrampilan bawahan dan membantu pertumbuhan dan perkembangan psikologi bawahan.

Indikator kepemimpinan kepala sekolah dalam penelitian ini merujuk pada Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 meliputi:

A. Kepribadian: kemampuan dalam diri seseorang yang menentukan kekhasan sifatnya dalam melakukan penyesuaian terhadap lingkungannya.

- 1) Berakhlak mulia
- 2) Memiliki integritas kepribadian sebagai pemimpin
- 3) Memiliki keinginan yang kuat dalam pengembangan diri sebagai pemimpin

- 4) Bersifat terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi
- 5) Mengendalikan diri dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan
- 6) Memiliki bakat dan minat jabatan sebagai pemimpin pendidikan

B. Manajerial: kemampuan manajemen kepala sekolah seperti melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengendalian serta pendayagunaan semua sumber daya yang ada.

- 1) Menyusun perencanaan sekolah untuk berbagai tingkatan perencanaan
- 2) Mengembangkan organisasi sekolah sesuai dengan kebutuhan
- 3) Memimpin sekolah dalam rangka pendayagunaan sumberdaya sekolah secara optimal
- 4) Mengelola perubahan dan pengembangan sekolah menuju organisasi pembelajar yang efektif
- 5) Menciptakan budaya dan iklim sekolah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik
- 6) Mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal
- 7) Mengelola sarana dan prasarana sekolah dalam rangka pendayagunaan optimal
- 8) Mengelola hubungan sekolah dan masyarakat dalam rangka pencarian dukungan ide, sumber belajar, dan pembiayaan sekolah
- 9) Mengelola peserta didik
- 10) Mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran

- 11) Mengelola keuangan sekolah sesuai dengan prinsip pengelolaan yang akuntabel, transparan dan efisien
- 12) Mengelola ketatausahaan sekolah
- 13) Mengelola unit layanan khusus sekolah
- 14) Mengelola sistem informasi sekolah
- 15) Memanfaatkan kemajuan teknologi informasi
- 16) Melakukan monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan program kegiatan sekolah

C. Kewirausahaan: kemampuan sebagai pemrakarsa, perancang perubahan, dan kemampuan wirausaha.

- 1) Menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah
- 2) Bekerja keras untuk mencapai keberhasilan sekolah
- 3) Memiliki motivasi yang kuat untuk sukses
- 4) Pantang menyerah dan selalu mencari solusi terbaik
- 5) Memiliki naluri kewirausahaan dalam mengelola kegiatan produksi/jasa sekolah

D. Supervisi: kemampuan dalam menyusun dan melaksanakan program supervisi, serta memanfaatkan hasil supervisi.

- 1) Merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru
- 2) Melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat

3) Menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru

E. Sosial: kemampuan kepala sekolah sebagai bagian dari masyarakat dalam berinteraksi dengan lingkungannya.

1) Bekerjasama dengan pihak lain untuk kepentingan sekolah

2) Berpartisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan

3) Memiliki kepekaan sosial terhadap orang atau kelompok lain

2.3 Diklat (Pendidikan dan Pelatihan)

2.3.1 Pengertian Diklat Guru

Menurut PP Nomor 101 Tahun 2000 Diklat adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil. Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan dunia pekerjaan. Unit yang menangani pendidikan dan pelatihan dalam suatu institusi atau organisasi disebut pusdiklat (pusat pendidikan dan pelatihan). Kedua istilah pendidikan dan pelatihan biasanya disatukan dengan sebutan diklat.

Menurut Mathis (2002:5) Pelatihan diartikan sebagai proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Pendidikan (formal) di dalam suatu organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan ke arah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan. Sedangkan pelatihan (training) ialah merupakan bagian dari suatu proses pendidikan, yang bertujuan untuk

meningkatkan kemampuan atau ketrampilan khusus seseorang atau sekelompok orang (Notoatmodjo, 2003:28). Menurut Silalahi (2002:289-290) Pelatihan (training) adalah aktivitas untuk meningkatkan kemampuan teknis ketrampilan kerja yang spesifik, rinci, dan rutin yang berhubungan dengan jabatan yang sedang dilaksanakan. Pendidikan (education) merupakan belajar ketrampilan baru, pengetahuan dan sikap yang akan membantu karyawan mengasumsi jabatan baru termasuk tugas-tugas yang berbeda pada waktu yang akan datang.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa diklat guru merupakan proses meningkatkan kemampuan seorang guru dalam proses belajar mengajarnya di sekolah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan pada instansinya.

2.3.2 Tujuan Diklat

Pendidikan dan pelatihan dirasa penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan dan jabatan sebagai akibat dari perubahan situasi dan kondisi kerja, kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan dalam organisasi. Diadakannya pendidikan dan pelatihan tentunya mempunyai tujuan-tujuan tertentu, baik bagi peserta itu sendiri maupun bagi kepentingan organisasi, hal ini perlu diperhatikan karena tujuan-tujuan tersebut sesungguhnya merupakan landasan penetapan metode pendidikan dan pelatihan mana yang akan dipakai, materi yang akan dibahas, pesertanya dan siapa saja tenaga pengajarnya untuk dapat memberi subjek

yang bersangkutan. Dalam Pasal 2 Peraturan Pemerintah No. 101 Tahun 2000 disebutkan bahwa pendidikan dan pelatihan bertujuan untuk:

- a. Meningkatkan pengetahuan, keahlian, ketrampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi.
- b. Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa
- c. Menetapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat.
- d. Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

Terlaksananya tujuan-tujuan tertentu dari pendidikan dan pelatihan memerlukan dukungan sepenuhnya dari penyelenggara serta unit para peserta itu sendiri. Mereka harus mempunyai kelayakan bahwa pendidikan dan pelatihan itu berguna bagi mereka sehingga mereka mau memanfaatkan kesempatan tertentu dengan baik.

Pendidikan dan pelatihan bermanfaat bagi guru, seperti dikemukakan oleh Wursanto dalam Hasanah (2010), yaitu:

- a. Pendidikan dan pelatihan meningkatkan stabilitas pegawai
- b. Pendidikan dan pelatihan dapat memperbaiki cara kerja pegawai
- c. Dengan diklat pegawai dapat berkembang dengan cepat, efisien dan melaksanakan tugas dengan baik

- d. Dengan diklat berarti pegawai diberi kesempatan untuk mengembangkan diri.

2.3.3 Sasaran Diklat

Pasal 2 Peraturan Pemerintah No. 101 Tahun 2000 menyebutkan sasaran Diklat (Pendidikan dan Pelatihan) adalah terwujudnya PNS yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan persyaratan jabatan masing-masing. Dalam hal ini diklat sebagai upaya pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan secara bertahap oleh pemerintah untuk meningkatkan kualitas kompetensi guru dan tenaga kependidikan lainnya.

2.3.4 Prinsip-prinsip Diklat

Untuk menunjang program pendidikan dan pelatihan yang baik dan berhasil, maka diperlukan asas-asas atau prinsip-prinsip umum yang menjadi pedoman dalam merencanakan dan melaksanakan pendidikan dan pelatihan tersebut. Yoder dalam Hasanah (2010) menyatakan prinsip-prinsip umum pendidikan dan pelatihan antara lain:

- 1) Perbedaan Individu (*Individual Differences*)

Dalam merencanakan suatu pendidikan dan latihan harus disadari adanya perbedaan potensi tiap peserta, karena perbedaan dalam pendidikan, pengalaman, bakat-bakat dan minat-minat, perbedaan-perbedaan tersebut merupakan hal yang perlu diperhatikan untuk merencanakan program pelatihan.

2) Hubungan dengan Analisis Jabatan (*Relation to Job Analysis*)

Setiap jawaban atau pekerjaan perlu dijelaskan pengetahuan dan kecakapan apa saja yang diperlukan oleh seorang pekerja agar dapat mengerjakan tugasnya dengan baik. Oleh karena itu, materi yang akan diberikan dalam pendidikan dan pelatihan harus sesuai dengan apa yang dibutuhkan.

3) Motivasi (*Motivation*)

Suatu rencana pendidikan dan pelatihan harus didasari perlu adanya semangat para pesertanya. Untuk itu harus memberikan perhatian juga terhadap para pesertanya dalam mengikuti program tersebut.

4) Partisipasi yang Aktif (*Active Participation*)

Dalam pendidikan dan pelatihan, para peserta harus diberikan dorongan agar aktif dalam pembicaraan-pembicaraan seperti mengemukakan pendapatnya, saransaran atau pertanyaan-pertanyaan agar menjadi komunikasi dua arah. Diusahakan diberikan kesempatan untuk diskusi atau bertukar pikiran antara peserta dengan pelatih apabila pendidikan diberikan secara kuliah.

5) Seleksi Pengikut Latihan (*Selection of Trainees*)

Agar tidak terjadi perbedaan yang terlalu jauh antara para peserta yang satu dengan yang lainnya, baik dalam latar belakang maupun pengalaman, maka sebaiknya peserta diseleksi lebih dahulu. Latihan akan lebih baik bila diberikan kepada para peserta yang mempunyai persamaan-persamaan dasar pendidikan, bakat, minat dan pengalaman.

6) Seleksi para Pelatih (*Selection of Trainers*)

Tenaga pengajar dalam pendidikan dan pelatihan juga harus diseleksi terlebih dahulu. Hal ini akan menyebabkan efektif tidaknya dari suatu pelaksanaan pendidikan dan pelatihan.

7) Latihan bagi para Pelatih (*Trainer of Training*)

Seringkali terjadi anggapan yang salah, bahwa setiap orang yang pandai secara teoritis dan praktis, dapat pula menyampaikan pengetahuan dan pengalamannya kepada orang lain. Oleh karena itu, para pelatih perlu mendapatkan pelatihan khusus.

8) Metode Pelatihan (*Training Methods*)

Keberhasilan suatu program pendidikan dan pelatihan tidak hanya tergantung pada kemampuan pelatih, kemampuan pesertanya dan fasilitas pelatihan, tetapi juga oleh metode yang dipakai. Oleh karena itu, metode pelatihan yang ditetapkan harus sesuai dengan pelatihan yang diberikan.

9) Prinsip Belajar (*Principle of Learning*)

Azas belajar yang perlu ditetapkan dalam pelatihan, yakni dalam pembahasan masalahnya dimulai dari hal yang sederhana ke hal yang sulit. Apabila pembahasan dimulai dari hal yang sulit, maka peserta sulit untuk memahami masalah yang diberikan.

2.3.5 Bentuk Pelaksanaan Diklat (Pendidikan dan Pelatihan)

Para pegawai khususnya guru dapat mengikuti kegiatan diklat antara lain:

1) MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran)

MGMP merupakan suatu forum atau wadah kegiatan profesional guru mata pelajaran yang berada pada suatu wilayah kabupaten atau kota atau kecamatan atau sanggar atau gugus sekolah. Ruang lingkupnya meliputi guru mata pelajaran SMA Negeri dan Swasta baik yang berstatus PNS maupun swasta dan atau guru tidak tetap/honorarium.

2) Penataran

Penataran adalah proses mengajar (membimbing, memberikan pendidikan, pelatihan, kursus dan lain-lain) untuk meningkatkan mutu. Melalui gugus yang dirancang bersama antar unsur guru, pembina, pengawas, tutor inti, guru pemandu, penataran guru dilakukan sesuai dengan kebutuhan nyata dilapangan, menurut kebutuhan prioritas, mrlakukan inovasi dalam menggunakan metode-metode, pembuatan bahan ajar.

3) Seminar

Seminar adalah pertemuan untuk membahas suatu masalah dibawah pimpinan ahli (guru besar, pakar, dsb) diikuti oleh lebih dari 50 orang. Seminar memiliki fungsi memberikan kesempatan diskusi kepada para pesertanya, dan menstimulasi partisipasi anggota kelompok aktif.

4) Lokakarya

Lokakarya adalah suatu pertemuan dari orang-orang yang berpengalaman dan bertanggung jawab dan ahli-ahli yang dapat membantu mereka guna membicarakan masalah atau pelajaran mereka yang dirasakan sukar untuk dipecahkan sendiri.

5) Workshop

Workshop adalah suatu periode dari diskusi atau pekerjaan praktek oleh sebuah kelompok.

6) Simposium guru

Simposium adalah forum yang dapat dijadikan wadah untuk saling berbagi pengalaman dalam pemecahan masalah yang terjadi dalam proses pembelajaran.

Dalam penelitian ini indikator yang digunakan untuk mengukur pendidikan dan pelatihan merujuk pada pedoman penyusunan portofolio 2008 sebagai berikut:

1) Lama Pendidikan dan Pelatihan

Lama pendidikan dan pelatihan dapat diketahui dengan melihat waktu yang tertulis dalam sertifikat pendidikan dan pelatihan. Idealnya, semakin lama guru mengikuti pendidikan dan pelatihan, kemampuan dan ketrampilan guru akan bertambah yang dapat menunjang peningkatan kualitas proses pembelajaran. Dalam hal ini lamanya waktu yang ditempuh oleh guru ekonomi dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan, diklasifikasikan menjadi 6 kelompok, yaitu: 8-29 jam, 30-80 jam, 81-160

jam, 161-480 jam, 481-640 jam, dan > 640 jam. Sertifikat pendidikan dan pelatihan yang tidak mencantumkan jumlah jam pelatihan dan hanya tertulis hari/ tanggal, jumlah jam dihitung berdasarkan jumlah hari (perhari 8 jam, satu minggu dihitung 6 hari).

2) Tingkat Pendidikan dan Pelatihan

Dalam hal ini tingkat pendidikan dan pelatihan yang diikuti oleh guru meliputi tingkat kecamatan, kabupaten/kota, provinsi, nasional, maupun internasional.

3) Relevansi

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia kata “relevan” berarti bersangkutan paut, berguna secara langsung. Sedangkan kata “relevansi” berarti kaitan, hubungan. Pendidikan dan pelatihan akan berperan besar dalam meningkatkan kemampuan dan ketrampilan guru apabila ada relevansi (kesesuaian) antara pendidikan dan pelatihan yang diikuti oleh guru dengan kebutuhan dan keadaan guru, serta serasi dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Terkait dengan masalah pendidikan dan pelatihan bagi guru, ada yang berkaitan langsung dengan profesional guru (relevan), dan ada pula yang tidak secara langsung berkaitan dengan peningkatan profesional guru (tidak relevan). Pendidikan dan pelatihan yang berkaitan langsung dengan peningkatan profesional guru, antara lain: (1) pendidikan dan pelatihan bidang studi, (2) pendidikan dan pelatihan pemandu mata pelajaran, (3) pendidikan dan pelatihan pengembangan kurikulum, (4) pendidikan dan

pelatihan *training of trainer* (TOT) bagi instruktur, (5) pendidikan dan pelatihan peningkatan kualitas PBM, (6) pendidikan dan pelatihan peningkatan kemampuan guru dan sejenisnya. Sedangkan pendidikan dan pelatihan ataupun penataran yang tidak berkaitan langsung dengan peningkatan profesional guru, antara: (1) penataran partisipasi masyarakat, (2) penataran pengelolaan perpustakaan, (3) pendidikan dan pelatihan lingkungan hidup, dan sejenisnya (Sudiyanto, 2008:43).

2.4 Kerangka Berpikir

Guru memegang peranan sentral dalam proses belajar mengajar, untuk itu mutu pendidikan di suatu sekolah sangat ditentukan oleh kemampuan yang dimiliki seorang guru dalam menjalankan tugasnya. Guru sebagai tenaga profesional harus memenuhi sejumlah persyaratan yakni memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kompetensi yang dimaksud merupakan seperangkat pengetahuan, ketrampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai, dan diaktualisasikan oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya.

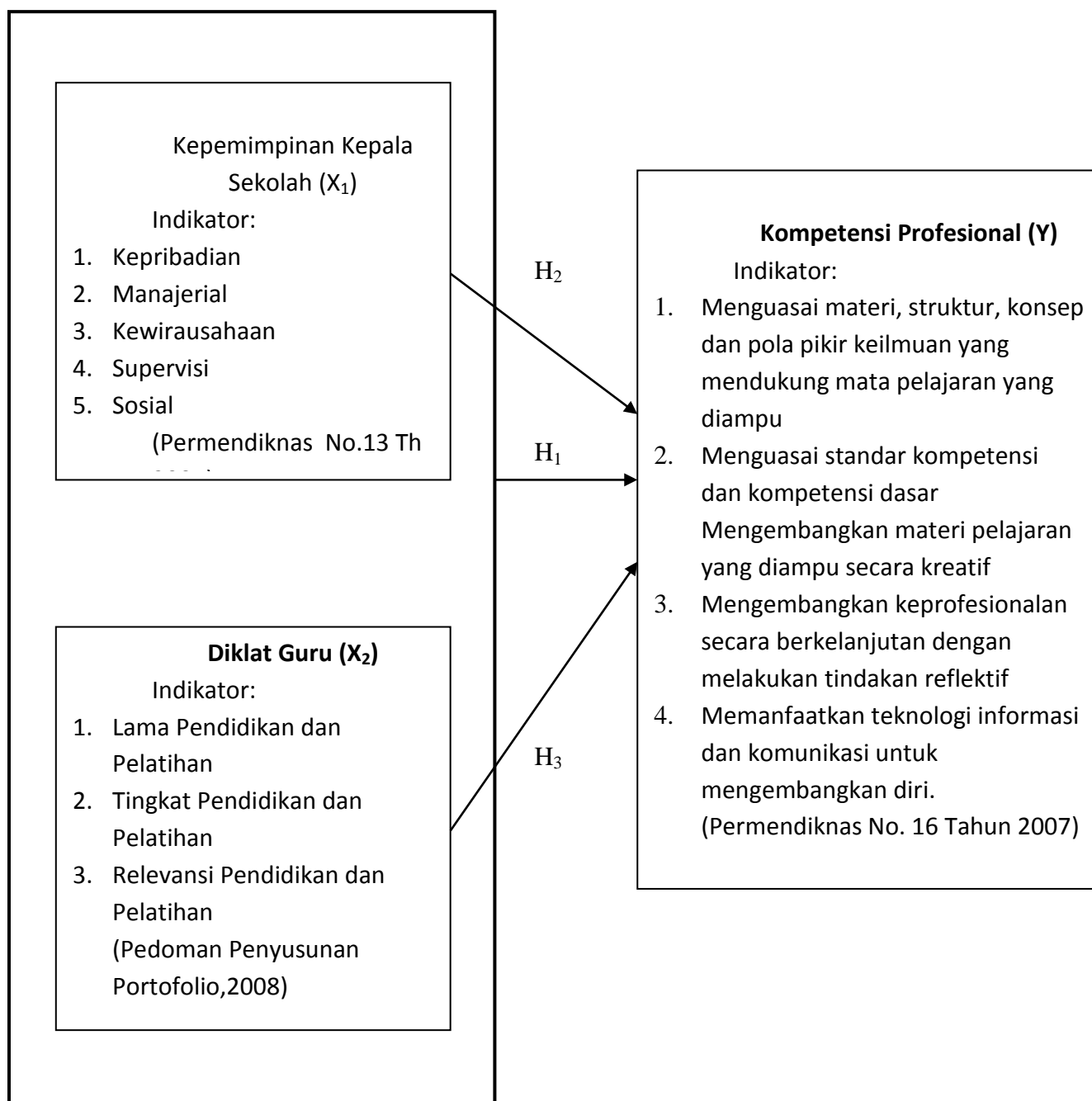
Dalam jenjang pendidikan sekolah menengah, guru mentransfer ilmu pengetahuan sebagai bekal untuk mencetak lulusan yang akan melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi, menumbuhkan kepribadian yang baik serta kemampuan untuk bekal kerja nantinya. Dalam hal ini dibutuhkan sosok guru yang memiliki kompetensi yang mumpuni dan kualifikasi akademik

yang sesuai dengan tugas yang diampunya. Seorang guru juga harus menambah wawasan dan pengetahuannya tentang pendidikan secara terus menerus agar kompetensi profesionalnya terus meningkat guna meningkatkan kualitas mengajarnya di sekolah.

Kompetensi profesional menjadi suatu pondasi yang penting bagi seorang pendidik. Dengan kemampuan mengajar yang baik akan berdampak pada kualitas pendidikan yang bermutu baik. Salah satu upaya yang dilakukan guna mengembangkan keprofesionalannya, seorang guru juga dipengaruhi oleh pemimpin pendidikan yang berada dalam lingkungan sekolah yaitu kepemimpinan kepala sekolah. Dengan kepemimpinan kepala sekolah yang baik, akan mewujudkan rasa nyaman pada seluruh warga sekolah untuk menyelesaikan tugas mereka masing-masing. Lazaruth (1983:21) menyatakan bahwa kepala sekolah mengemban tugas pokok yaitu membina dan mengembangkan sekolahnya secara terus menerus sesuai dengan perkembangan dan tantangan zaman. Didalam usaha meningkatkan mutu sekolahnya, seorang kepala sekolah dapat memperbaiki dan mengembangkan fasilitas sekolah serta meningkatkan mutu guru-guru dan seluruh staf sekolah melalui rapat sekolah, diskusi, seminar, observasi kelas, penataran, dsb. Peningkatan mutu hanya dapat berjalan baik apabila guru-guru bersifat terbuka (*open mindedness*), kreatif dan memiliki semangat kerja yang tinggi. Semua ini hanya dapat terjadi apabila mereka berada dalam suatu suasana kerja yang menyenangkan, aman, dan menantang. Suasana yang demikian

ditentukan oleh bentuk dan sifat kepemimpinan yang dilakukan kepala sekolah.

Selain itu faktor pendidikan dan pelatihan menjadi hal yang tak kalah penting guna meningkatkan kompetensi profesional guru. Khasanah (2010) mendefinisikan pendidikan dan pelatihan sebagai suatu proses yang akan menghasilkan suatu perubahan perilaku sasaran diklat. Secara nyata perubahan perilaku itu berbentuk peningkatan mutu kemampuan dari sasaran diklat. Tujuan pendidikan dan pelatihan guru adalah menyediakan tenaga pendidik yang bermutu dalam jumlah cukup dan jenis yang sesuai sehingga mampu mengembang tugas, mewujudkan perubahan, pertumbuhan dan pembaruan dalam pembangunan bagi seluruh lapisan masyarakat. Dengan seringnya mengikuti diklat diharapkan kompetensi guru akan berkembang dan dapat menerapkan ilmu yang didapat dalam kegiatan belajar mengajar sehingga dapat meningkatkan mutu pendidikan di sekolahnya. Untuk lebih jelasnya kerangka pemikiran penelitian dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 2.1 Bagan Kerangka Berpikir

2.5 Hipotesis

Berdasarkan uraian dalam kerangka berfikir diatas maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H₁ = Ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan diklat guru terhadap kompetensi profesional guru ekonomi SMA Negeri Kabupaten Pematang.

H₂= Ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kompetensi profesional guru ekonomi SMA Negeri Kabupaten Pematang.

H₃= Ada pengaruh diklat guru terhadap kompetensi profesional guru ekonomi SMA Negeri Kabupaten Pematang.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Populasi Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang memiliki kesamaan profesi sebagai guru ekonomi pada SMA Negeri di Kabupaten Pemalang. Adapun jumlah populasi yang dijadikan sample dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.1 Tabel Daftar Populasi Penelitian

No.	Nama Sekolah	Jumlah Guru Ekonomi
1.	SMA N 1 PEMALANG	4
2	SMA N 2 PEMALANG	4
3	SMA N 3 PEMALANG	4
4	SMA N 1 PETARUKAN	3
5	SMA N 1 COMAL	4
6	SMA N 1 ULUJAMI	2
7	SMA N 1 BODEH	2
8	SMA N 1 BANTAR BOLANG	3
9	SMA N 1 RANDUDONGKAL	2
10	SMA N 1 MOGA	2
11	SMA N 1 BELIK	2
Jumlah		32

Sumber: Disdikpora Kabupaten Pemalang Tahun 2012

Pada saat dilaksanakan penelitian, terdapat 2 orang guru yang tidak dapat mengisi kuesioner dikarenakan sakit, sehingga populasi penelitian yang semula berjumlah 32 orang menjadi 30 orang. Populasi guru ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Pemalang seluruhnya dijadikan responden sebagai unit analisis. Populasi guru ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Pemalang berjumlah kurang dari 100 orang, maka peneliti tidak mengambil sampel dan penelitian yang dilakukan adalah penelitian populasi. Hal ini diperkuat oleh Arikunto (2006) yang mengemukakan bahwa sebagai patokan apabila

subjeknya kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua sampel sebagai populasi sehingga penelitian yang dilakukan merupakan penelitian populasi.

3.2 Variabel Penelitian

Variabel adalah objek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian (Arikunto, 2006: 118). Adapun variabel-variabel yang diungkap dalam penelitian ini adalah:

a) Variabel terikat (Y)

Variabel terikat (Y) adalah variabel yang dipengaruhi variabel lain. Penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kompetensi profesional guru. Indikator dari kompetensi profesional guru dalam penelitian ini mengacu pada Permendiknas No. 16 Tahun 2007 sebagai berikut:

1. Menguasai materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.
 - a. Memahami materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran ekonomi/akuntansi
 - b. Menunjukkan manfaat mata pelajaran ekonomi/akuntansi
2. Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu
 - a. Memahami standar kompetensi mata pelajaran yang diampu.
 - b. Memahami kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu.
 - c. Memahami tujuan pembelajaran yang diampu
3. Mengembangkan materi pelajaran yang diampu secara kreatif
 - a. Memilih materi pembelajaran yang diampu sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik.
 - b. Mengolah materi pelajaran yang diampu secara kreatif sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik

4. Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif
 - a. Melakukan refleksi terhadap kinerja sendiri secara terus menerus.
 - b. Memanfaatkan hasil refleksi dalam rangka peningkatan keprofesionalan.
 - c. Melakukan penelitian tindakan kelas untuk peningkatan keprofesionalan
5. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri.
 - a. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam berkomunikasi.
 - b. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk pengembangan diri

Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel kompetensi profesional guru terdiri dari 21 pernyataan. Masing-masing item pertanyaan tersebut diukur dengan menggunakan skala likert 5 poin.

b) Variabel Bebas (X)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain.

Penelitian ini memiliki dua variabel bebas, yaitu:

1) Kepemimpinan kepala sekolah (X_1)

Kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan seorang pemimpin disekolah untuk menggerakkan, membimbing, melindungi, membina, memberi teladan, memberi dorongan, dan memberi bantuan terhadap semua sumber daya yang ada disekolah dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan. Dengan indikator menurut Permendiknas No.13 Tahun 2007, adalah:

- a. Kepribadian: kemampuan dalam diri seseorang yang menentukan kekhasan sifatnya dalam melakukan penyesuaian terhadap lingkungannya.
- b. Manajerial: kemampuan manajemen kepala sekolah seperti melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengendalian serta pendayagunaan semua sumber daya yang ada.
- c. Kewirausahaan: kemampuan sebagai pemrakarsa, perancang perubahan, dan kemampuan wirausaha.
- d. Supervisi: kemampuan dalam menyusun dan melaksanakan program supervisi, serta memanfaatkan hasil supervisi.
- e. Sosial: kemampuan kepala sekolah sebagai bagian dari masyarakat dalam berinteraksi dengan lingkungannya.

Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel kepemimpinan kepala sekolah terdiri dari 25 item pernyataan. Masing-masing item pernyataan tersebut diukur dengan menggunakan skala likert 5 poin.

2) Diklat Guru (X_2)

Diklat guru adalah proses meningkatkan kemampuan seorang guru dalam proses belajar mengajarnya di sekolah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan pada instansinya. Indikatornya dinilai sesuai Pedoman penyusunan portofolio 2008:

- a. Lama pendidikan dan Pelatihan
- b. Tingkat Pendidikan dan Pelatihan

c. Relevansi Pendidikan dan Pelatihan

Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel diklat guru merupakan kuesioner terbuka, guru tinggal menuliskan diklat yang pernah diikuti. Penskoran setiap diklat yang diisikan diukur dengan menggunakan skor pada buku pedoman penyusunan portofolio

3.3 Metode Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang lebih lengkap dan dapat digunakan untuk memecahkan masalah, maka penelitian menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

a. Angket (Kuesioner)

Metode angket ini digunakan untuk memperoleh informasi mengenai variabel baik variabel bebas yaitu kepemimpinan kepala sekolah dan diklat guru maupun variabel terikat yaitu kompetensi profesional guru. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup yang sudah disediakan alternatif jawaban sehingga responden tinggal memilih jawaban mana yang sesuai dengan dirinya untuk variabel kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi profesional guru. Sedangkan untuk variabel diklat guru menggunakan angket terbuka, dimana guru bebas mengisikan berbagai diklat yang pernah diikutinya dengan penilaian menggunakan pedoman penyusunan portofolio 2008.

Dalam penelitian ini skala pengukuran yang digunakan untuk variabel kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi profesional guru adalah skala *Likert*. Dengan skala *Likert*, variabel yang akan diukur

dijabarkan menjadi indikator variabel. Indikator tersebut kemudian dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai yang sangat negatif dengan kategori untuk setiap pertanyaan terdiri dari 5 alternatif jawaban dengan skor:

1. Skor 5 jika jawaban Sangat Setuju (SS)
2. Skor 4 jika jawaban Setuju (S)
3. Skor 3 jika jawaban Ragu-ragu (R)
4. Skor 2 jika jawaban Tidak Setuju (TS)
5. Skor 1 jika jawaban Sangat Tidak Setuju (STS)

3.4 Analisis Uji Instrumen

Uji coba instrumen (*pilot tes*) sebelum angket dibagikan pada responden penelitian, diuji terlebih dahulu pada guru diluar responden penelitian untuk mengevaluasi apakah pernyataan relevan dan mudah dimengerti atau tidak oleh responden dengan menghitung validitas dan reabilitas angket uji coba.

3.4.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. (Arikunto, 2006:168). Uji validitas data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dengan SPSS dengan metode *correlation pearson*. Untuk mengetahui apakah kuesioner

yang digunakan valid atau tidak, maka r yang telah diperoleh (r_{hitung}) dikonsultasikan dengan (r_{tabel}) product moment dengan taraf signifikansi 5%. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen dikatakan valid, dan apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen dikatakan tidak valid. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan SPSS for windows release 16.0.

Uji coba angket baik variabel kepemimpinan kepala sekolah maupun kompetensi profesional guru diberikan kepada 20 responden, sehingga diperoleh r_{tabel} sebesar 0,444 pada taraf kesalahan 5%. Berdasarkan hasil perhitungan validitas angket uji coba variabel kepemimpinan kepala sekolah diketahui bahwa dari 27 item soal terdapat 2 item soal yang tidak valid karena memiliki $r_{hitung} < r_{tabel}$, yaitu soal nomor 5 dan 10. Pada perhitungan validitas angket kompetensi profesional guru diketahui bahwa dari 23 item soal terdapat 2 item soal yang tidak valid yaitu soal nomor 5 dan 14. Dari kedua variabel yang sudah diuji cobakan, butir pertanyaan yang valid digunakan sebagai instrumen penelitian, sedangkan butir pertanyaan yang tidak valid dibuang atau tidak dipakai dalam penelitian, karena setiap indikator sudah terwakili oleh butir pertanyaan yang valid. Hasil analisis uji validitas angket selengkapnya dapat dilihat dalam tabel berikut

Tabel 3.2 Analisis Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

No	r_{hitung}	r_{tabel}	Kategori	No	r_{hitung}	r_{tabel}	Kategori
1	0,731	0,444	Valid	15	0,761	0,444	Valid
2	0,691	0,444	Valid	16	0,727	0,444	Valid
3	0,768	0,444	Valid	17	0,577	0,444	Valid
4	0,810	0,444	Valid	18	0,571	0,444	Valid
5	0,291	0,444	Tidak Valid	19	0,514	0,444	Valid
6	0,781	0,444	Valid	20	0,713	0,444	Valid
7	0,779	0,444	Valid	21	0,679	0,444	Valid
8	0,676	0,444	Valid	22	0,804	0,444	Valid
9	0,831	0,444	Valid	23	0,619	0,444	Valid
10	0,227	0,444	Tidak Valid	24	0,695	0,444	Valid
11	0,552	0,444	Valid	25	0,741	0,444	Valid
12	0,711	0,444	Valid	26	0,709	0,444	Valid
13	0,805	0,444	Valid	27	0,899	0,444	Valid
14	0,588	0,444	Valid				

Sumber: Data penelitian, diolah 2012

Tabel 3.3 Hasil Analisis Uji Validitas Variabel Kompetensi Profesional

No	r_{hitung}	r_{tabel}	Kategori	No	r_{hitung}	r_{tabel}	Kategori
1	0,604	0,444	Valid	13	0,622	0,444	Valid
2	0,626	0,444	Valid	14	0,017	0,444	Tidak Valid
3	0,709	0,444	Valid	15	0,669	0,444	Valid
4	0,653	0,444	Valid	16	0,694	0,444	Valid
5	0,024	0,444	Tidak Valid	17	0,610	0,444	Valid
6	0,664	0,444	Valid	18	0,465	0,444	Valid
7	0,508	0,444	Valid	19	0,582	0,444	Valid
8	0,549	0,444	Valid	20	0,505	0,444	Valid
9	0,565	0,444	Valid	21	0,659	0,444	Valid
10	0,471	0,444	Valid	22	0,732	0,444	Valid
11	0,471	0,444	Valid	23	0,896	0,444	Valid
12	0,539	0,444	Valid				

Sumber: Data penelitian, diolah 2012

3.4.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena

instrumen tersebut sudah baik. Apabila data yang digunakan benar maka berkali-kali akan diambil maka hasilnya tetap sama (Arikunto, 2006:178).

Uji reliabilitas soal instrumen dilakukan dengan menggunakan *software* SPSS 16, dengan hasil yang menunjukkan bahwa dari kedua variabel kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi profesional guru adalah reliabel. Suatu konstruk atau variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* (α) >0.60 (Nunnally dalam Ghozali, 2006:46). Hal ini ditunjukkan dari nilai *Cronbach Alpha* (α) >0.60 , yaitu masing-masing 0,946 dan 0,706, maka dapat dikatakan kuesioner tersebut reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian. Hasil analisis uji reabilitas angket selengkapnya dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 3.4 Hasil Analisis Uji Reliabilitas Kepemimpinan Kepala Sekolah

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.946	27

Tabel 3.5 Hasil Analisis Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi Profesional Guru

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.706	23

3.5 Metode Analisis Data

Metode analisis data adalah salah satu cara yang digunakan untuk mengolah hasil penelitian guna mendapat suatu kesimpulan. Adapun metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

3.5.1 Analisis Deskriptif Persentase

Analisis deskriptif persentase digunakan untuk menjelaskan dan menggambarkan hasil perhitungan dari analisis kuantitatif serta menggambarkan secara jelas kondisi di dalam obyek. Metode analisis deskriptif ini digunakan untuk mengkaji variabel kepemimpinan kepala sekolah, diklat guru dan kompetensi profesional guru ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Pematang Jaya.

Penggunaan teknik analisis data dapat ditempuh dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- a) Membuat tabel distribusi angket variabel X dan variabel Y
- b) Menentukan skor jawaban responden dengan ketentuan skor yang telah ditetapkan
- c) Menjumlahkan skor jawaban yang diperoleh dari tiap responden
- d) Memasukan skor tersebut kedalam rumus:

$$\% = \frac{n}{N} \times 100\%$$

Keterangan :

n = nilai yang diperoleh

N = Jumlah nilai total

% = Persentase yang diperoleh (Ali, 1992:104)

e) Hasil yang diperoleh dikonsultasikan dengan tabel

Untuk menentukan kategori deskriptif presentase (DP) yang diperoleh, maka dibuat tabel kategori yang disusun dalam perhitungan sebagai berikut :

- 1) Persentase maksimal : $(5/5) \times 100\% = 100\%$
- 2) Persentase minimal : $(1/5) \times 100\% = 20\%$
- 3) Rentang persentase : $100\% - 20\% = 80\%$
- 4) Interval kelas persentase : $80\% / 5 = 16\%$

Dari perhitungan diatas diperoleh tabel kategori untuk variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan kompetensi profesional guru ekonomi (Y) adalah sebagai berikut :

Tabel 3.6 Interval Kelas Persentase dan Kategori Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompetensi Profesional Guru

No	Interval	Kategori
1	$84\% < DP \leq 100\%$	Sangat Baik
2	$68\% < DP \leq 84\%$	Baik
3	$52\% < DP \leq 68\%$	Cukup
4	$36\% < DP \leq 52\%$	Kurang Baik
5	$20\% < DP \leq 36\%$	Sangat Kurang Baik

Sumber: data diolah 2012

Tabel 3.7 Interval Kelas Persentase dan Kategori Diklat Guru

Interval	Kriteria	Frekuensi	Persentasi	Rata rata klasikal
230.0 - 270.0	Sangat Baik	4	13%	156.0
190.0 - 230.0	Baik	5	17%	
150.0 - 190.0	Cukup	6	20%	
110.0 - 150.0	Tidak baik	5	17%	

70.0 - 110.0	Sangat tidak baik	10	33%	
Jumlah		30	100%	C

Sumber: data diolah 2012

3.5.2 Statistik Inferensial

Statistik inferensial digunakan sebagai pengembangan dari proses statistik deskriptif karena pada metode ini dilakukan berbagai perkiraan berdasarkan data-data yang terkumpul serta melakukan pengujian hipotesis. Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model regresi linear berganda. Analisis data dilakukan dengan bantuan dari program *SPSS for windows release 16*.

3.5.2.1 Uji Prasyarat

3.5.2.1.1 Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan memiliki bentuk linear. Uji linearitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program *SPSS for windows release 16,0*. Dasar pengambilan keputusannya adalah dengan melihat nilai signifikansi linearity pada Anova Table. Apabila nilai signifikansi linearity $< 0,05$ maka dapat dapat diasumsikan model berbentuk linear.

3.5.2.1.2 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel kompetensi profesional guru, kepemimpinan kepala sekolah dan diklat guru memiliki distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan

analisis grafik dan uji statistik dengan bantuan program *SPSS for windows release 16,0*.

3.5.2.2 Uji Asumsi Klasik

3.5.2.2.1 Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Menurut Ghozali (2006:95) identifikasi keberadaan multikolonieritas dapat dilihat dari : (1). nilai *tolerance* dan (2). lawannya *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel bebas menjadi variabel terikat dan digres terhadap variabel bebas lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jika nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai *cutoff* yang umumnya dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *tolerance* < 0.10 atau sama dengan nilai $VIF > 10$.

3.5.2.2.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain antar variabel bebas. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap disebut *homoskedastisitas* (Ghozali, 2002:69). Cara untuk mendeteksi gejala

ada tidaknya *heteroskedastisitas* dalam penelitian ini yaitu dengan mengamati grafik *Multivariate Standardized Scatterplot*.

Untuk memudahkan perhitungan dalam uji heteroskedastisitas ini digunakan bantuan program *SPSS for windows release 16*. Dari hasil *output SPSS 16* tersebut dapat disimpulkan apabila dari grafik *Scatterplots* terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi (Ghozali, 2006:125).

3.5.2.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variable terikat. Untuk meramalkan pengaruh persepsi guru mengenai kepemimpinan kepala sekolah dan diklat terhadap kompetensi profesional guru ekonomi SMA Negeri Kabupaten Pematang, digunakan rumus sebagai berikut:

$$y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2$$

Dimana :

y = Kompetensi profesional guru ekonomi

a = Konstanta

b₁ = Koefisien Regresi Kepemimpinan kepala sekolah

b₂ = Koefisien Regresi Diklat guru

x₁ = Kepemimpinan kepala sekolah

x₂ = Diklat guru

(Arikunto, 2006:301)

3.6 Uji Hipotesis

3.6.1 Uji Simultan (Uji Statistik F)

Untuk membuktikan hipotesis maka digunakan uji F, yaitu untuk mengetahui sejauh mana variabel-variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel terikat. Apabila dari hasil perhitungan ternyata F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dan sig_F lebih besar dari sig_α maka H_0 ditolak, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel bebas dapat menerangkan variabel terikat secara serentak. Sebaliknya jika F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} dan sig_F lebih kecil dari sig_α maka H_0 diterima, dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel bebas dari model regresi linear berganda tidak mampu menjelaskan variabel terikatnya (Algifari, 2000:70).

3.6.2 Uji Parsial (Uji Statistik t)

Uji parsial (uji t) digunakan untuk menguji kemaknaan koefisien parsial. Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya bermakna atau tidak. Apabila t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan sig_{hitung} lebih besar dari sig_α maka variabel bebasnya memberikan pengaruh terhadap variabel terikatnya. Sebaliknya apa bila t_{hitung} lebih kecil t_{tabel} dan sig_{hitung} lebih kecil dari sig_α maka variabel bebasnya tidak memberikan pengaruh terhadap variabel terikatnya.

3.6.3 Koefisien Determinasi Simultan (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat (Ghozali, 2006:87). Multikolinearitas terjadi apabila nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel bebas banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel terikat (Ghozali, 2006:95)

3.6.4 Koefisien Determinasi Parsial (r^2)

Analisis determinasi dalam regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan pengaruh variabel secara serentak terhadap variabel dependen. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar variasi masing-masing variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Dalam penelitian ini, analisis determinasi menggunakan bantuan *SPSS 16.0*.

BAB V PENUTUP

5.1. Simpulan.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diperoleh simpulan sebagai berikut.

1. Kepemimpinan kepala sekolah dan diklat guru berpengaruh positif terhadap kompetensi profesional guru ekonomi SMA Negeri kabupaten Pemalang.
2. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kompetensi profesional guru ekonomi SMA Negeri kabupaten Pemalang.
3. Diklat guru berpengaruh positif terhadap kompetensi profesional guru ekonomi SMA Negeri kabupaten Pemalang.

5.2. Saran.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diperoleh simpulan sebagai berikut.

1. Sebaiknya kepala sekolah senantiasa berbagi ilmu yang telah diperoleh dalam dunia pengajaran kepada para guru dan meningkatkan kualitas kepemimpinan terutama dalam melaksanakan supervisi untuk meningkatkan kompetensi profesional guru.
2. Sebaiknya para guru lebih aktif dalam mengikuti kegiatan diklat, agar diklat yang mereka ikuti benar-benar dapat bermanfaat dan menambah kompetensi profesionalnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anjarsari, In. 2006. "Kompetensi Profesional Guru Dalam Kerja Di Sekolah Dasar Negeri Jabung I Kecamatan Plupuh Kabupaten Sragen". *Tesis*. Surakarta: Program Pasca Sarjana UMS.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Baedowi. 2008. "Peningkatan Kualitas Pendidikan Melalui Peningkatan Profesionalisme Guru". Dalam Khasanah Pendidikan. *Jurnal Ilmiah Kependidikan*, Vol. 1, NO. 1: http://jurnal.ump.ac.id/_berkas/jurnal/18pdf.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit UNDIP.
- Hamalik, Oemar. 2008. *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasanah, Dedeh Sofia. 2010. "Pengaruh Pendidikan Latihan (Diklat) Kepemimpinan Guru dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar se Kecamatan Babakancikao Kabupaten Purwakarta". Dalam *Jurnal Penelitian Pendidikan*, Vol. 11 No.2: Purwakarta.
- Indrafachrudi, H.R. Soekarto. 2006. *Bagaimana memimpin sekolah yang efektif*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Lazaruth, Soewadji. 1988. *Kepala Sekolah dan Tanggung Jawabnya*. Yogyakarta: Kanisius.
- Liakopoulou, Maria. 2011. "The Professional Competence of Teachers". Dalam *Journal of Humanities and Social Science*, Vol. 1 No. 21. Greece : Aristotle University of Thessaloniki.
- Mathis, Robert. L. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mufarrihah. 2010. "Strategi Pengembangan Profesionalisme Guru Pendidikan Agama Islam Dalam Aspek Kompetensi Pedagogik di SMA Nurul Jadid Paiton Probolinggo". *Skripsi*. Malang: Fakultas Tarbiyah UIN.

- Muhson, Ali. 2004. “*Meningkatkan Profesionalisme Guru: Sebuah Harapan*”. *Dalam Jurnal Ekonomi & Pendidikan, Volume 2, Nomor 1*: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Mulyasa, E. 2004. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukkseskan MBS & KBK*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- , 2007. *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan..* Bandung: Remaja Rosdakarya.
- , 2007. *Manajemen Berbasis Sekolah..* Bandung: Remaja Rosdakarya.
- , 2009. *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Munir, Abdullah. 2008. *Menjadi Kepala Sekolah Efektif*. Jogjakarta: Ar-ruzz Media.
- Muslikah, Dwi. 2010. “*Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Profesional Guru di SMA Negeri 1 Karangrayung – Grobogan*”. *Skripsi*. Semarang: Fakultas Ekonomi UNNES.
- Nurlaely, Dwi. 2010. “*Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Supervisi Akademik dan Fasilitas Kerja Terhadap Kompetensi Profesional Guru di SMA Negeri 1 Wangon Kabupaten Banyumas*”. *Skripsi*. Semarang: Fakultas Ekonomi UNNES.
- Notoadmodjo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil.
- Pusat Pengembangan PPL dan PKL. 2009. *Pedoman PPL Universitas Negeri Semarang*. Semarang: UNNES Press.
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jakarta: PT Prenhalindo.

- Sahertian, Piet A. 2000. *Konsep dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sarimaya, Farida. 2008. *Sertifikasi Guru: Apa, Mengapa dan Bagaimana?*. Bandung: Yrama Widya
- Saud, Udin Syaefudin. 2009. *Pengembangan Profesi Guru*. Bandung: CV Alfabeta.
- Silalahi, Ulber. 2002. *Pemahaman Praktis Asas-Asas Manajemen*. Bandung: Mandar Maju.
- Sudiyanto. 2008. Pengaruh Supervisi, Pendidikan Dan Pelatihan, serta Partisipasi dalam Kelompok Kerja Guru Terhadap Profesionalisme Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Semarang Utara Kota Semarang. *Tesis*. Semarang: Fakultas Ilmu Pendidikan UNNES
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta
- Sulistyaningsih, Dyta. 2010. Pengaruh Pengalaman Diklat (Pendidikan dan Pelatihan) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Profesionalisme Guru Ekonomi-Akuntansi SMA Negeri Se-Kabupaten Semarang. *Skripsi*. Semarang: Fakultas Ekonomi UNNES
- Sutisna, Oteng. 1983. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Angkasa.
- Sutomo, dkk. 2006. *Manajemen Sekolah*. Semarang: UPT MKK Universitas Negeri Semarang
- Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003
- Uno, Hamzah B. 2008. *Profesi Kependidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahjosumidjo. 2002. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

Lampiran

Lampiran 1

**DAFTAR RESPONDEN UJI COBA INSTRUMEN PENELITIAN
“PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN
DIKLAT GURU TERHADAP KOMPETENSI PROFESIONAL
GURU EKONOMI SMA NEGERI KABUPATEN PEMALANG”**

No.	Nama	Guru Mata Pelajaran
1.	Dra. Tri Astuti	Pend. Agama Islam
2.	Rustini, S.Pd	Sejarah
3.	Drs. Bambang Susanto	Geografi
4.	Drs. Kariman	Pkn
5.	Drs. Tjahyono	Pend. Agama Islam
6.	Umi Farida, S.Pd	Matematika
7.	Santoso, S.Pd	Bahasa Inggris
8.	Agus Hartono, S.Pd	Bahasa Inggris
9.	Endang Setyowati P, S.Pd	Bahasa Jerman
10.	Nur Chafidah, S.Pd	Geografi
11.	Suci Wiyanto, S.Pd	Bimbingan Konseling
12.	Sri Budiarti, S.Pd	Bahasa Indonesia
13.	Farina Dewi C, S.Pd	Bahasa Inggris
14.	Nasripah, S.Pd	Bahasa Inggris
15.	Diah Kurniawati, S.Pd	Geografi
16.	Firman Syam, S.Pd	Bahasa Indonesia
17.	Endang Sri Hesti, S.Pd	Seni Musik
18.	Noor Alie Santoso, S.Pd	Seni Tari
19.	Sunarti, S.Pd	Matematika
20.	Ekaprasetyaningsih A, S.Pd	Matematika

KISI-KISI INSTRUMEN UJI COBA PENELITIAN
PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN DIKLAT GURU
TERHADAP KOMPETENSI PROFESIONAL GURU EKONOMI SMA
NEGERI KABUPATEN PEMALANG

No	Variabel	Indikator	No. butir angket	Jml Soal
1.	Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)	f. Kepribadian	1, 2, 3, 4, 5, 6	6
		g. Manajerial	7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17	11
		h. Kewirausahaan	18, 19, 20, 21	4
		i. Supervisi	22, 23, 24	3
		j. Sosial	25, 26, 27	3
2.	Diklat Guru (X2)	d. Lama pendidikan dan Pelatihan e. Tingkat Pendidikan dan Pelatihan f. Relevansi Pendidikan dan Pelatihan		
3.	Kompetensi Profesional Guru (Y)	1. Menguasai materi, struktur, konsep, pola pikir, keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu	1, 2, 3, 4, 5	5

		2. Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu	6, 7, 8, 9	4
		3. Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif	10, 11, 12, 13,14	5
		4. Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif	15, 16, 17, 18, 19	5
		5. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri.	20, 21, 22, 23	4

PENGANTAR ANGKET UJI COBA PENELITIAN

Kepada Yth:

Bapak/Ibu Guru Ekonomi/Akuntansi
Di SMA Negeri Kabupaten Pemalang

Dengan hormat,

Dalam rangka penyusunan skripsi untuk menyelesaikan studi Strata 1 di Universitas Negeri Semarang, dengan judul penelitian "*Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Diklat Guru Terhadap Kompetensi Profesional Guru Ekonomi SMA Negeri Kabupaten Pemalang*", maka dengan segala kerendahan hati saya memohon bantuan dari Bapak/Ibu bersedia meluangkan waktu untuk mengisi angket ini.

Adapun kerahasiaan yang berkaitan dengan pengisian angket akan saya jaga sepenuhnya dan hanya digunakan untuk penelitian ilmiah. Jawaban Bapak/Ibu akan sangat bermanfaat bagi saya dalam penyusunan skripsi.

Atas bantuan Bapak/Ibu bersedia mengisi kuesioner ini saya ucapkan terimakasih.

Semarang, Agustus 2012
Hormat saya,

Esti Yastika
NIM. 7101408042

ANGKET UJI COBA PENELITIAN
PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN DIKLAT GURU
TERHADAP KOMPETENSI PROFESIONAL GURU EKONOMI SMA
NEGERI KABUPATEN PEMALANG

I. Petunjuk pengisian

1. Tulislah identitas Bapak/Ibu pada tempat yang telah disediakan
2. Bacalah setiap pertanyaan secara teliti sebelum Bapak/Ibu menjawab
3. Pilihlah salah satu jawaban secara benar dengan memberi tanda cek list (√) pada salah satu jawaban yang anda anggap paling sesuai dengan keadaan yang sebenar-benarnya, dengan ketentuan skor sebagai berikut:

Skor 5 untuk jawaban Sangat Setuju

Skor 4 untuk jawaban Setuju

Skor 3 untuk jawaban Ragu-ragu

Skor 2 untuk jawaban Tidak Setuju

Skor 1 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju

4. Isilah kolom-kolom yang tersedia berdasarkan sertifikat pendidikan dan pelatihan (diklat) yang Bapak/Ibu miliki.

II. Identitas Responden

1. Nama responden :
2. Nama sekolah :
3. Jenis kelamin :
4. Pendidikan terakhir :
5. Lama mengajar :

III. Pertanyaan

A. Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (Instrumen dikembangkan dari Permendiknas No.13 Tahun 2007 dengan beberapa penyesuaian)

No	Aspek yang diukur	SS	S	R	TS	STS
a. Kompetensi Kepribadian						
1.	Kepala sekolah mampu memberi contoh tauladan yang baik di sekolah					
2.	Kepala sekolah memiliki keinginan yang kuat dalam pengembangan diri sebagai kepala sekolah					
3.	Kepala sekolah bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya					

No	Aspek yang diukur	SS	S	R	TS	STS
4	Kepala sekolah mampu mengendalikan diri dalam menghadapi masalah pekerjaannya					
5	Kepala sekolah memiliki bakat sebagai pemimpin pendidikan					
66	Kepala sekolah memiliki minat jabatan sebagai pemimpin pendidikan					
b. Kompetensi Manajerial						
7	Kepala sekolah menyusun perencanaan sekolah dengan baik					
8	Kepala sekolah mampu mengembangkan organisasi sekolah sesuai kebutuhan					
9	Kepala sekolah mampu menciptakan iklim sekolah yang kondusif bagi pembelajaran peserta didik					
10	Kepala sekolah mampu mengelola guru dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal					
11	Kepala sekolah mengelola keuangan sekolah sesuai prinsip pengelolaan yang akuntabel					
12	Kepala sekolah mengelola keuangan sekolah secara transparan					
13	Kepala sekolah memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan manajemen sekolah					
14	Kepala sekolah melakukan monitoring pelaksanaan program kegiatan sekolah					
15	Kepala sekolah melakukan evaluasi pelaksanaan program kegiatan sekolah					
16	Kepala sekolah merencanakan tindak lanjut dari hasil evaluasi					
17	Kepala sekolah melakukan pelaporan pelaksanaan program kegiatan sekolah					

No	Aspek yang diukur	SS	S	R	TS	STS
c. Kompetensi Kewirausahaan						
18	Kepala sekolah menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah					
19	Kepala sekolah bekerja keras untuk mencapai keberhasilan sekolah					
20	Kepala sekolah memiliki motivasi yang kuat untuk sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya					
21	Kepala sekolah mencari solusi terbaik dalam menghadapi kendala yang dihadapi sekolah					
d. Kompetensi Supervisi						
22	Kepala sekolah merencanakan program supervisi akademik untuk meningkatkan profesionalisme guru					
23	Kepala sekolah melakukan supervisi akademik dengan teknik supervisi yang tepat					
24	Kepala sekolah menindaklanjuti hasil supervisi terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru					
e. Kompetensi Sosial						
25	Kepala sekolah bekerjasama dengan pihak lain untuk kepentingan sekolah					
26	Kepala sekolah berpartisipasi aktif dalam kegiatan sosial kemasyarakatan					
27	Kepala sekolah memiliki kepekaan sosial terhadap orang lain					

B. Variabel Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Tuliskan pengalaman mengikuti pendidikan dan pelatihan (diklat) Bapak/Ibu pada tabel berikut:

NO	NAMA/JENIS DIKLAT	TEMPAT	WAKTU PELAKSANAAN (..... jam)	PENYELENGGARA	SKOR (diisi peneliti)

Catatan:

Skor diisikan oleh peneliti sesuai dengan pedoman penyusunan portofolio tahun 2008

C. Variabel Kompetensi Profesional Guru (Instrumen dikembangkan dari Permendiknas No.16 Tahun 2007 dengan beberapa penyesuaian)

No	Aspek yang diukur	SS	S	R	TS	STS
a. Menguasai materi, struktur, konsep, pola pikir, keilmuan						
1	Guru menguasai materi pelajaran yang diampu					
2	Guru menguasai struktur mata pelajaran dikelas yang diampu					
3	Guru menerapkan konsep-konsep materi kedalam kehidupan sehari-hari					
4	Guru dapat membedakan pendekatan-pendekatan mata pelajaran yang diampu					
5	Guru menunjukkan manfaat mata pelajaran yang diampu kepada peserta didik					
b. Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu						
6	Guru memahami standar kompetensi dari materi pelajaran yang diampu					
7	Guru memahami kompetensi dasar mata pelajaran dikelas yang diampu					
8	Guru mengembangkan kompetensi dasar menjadi indikator-indikator pencapaian kompetensi					
9	Guru memahami tujuan pembelajaran dari mata pelajaran yang diampu					
c. Mengembangkan materi pelajaran yang diampu secara kreatif						
10	Guru mengkaji terlebih dulu isi materi yang disampaikan sebelum mengajar					
11	Guru mengajarkan materi pembelajaran yang sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik					
12	Guru mengolah materi pembelajaran yang diampu secara kreatif					
13	Guru menggunakan sumber belajar sesuai dengan tujuan pembelajaran					
14	Guru menggunakan media belajar sesuai dengan tujuan pembelajaran					

No	Aspek yang diukur	SS	S	R	TS	STS
d. Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif						
15	Guru melakukan refleksi terhadap kinerja sendiri secara terus menerus					
16	Guru memanfaatkan hasil refleksi dalam rangka meningkatkan keprofesionalan					
17	Guru melakukan Penelitian Tindakan Kelas (PTK) untuk meningkatkan keprofesionalan					
18	Guru mengikuti kemajuan zaman dengan mencari sumber pengetahuan baru di internet					
19	Guru aktif mengikuti seminar/workshop pembelajaran untuk diterapkan dalam inovasi pembelajaran di kelas					
e. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri						
20	Guru memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam berkomunikasi					
21	Guru memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan keprofesionalannya					
22	Guru mampu mengakses internet untuk mencari sumber pengetahuan yang baru					
23	Guru memiliki blog sebagai ruang pengembangan diri di dunia maya					

Lampiran 3

DAFTAR RESPONDEN PENELITIAN
“PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN DIKLAT
GURU TERHADAP KOMPETENSI PROFESIONAL GURU EKONOMI
SMA NEGERI KABUPATEN PEMALANG”

NO	NAMA RESPONDEN	GURU MAPEL	SEKOLAH
1	Dra. Rini Wijayanti	Ekonomi	SMA Negeri 1 Pemalang
2	Mirin Darmanto, S.Pd	Ekonomi	SMA Negeri 1 Pemalang
3	Sri Rejeki, S.Pd	Ekonomi	SMA Negeri 1 Pemalang
4	Prapto Muntoko, S.Pd	Akuntansi	SMA Negeri 1 Pemalang
5	Richana, S.Pd	Ekonomi	SMA Negeri 2 Pemalang
6	Dra. Hj. Zachro. M.Pd	Ekonomi	SMA Negeri 2 Pemalang
7	Nursidin, S.Pd	Ekonomi	SMA Negeri 2 Pemalang
8	Slamet, S.Pd	Akuntansi	SMA Negeri 2 Pemalang
9	Amalia Kristiana, S.Pd	Ekonomi	SMA Negeri 3 Pemalang
10	Hening Ujjaningrum, S.Pd	Ekonomi	SMA Negeri 3 Pemalang
11	Sri Pujiastuti, S.Pd	Akuntansi	SMA Negeri 3 Pemalang
12	Rusnanto, S.Pd	Ekonomi	SMA Negeri 1 Petarukan
13	Menuk Rahmawati, S.Pd	Ekonomi	SMA Negeri 1 Petarukan
14	Subyo Leksono, S.Pd	Akuntansi	SMA Negeri 1 Petarukan
15	Dra. Qiroatun Asro	Ekonomi	SMA Negeri 1 Comal
16	Rosidah, S.Pd	Ekonomi	SMA Negeri 1 Comal
17	H. Abdul Aziz, S.Pd	Ekonomi	SMA Negeri 1 Comal
18	Susilo, S.Pd	Akuntansi	SMA Negeri 1 Comal
19	Siti Manisah, S.Pd	Ekonomi	SMA Negeri 1 Ulujami
20	Sri Rahmawati, S.Pd	Akuntansi	SMA Negeri 1 Ulujami
21	Saiful, S.Pd	Ekonomi	SMA Negeri 1 Bodeh
22	Samiarsih, S.Pd	Akuntansi	SMA Negeri 1 Bodeh
23	Lulu Asfariyah, S.Pd	Ekonomi	SMA Negeri 1 Bantarbolang
24	Mudzofir, S.Pd	Ekonomi	SMA Negeri 1 Bantarbolang
25	Slamet, S.Pd	Akuntansi	SMA Negeri 1 Bantarbolang

NO	NAMA RESPONDEN	GURU MAPEL	SEKOLAH
26	Sunardi, S.Pd	Ekonomi	SMA Negeri 1 Randudongkal
27	Nurce Haerani	Akuntansi	SMA Negeri 1 Randudongkal
28	Isniatun	Ekonomi	SMA Negeri 1 Moga
29	Asep Amaludin, S.Pd	Ekonomi	SMA Negeri 1 Belik
30	Cipto Yuwono, S.Pd	Akuntansi	SMA Negeri 1 Belik

KISI-KISI INSTRUMEN PENELITIAN
PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN DIKLAT GURU
TERHADAP KOMPETENSI PROFESIONAL GURU EKONOMI SMA
NEGERI KABUPATEN PEMALANG

No	Variabel	Indikator	No. butir angket	Jml Soal
1.	Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)	k. Kepribadian	1, 2, 3, 4, 5	5
		l. Manajerial	6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15	10
		m. Kewirausahaan	16, 17, 18, 19	4
		n. Supervisi	20, 21, 22	3
		o. Sosial	23, 24, 25	3
2.	Diklat Guru (X2)	g. Lama pendidikan dan Pelatihan h. Tingkat Pendidikan dan Pelatihan i. Relevansi Pendidikan dan Pelatihan		
3.	Kompetensi Profesional Guru (Y)	1. Menguasai materi, struktur, konsep, pola pikir, keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu	1, 2, 3, 4	4

		2. Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu	5, 6, 7, 8	4
		3. Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif	9, 10, 11, 12	4
		4. Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif	13, 14, 15, 16, 17	5
		5. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri.	18, 19, 20, 21	4

PENGANTAR ANGKET PENELITIAN

Kepada Yth:

Bapak/Ibu Guru Ekonomi/Akuntansi
Di SMA Negeri Kabupaten Pemalang

Dengan hormat,

Dalam rangka penyusunan skripsi untuk menyelesaikan studi Strata 1 di Universitas Negeri Semarang, dengan judul penelitian "*Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Diklat Guru Terhadap Kompetensi Profesional Guru Ekonomi SMA Negeri Kabupaten Pemalang*", maka dengan segala kerendahan hati saya memohon bantuan dari Bapak/Ibu bersedia meluangkan waktu untuk mengisi angket ini.

Adapun kerahasiaan yang berkaitan dengan pengisian angket akan saya jaga sepenuhnya dan hanya digunakan untuk penelitian ilmiah. Jawaban Bapak/Ibu akan sangat bermanfaat bagi saya dalam penyusunan skripsi.

Atas bantuan Bapak/Ibu bersedia mengisi kuesioner ini saya ucapkan terimakasih.

Semarang, Agustus 2012
Hormat saya,

Esti Yastika
NIM. 7101408042

ANGKET PENELITIAN
PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN DIKLAT GURU
TERHADAP KOMPETENSI PROFESIONAL GURU EKONOMI SMA
NEGERI KABUPATEN PEMALANG

I. Petunjuk pengisian

1. Tulislah identitas Bapak/Ibu pada tempat yang telah disediakan
2. Bacalah setiap pertanyaan secara teliti sebelum Bapak/Ibu menjawab
3. Pilihlah salah satu jawaban secara benar dengan memberi tanda cek list (√) pada salah satu jawaban yang anda anggap paling sesuai dengan keadaan yang sebenar-benarnya, dengan ketentuan skor sebagai berikut:
 Skor 5 untuk jawaban Sangat Setuju
 Skor 4 untuk jawaban Setuju
 Skor 3 untuk jawaban Ragu-ragu
 Skor 2 untuk jawaban Tidak Setuju
 Skor 1 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju
4. Isilah kolom-kolom yang tersedia berdasarkan sertifikat pendidikan dan pelatihan (diklat) yang Bapak/Ibu miliki.

II. Identitas Responden

1. Nama responden :
2. Nama sekolah :
3. Jenis kelamin :
4. Pendidikan terakhir :
5. Lama mengajar :

III. Pertanyaan

A. Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (Instrumen dikembangkan dari Permendiknas No.13 Tahun 2007 dengan beberapa penyesuaian)

No	Aspek yang diukur	SS	S	R	TS	STS
a. Kompetensi Kepribadian						
1.	Kepala sekolah mampu memberi contoh tauladan yang baik di sekolah					
2.	Kepala sekolah memiliki keinginan yang kuat dalam pengembangan diri sebagai kepala sekolah					
3.	Kepala sekolah bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya					

No	Aspek yang diukur	SS	S	R	TS	STS
4	Kepala sekolah mampu mengendalikan diri dalam menghadapi masalah pekerjaannya					
5	Kepala sekolah memiliki minat jabatan sebagai pemimpin pendidikan					
b. Kompetensi Manajerial						
6	Kepala sekolah menyusun perencanaan sekolah dengan baik					
7	Kepala sekolah mampu mengembangkan organisasi sekolah sesuai kebutuhan					
8	Kepala sekolah mampu menciptakan iklim sekolah yang kondusif bagi pembelajaran peserta didik					
9	Kepala sekolah mengelola keuangan sekolah sesuai prinsip pengelolaan yang akuntabel					
10	Kepala sekolah mengelola keuangan sekolah secara transparan					
11	Kepala sekolah memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan manajemen sekolah					
12	Kepala sekolah melakukan monitoring pelaksanaa program kegiatan sekolah					
13	Kepala sekolah melakukan evaluasi pelaksanaa program kegiatan sekolah					
14	Kepala sekolah merencanakan tindak lanjut dari hasil evaluasi					
15	Kepala sekolah melakukan pelaporan pelaksanaa program kegiatan sekolah					
c. Kompetensi Kewirausahaan						
16	Kepala sekolah menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah					
17	Kepala sekolah bekerja keras untuk mencapai keberhasilan sekolah					

No	Aspek yang diukur	SS	S	R	TS	STS
18	Kepala sekolah memiliki motivasi yang kuat untuk sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya					
19	Kepala sekolah mencari solusi terbaik dalam menghadapi kendala yang dihadapi sekolah					
d. Kompetensi Supervisi						
20	Kepala sekolah merencanakan program supervisi akademik untuk meningkatkan profesionalisme guru					
21	Kepala sekolah melakukan supervisi akademik dengan teknik supervisi yang tepat					
22	Kepala sekolah menindaklanjuti hasil supervisi terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru					
e. Kompetensi Sosial						
23	Kepala sekolah bekerjasama dengan pihak lain untuk kepentingan sekolah					
24	Kepala sekolah berpartisipasi aktif dalam kegiatan sosial kemasyarakatan					
25	Kepala sekolah memiliki kepekaan sosial terhadap orang lain					

. B. Variabel Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Tuliskan pengalaman mengikuti pendidikan dan pelatihan (diklat) Bapak/Ibu pada tabel berikut:

NO	NAMA/JENIS DIKLAT	TEMPAT	WAKTU PELAKSANAAN (..... jam)	PENYELENGGARA	SKOR (diisi peneliti)

Catatan:

Skor diisikan oleh peneliti sesuai dengan pedoman penyusunan portofolio tahun 2008

C. Variabel Kompetensi Profesional Guru (Instrumen dikembangkan dari Permendiknas No.16 Tahun 2007 dengan beberapa penyesuaian)

No	Aspek yang diukur	SS	S	R	TS	STS
a. Menguasai materi, struktur, konsep, pola pikir, keilmuan						
1	Guru menguasai materi pelajaran yang diampu					
2	Guru menguasai struktur mata pelajaran dikelas yang diampu					
3	Guru menerapkan konsep-konsep materi kedalam kehidupan sehari-hari					
4	Guru dapat membedakan pendekatan-pendekatan mata pelajaran yang diampu					
b. Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu						
5	Guru memahami standar kompetensi dari materi pelajaran yang diampu					
6	Guru memahami kompetensi dasar mata pelajaran dikelas yang diampu					
7	Guru mengembangkan kompetensi dasar menjadi indikator-indikator pencapaian kompetensi					
8	Guru memahami tujuan pembelajaran dari mata pelajaran yang diampu					
c. Mengembangkan materi pelajaran yang diampu secara kreatif						
9	Guru mengkaji terlebih dulu isi materi yang disampaikan sebelum mengajar					
10	Guru mengajarkan materi pembelajaran yang sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik					
11	Guru mengolah materi pembelajaran yang diampu secara kreatif					
12	Guru menggunakan sumber belajar sesuai dengan tujuan pembelajaran					

No	Aspek yang diukur	SS	S	R	TS	STS
d. Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif						
13	Guru melakukan refleksi terhadap kinerja sendiri secara terus menerus					
14	Guru memanfaatkan hasil refleksi dalam rangka meningkatkan keprofesionalan					
15	Guru melakukan Penelitian Tindakan Kelas (PTK) untuk meningkatkan keprofesionalan					
16	Guru mengikuti kemajuan zaman dengan mencari sumber pengetahuan baru di internet					
11 7	Guru aktif mengikuti seminar/workshop pembelajaran untuk diterapkan dalam inovasi pembelajaran di kelas					
e. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri						
18	Guru memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam berkomunikasi					
21 9	Guru memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan keprofesionalannya					
20	Guru mampu mengakses internet untuk mencari sumber pengetahuan yang baru					
21	Guru memiliki blog sebagai ruang pengembangan diri di dunia maya					

Lampiran 5

ANALISIS DESKRIPTIF PROSENTASE VARIABEL KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

No	Kode	DATA HASIL JAWABAN INSTRUMEN PENELITIAN																												Jumlah Total	N	%	kriteria		
		Kepemimpinan Kepala Sekolah																																	
		Kompetensi Kepribadian						Kometensi Manajerial										Kompetensi Kewirausahaan					Kompetensi Supervisi				Kompetensi Sosial								
		1	2	3	4	5	JML	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	JML	16	17	18	19	JML	20	21	22	JML	23	24					25	JML
1	R-01	4	3	4	5	2	18	3	3	5	5	4	2	3	3	2	5	35	2	5	4	2	13	3	4	4	11	3	5	4	12	89	125	71	B
2	R-02	4	4	4	4	3	19	3	4	5	4	3	4	2	3	5	3	36	2	5	3	2	12	5	4	3	12	4	4	4	12	91	125	73	B
3	R-03	3	4	3	4	4	18	2	2	5	5	2	5	2	4	3	5	35	2	5	4	2	13	4	5	4	13	4	3	5	12	91	125	73	B
4	R-04	3	2	4	3	4	16	5	4	3	5	3	4	5	3	5	5	42	3	4	4	2	13	5	5	2	12	3	5	4	12	95	125	76	B
5	R-05	3	2	3	2	3	13	3	3	4	3	3	5	4	3	5	5	38	2	3	2	3	10	4	5	4	13	3	4	4	11	85	125	68	C
6	R-06	3	4	5	5	4	21	5	5	4	4	4	3	5	3	2	3	38	2	2	2	3	9	2	4	5	11	4	5	4	13	92	125	74	B
7	R-07	3	3	2	2	4	14	2	2	5	4	5	3	4	4	3	2	34	5	5	2	3	15	5	5	2	12	3	4	3	10	85	125	68	C
8	R-08	3	3	3	3	3	15	3	4	2	3	3	5	4	5	2	5	36	5	5	2	4	16	4	4	3	11	2	5	5	12	90	125	72	B
9	R-09	3	3	3	4	3	16	2	2	2	2	2	2	3	3	5	3	26	4	5	3	3	15	4	4	3	11	2	3	4	9	77	125	62	C
10	R-10	3	5	4	4	5	21	4	3	3	3	4	5	2	4	2	2	32	5	4	2	2	13	3	4	3	10	2	5	3	10	86	125	69	B
11	R-11	4	4	3	5	4	20	5	3	4	5	3	5	5	3	3	2	38	4	2	5	3	14	2	2	3	7	2	2	2	6	85	125	68	C
12	R-12	5	3	5	4	3	20	3	3	2	2	3	2	3	3	2	5	28	3	2	2	3	10	5	3	3	11	3	3	3	9	78	125	62	C
13	R-13	2	3	3	3	2	13	3	3	3	3	2	2	4	4	4	5	33	5	5	5	5	20	5	5	2	12	5	5	3	13	91	125	73	B
14	R-14	3	2	4	5	2	16	4	3	4	4	5	2	4	3	5	5	39	2	2	3	3	10	2	2	5	9	4	2	4	10	84	125	67	C
15	R-15	2	4	2	5	4	17	2	3	3	4	3	5	4	3	5	5	37	4	5	3	2	14	3	4	5	12	3	5	2	10	90	125	72	B
16	R-16	4	5	4	3	4	20	4	5	3	4	5	3	3	3	3	2	35	3	2	2	3	10	3	5	4	12	3	5	2	10	87	125	70	B
17	R-17	2	3	2	3	3	13	2	2	2	2	4	5	5	5	3	5	35	3	3	3	5	14	4	5	5	14	4	4	4	12	88	125	70	B
18	R-18	3	4	3	4	5	19	3	2	3	4	4	4	4	3	3	5	35	2	3	3	2	10	4	4	2	10	3	4	3	10	84	125	67	C
19	R-19	3	2	3	4	3	15	5	3	3	3	4	3	4	3	4	4	36	3	4	3	2	12	4	4	4	12	4	3	5	12	87	125	70	B
20	R-20	5	2	4	4	4	19	3	3	5	4	5	3	3	3	3	4	36	2	4	4	3	13	3	3	4	10	3	4	2	9	87	125	70	B
21	R-21	3	4	5	4	5	21	3	5	4	3	3	4	4	4	3	3	36	3	3	4	3	13	3	2	2	7	3	3	2	8	85	125	68	C
22	R-22	2	3	3	5	3	16	4	4	4	4	3	3	4	3	3	5	37	5	5	5	4	19	5	4	5	14	2	4	3	9	95	125	76	B
23	R-23	2	4	4	4	2	16	5	4	5	3	3	4	4	3	3	4	38	3	4	4	3	14	3	4	5	12	3	5	5	13	93	125	74	B
24	R-24	3	2	3	2	3	13	3	4	5	5	5	2	3	5	3	5	40	5	4	5	3	17	5	2	3	10	4	3	4	11	91	125	73	B
25	R-25	4	3	5	3	4	19	4	5	4	3	3	2	2	3	5	4	35	4	4	5	4	17	3	3	2	8	3	2	3	8	87	125	70	B
26	R-26	3	3	3	3	4	16	3	2	3	4	4	5	4	4	3	4	36	3	4	5	4	16	4	4	4	12	4	4	5	13	93	125	74	B
27	R-27	3	4	2	3	3	15	4	5	4	4	3	3	3	5	5	5	41	3	4	4	4	15	4	2	5	11	5	5	4	14	96	125	77	B
28	R-28	5	4	3	4	3	19	4	4	5	3	3	5	2	5	3	5	39	5	4	4	3	16	2	2	2	6	2	4	2	8	88	125	70	B
29	R-29	4	5	5	5	3	22	3	2	3	4	3	5	5	4	3	4	36	3	4	2	2	11	2	4	5	11	2	4	5	11	91	125	73	B
30	R-30	3	3	4	3	3	16	3	3	3	4	4	4	3	3	4	5	36	2	4	3	5	14	5	5	4	14	2	2	4	8	88	125	70	B

ANALISIS DESKRIPTIF PROSENTASE VARIABEL KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

Interval Persen	Kriteria	Frekuensi	Persentase
84% - 100%	Sangat Baik	0	0%
68% - 84%	Baik	22	73%
52% - 68%	Cukup	8	27%
36% - 52 %	Kurang Baik	0	0%
≤ 36%	Sangat Tidak Baik	0	0%
Jumlah		30	

Lampiran 6

ANALISIS DESKRIPTIF PROSENTASE VARIABEL KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH INDIKATOR KOMPETENSI KEPRIBADIAN

No	Kode	Kompetensi Kepribadian						N	%	Kriteria
		1	2	3	4	5	JML			
1	R-01	4	3	4	5	2	18	25	72,00	B
2	R-02	4	4	4	4	3	19	25	76,00	B
3	R-03	3	4	3	4	4	18	25	72,00	B
4	R-04	3	2	4	3	4	16	25	64,00	C
5	R-05	3	2	3	2	3	13	25	52,00	KB
6	R-06	3	4	5	5	4	21	25	84,00	B
7	R-07	3	3	2	2	4	14	25	56,00	C
8	R-08	3	3	3	3	3	15	25	60,00	C
9	R-09	3	3	3	4	3	16	25	64,00	C
10	R-10	3	5	4	4	5	21	25	84,00	B
11	R-11	4	4	3	5	4	20	25	80,00	B
12	R-12	5	3	5	4	3	20	25	80,00	B
13	R-13	2	3	3	3	2	13	25	52,00	KB
14	R-14	3	2	4	5	2	16	25	64,00	C
15	R-15	2	4	2	5	4	17	25	68,00	C
16	R-16	4	5	4	3	4	20	25	80,00	B
17	R-17	2	3	2	3	3	13	25	52,00	KB
18	R-18	3	4	3	4	5	19	25	76,00	B
19	R-19	3	2	3	4	3	15	25	60,00	C
20	R-20	5	2	4	4	4	19	25	76,00	B
21	R-21	3	4	5	4	5	21	25	84,00	B
22	R-22	2	3	3	5	3	16	25	64,00	C
23	R-23	2	4	4	4	2	16	25	64,00	C
24	R-24	3	2	3	2	3	13	25	52,00	KB
25	R-25	4	3	5	3	4	19	25	76,00	B
26	R-26	3	3	3	3	4	16	25	64,00	C
27	R-27	3	4	2	3	3	15	25	60,00	C
28	R-28	5	4	3	4	3	19	25	76,00	B
29	R-29	4	5	5	5	3	22	25	88,00	SB
30	R-30	3	3	4	3	3	16	25	64,00	C

Interval Persen	Kriteria	Frekuensi	Persentasi
84% - 100%	Sangat Baik	1	3%
68% - 84%	Baik	13	43%
52% - 68%	Cukup	12	40%
36% - 52%	Kurang Baik	4	13%
≤ 36%	Sangat Tidak Baik	0	0%
Jumlah		30	



ANALISIS DESKRIPTIF PROSENTASE VARIABEL KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH INDIKATOR KOMPETENSI MANAJERIAL

No	Kode	Kompetensi Manajerial											N	%	Kriteria
		6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	JML			
1	R-01	3	3	5	5	4	2	3	3	1	5	34	50	68	C
2	R-02	3	4	5	4	3	4	2	3	5	3	36	50	72	B
3	R-03	2	2	5	5	2	5	2	4	3	5	35	50	70	B
4	R-04	5	4	3	5	3	4	5	3	5	5	42	50	84	B
5	R-05	3	3	4	3	3	5	4	3	5	5	38	50	76	B
6	R-06	5	5	4	4	4	3	5	3	1	3	37	50	74	B
7	R-07	2	1	5	4	5	3	4	4	3	2	33	50	66	C
8	R-08	3	4	2	3	3	5	4	5	2	5	36	50	72	B
9	R-09	2	1	2	1	2	2	3	3	5	3	24	50	48	KB
10	R-10	4	3	3	3	4	5	2	4	2	2	32	50	64	C
11	R-11	5	3	4	5	3	5	5	3	3	2	38	50	76	B
12	R-12	3	3	2	2	3	2	3	3	2	5	28	50	56	C
13	R-13	3	3	3	3	2	2	4	4	4	5	33	50	66	C
14	R-14	4	3	4	4	5	2	4	3	5	5	39	50	78	B
15	R-15	2	3	3	4	3	5	4	3	5	5	37	50	74	B
16	R-16	4	5	3	4	5	3	3	3	3	2	35	50	70	B
17	R-17	2	2	2	2	4	5	5	5	3	5	35	50	70	B
18	R-18	3	2	3	4	4	4	4	3	3	5	35	50	70	B
19	R-19	5	3	3	3	4	3	4	3	4	4	36	50	72	B
20	R-20	3	3	5	4	5	3	3	3	3	4	36	50	72	B
21	R-21	3	5	4	3	3	4	5	5	3	3	38	50	76	B
22	R-22	4	4	4	4	3	3	4	3	3	5	37	50	74	B
23	R-23	5	4	5	3	3	4	4	3	3	4	38	50	76	B
24	R-24	3	4	5	5	5	2	3	5	3	5	40	50	80	B
25	R-25	4	5	4	3	3	2	2	3	5	4	35	50	70	B
26	R-26	3	2	3	4	4	5	4	4	3	4	36	50	72	B
27	R-27	4	5	4	4	3	3	3	5	5	5	41	50	82	B
28	R-28	4	4	5	3	3	5	2	5	3	5	39	50	78	B
29	R-29	3	2	3	4	3	5	5	4	3	4	36	50	72	B
30	R-30	3	3	3	4	4	4	3	3	4	5	36	50	72	B

Interval Persen	Kriteria	Frekuensi	Persentasi
84% - 100%	Sangat Baik	0	0%
68% - 84%	Baik	24	80%
52% - 68%	Cukup	5	17%
36% - 52%	Kurang Baik	1	3%
≤ 36%	Sangat Tidak Baik	0	0%
Jumlah		30	

Lampiran 8

ANALISIS DESKRIPTIF PROSENTASE VARIABEL KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH INDIKATOR KOMPETENSI KEWIRAUSAHAAN

No	Kode	Kompetensi Kewirausahaan					N	%	Kriteria
		16	17	18	19	JML			
1	R-01	2	5	4	2	13	20	65,00	C
2	R-02	2	5	3	1	11	20	55,00	C
3	R-03	2	5	4	2	13	20	65,00	C
4	R-04	3	4	4	2	13	20	65,00	C
5	R-05	2	3	2	3	10	20	50,00	KB
6	R-06	2	2	2	3	9	20	45,00	KB
7	R-07	5	5	2	3	15	20	75,00	B
8	R-08	5	5	2	4	16	20	80,00	B
9	R-09	4	5	3	3	15	20	75,00	B
10	R-10	5	4	2	2	13	20	65,00	C
11	R-11	4	2	5	3	14	20	70,00	B
12	R-12	3	2	1	3	9	20	45,00	KB
13	R-13	5	5	5	5	20	20	100,00	SB
14	R-14	2	2	3	3	10	20	50,00	KB
15	R-15	4	5	3	2	14	20	70,00	B
16	R-16	3	2	2	3	10	20	50,00	KB
17	R-17	3	3	3	5	14	20	70,00	B
18	R-18	2	3	3	2	10	20	50,00	KB
19	R-19	3	4	3	2	12	20	60,00	C
20	R-20	2	4	4	3	13	20	65,00	C
21	R-21	3	3	4	3	13	20	65,00	C
22	R-22	5	5	5	4	19	20	95,00	SB
23	R-23	3	4	4	3	14	20	70,00	B
24	R-24	5	4	5	3	17	20	85,00	SB
25	R-25	4	4	5	4	17	20	85,00	SB
26	R-26	3	4	5	4	16	20	80,00	B
27	R-27	3	4	4	4	15	20	75,00	B
28	R-28	5	4	4	3	16	20	80,00	B
29	R-29	3	4	2	2	11	20	55,00	C
30	R-30	2	4	3	5	14	20	70,00	B

Interval Persen	Kriteria	Frekuensi	Persentasi
84% - 100%	Sangat Baik	4	13%
68% - 84%	Baik	11	37%
52% - 68%	Cukup	9	30%
36% - 52%	Kurang Baik	6	20%
≤ 36%	Sangat Tidak Baik	0	0%
Jumlah		30	

Lampiran 9

ANALISIS DESKRIPTIF PROSENTASE VARIABEL KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH INDIKATOR KOMPETENSI SUPERVISI

No	Kode	Kompetensi Supervisi				N	%	Kriteria
		20	21	22	JML			
1	R-01	3	4	4	11	15	73,33	B
2	R-02	5	4	3	12	15	80,00	B
3	R-03	4	5	4	13	15	86,67	SB
4	R-04	5	5	2	12	15	80,00	B
5	R-05	4	5	4	13	15	86,67	SB
6	R-06	2	4	5	11	15	73,33	B
7	R-07	5	5	2	12	15	80,00	B
8	R-08	4	4	3	11	15	73,33	B
9	R-09	4	4	3	11	15	73,33	B
10	R-10	3	4	3	10	15	66,67	C
11	R-11	2	2	3	7	15	46,67	KB
12	R-12	5	3	3	11	15	73,33	B
13	R-13	5	5	2	12	15	80,00	B
14	R-14	2	2	5	9	15	60,00	C
15	R-15	3	4	5	12	15	80,00	B
16	R-16	3	5	4	12	15	80,00	B
17	R-17	4	5	5	14	15	93,33	SB
18	R-18	4	4	2	10	15	66,67	C
19	R-19	4	4	4	12	15	80,00	B
20	R-20	3	3	4	10	15	66,67	C
21	R-21	3	2	1	6	15	40,00	KB
22	R-22	5	4	5	14	15	93,33	SB
23	R-23	3	4	5	12	15	80,00	B
24	R-24	5	2	3	10	15	66,67	C
25	R-25	3	3	1	7	15	46,67	KB
26	R-26	4	4	4	12	15	80,00	B
27	R-27	4	2	5	11	15	73,33	B
28	R-28	2	2	2	6	15	40,00	KB
29	R-29	2	4	5	11	15	73,33	B
30	R-30	5	5	4	14	15	93,33	SB

Interval Persen	Kriteria	Frekuensi	Persentasi
84% - 100%	Sangat Baik	5	17%
68% - 84%	Baik	16	53%
52% - 68%	Cukup	5	17%
36% - 52%	Kurang Baik	4	13%
≤ 36%	Sangat Tidak Baik	0	0%
Jumlah		30	

Lampiran 10

ANALISIS DESKRIPTIF PROSENTASE VARIABEL KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH INDIKATOR
KOMPETENSI SOSIAL

No	Kode	Kompetensi Sosial				N	%	Kriteria
		23	24	25	JML			
1	R-01	3	5	4	12	15	80,00	B
2	R-02	4	4	4	12	15	80,00	B
3	R-03	4	1	5	10	15	66,67	C
4	R-04	3	5	4	12	15	80,00	B
5	R-05	3	4	4	11	15	73,33	B
6	R-06	4	5	4	13	15	86,67	SB
7	R-07	1	4	3	8	15	53,33	C
8	R-08	1	5	5	11	15	73,33	B
9	R-09	2	3	4	9	15	60,00	C
10	R-10	2	5	3	10	15	66,67	C
11	R-11	2	2	1	5	15	33,33	STB
12	R-12	3	3	3	9	15	60,00	C
13	R-13	5	5	3	13	15	86,67	SB
14	R-14	4	2	4	10	15	66,67	C
15	R-15	3	5	1	9	15	60,00	C
16	R-16	3	5	2	10	15	66,67	C
17	R-17	4	4	4	12	15	80,00	B
18	R-18	3	4	3	10	15	66,67	C
19	R-19	4	3	5	12	15	80,00	B
20	R-20	3	4	2	9	15	60,00	C
21	R-21	3	2	1	6	15	40,00	KB
22	R-22	1	4	3	8	15	53,33	C
23	R-23	3	5	5	13	15	86,67	SB
24	R-24	4	3	4	11	15	73,33	B
25	R-25	3	2	3	8	15	53,33	C
26	R-26	4	4	5	13	15	86,67	SB
27	R-27	5	5	4	14	15	93,33	SB
28	R-28	2	4	1	7	15	46,67	KB
29	R-29	2	4	5	11	15	73,33	B
30	R-30	2	2	4	8	15	53,33	C

Interval Persen	Kriteria	Frekuensi	Persentasi
84% - 100%	Sangat Baik	5	17%
68% - 84%	Baik	9	30%
52% - 68%	Cukup	13	43%
36% - 52%	Kurang Baik	2	7%
≤ 36%	Sangat Tidak Baik	1	3%
Jumlah		30	

Lampiran 12

ANALISIS DESKRIPTIF PROSENTASE VARIABEL KOMPETENSI PROFESIONAL GURU

No	Kode	DATA HASIL JAWABAN INSTRUMEN PENELITIAN																								Jumlah total	N	%	kategori		
		Kompetensi Profesional Guru																													
		Penguasaan materi struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu					Penguasaan Standar Kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu					Pengembangan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif					Pengembangan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif					Pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri									
		1	2	3	4	JML	5	6	7	8	JML	9	10	11	12	JML	13	14	15	16	17	JML	18	19	20					21	JML
1	R-01	2	4	3	3	12	4	2	2	4	12	4	5	4	2	15	2	4	4	4	3	17	3	3	5	5	16	72	105	69	B
2	R-02	5	3	4	4	16	3	4	4	4	15	2	3	4	4	13	4	4	4	5	3	20	2	4	5	2	13	77	105	73	B
3	R-03	3	2	3	5	13	4	3	5	4	16	5	4	4	2	15	4	4	4	4	2	18	3	3	4	3	13	75	105	71	B
4	R-04	4	5	5	2	16	2	5	4	4	15	3	2	5	2	12	4	3	4	4	4	19	3	3	3	5	14	76	105	72	B
5	R-05	4	5	3	2	14	2	2	3	4	11	3	4	4	4	15	3	2	2	4	4	15	3	4	2	2	11	66	105	63	C
6	R-06	5	3	2	3	13	5	5	5	5	20	2	4	4	3	13	5	4	4	3	3	19	3	3	4	5	15	80	105	76	B
7	R-07	3	5	3	3	14	2	3	4	5	14	1	3	3	2	9	3	3	3	4	1	14	3	3	3	1	10	61	105	58	C
8	R-08	3	2	3	5	13	2	3	5	5	15	2	2	1	3	8	4	3	4	4	3	18	3	4	2	3	12	66	105	63	C
9	R-09	5	3	3	3	14	5	3	5	2	15	1	1	2	2	6	3	3	4	4	4	18	3	3	3	5	14	67	105	64	C
10	R-10	3	3	3	5	14	5	5	3	4	17	5	3	4	2	14	2	5	2	2	2	13	5	3	2	5	15	73	105	70	B
11	R-11	5	4	4	4	17	2	4	3	3	12	2	3	5	4	14	4	2	2	5	3	16	3	3	3	3	12	71	105	68	C
12	R-12	3	3	3	2	11	2	4	4	3	13	3	2	3	2	10	2	2	2	5	2	13	3	3	2	5	13	60	105	57	C
13	R-13	5	5	4	5	19	4	4	2	3	13	2	2	3	2	9	4	1	3	4	2	14	3	3	4	5	15	70	105	67	C
14	R-14	3	5	4	2	14	3	4	2	4	13	3	2	3	3	11	3	2	2	4	1	12	3	3	4	5	15	65	105	62	C
15	R-15	2	4	3	4	13	3	3	3	5	14	4	5	3	3	15	3	3	3	2	4	15	3	3	2	3	11	68	105	65	C
16	R-16	2	5	4	5	16	5	5	4	4	18	3	3	5	3	14	5	5	2	2	2	16	3	3	4	2	12	76	105	72	B
17	R-17	3	3	3	2	11	4	4	2	4	14	5	2	1	4	12	3	4	2	3	2	14	3	3	2	3	11	62	105	59	C
18	R-18	3	4	1	4	12	5	4	3	2	14	3	4	3	4	14	4	2	4	1	3	14	3	4	3	5	15	69	105	66	C
19	R-19	2	4	4	4	14	4	3	4	4	15	4	3	4	4	15	5	5	3	5	2	20	2	3	2	3	10	74	105	70	B
20	R-20	5	2	3	3	13	3	3	4	3	13	3	3	5	4	15	3	5	4	5	4	21	3	4	3	1	11	73	105	70	B
21	R-21	2	2	2	5	11	3	3	5	4	15	3	2	5	5	15	4	3	4	5	4	20	2	3	2	4	11	72	105	69	B
22	R-22	4	2	5	3	14	3	5	3	3	14	5	2	3	3	13	5	4	3	4	4	20	2	3	3	2	10	71	105	68	C
23	R-23	5	4	5	4	18	3	4	2	4	13	5	2	4	5	16	3	5	4	2	4	18	1	2	2	3	8	73	105	70	B
24	R-24	5	5	4	5	19	3	5	2	2	12	4	1	5	5	15	2	4	3	3	4	16	3	2	3	2	10	72	105	69	B
25	R-25	5	2	4	2	13	4	5	2	2	13	5	2	5	4	16	2	5	2	5	3	17	3	3	3	3	12	71	105	68	C
26	R-26	5	4	4	5	18	3	4	4	4	15	3	2	5	5	15	5	4	3	4	3	19	2	3	2	1	8	75	105	71	B
27	R-27	4	5	4	4	17	2	2	3	4	11	5	4	3	3	15	4	5	4	4	3	20	3	3	3	2	11	74	105	70	B
28	R-28	3	4	4	5	16	5	2	3	3	13	5	4	2	4	15	4	5	4	3	2	18	3	1	4	3	11	73	105	70	B
29	R-29	4	2	5	5	16	5	4	5	4	18	3	4	3	4	14	2	4	4	3	3	16	2	2	4	5	13	77	105	73	B
30	R-30	4	4	3	5	16	3	4	4	4	15	2	2	2	3	9	5	4	5	2	2	18	1	2	3	3	9	67	105	64	C

Interval Persen	Kriteria	Frekuensi	Persentasi
84% - 100%	Sangat Baik	0	0%
68% - 84%	Baik	16	53%
52% - 68%	Cukup	14	47%
36% - 52%	Kurang Baik	0	0%
≤ 36%	Sangat Kurang Baik	0	0%
Jumlah		30	

Lampiran 13

ANALISIS DESKRIPTIF PROSENTASE VARIABEL KOMPETENSI PROFESIONAL GURU INDIKATOR PENGUASAAN MATERI STRUKTUR, KONSEP DAN POLA PIKIR KEILMUAN

No	Kode	Penguasaan struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran ekonomi					N	%	kriteria
		1	2	3	4	JM L			
1	R-01	2	4	3	3	12	20	60,00	C
2	R-02	5	3	4	4	16	20	80,00	B
3	R-03	3	2	3	5	13	20	65,00	C
4	R-04	4	5	5	2	16	20	80,00	B
5	R-05	4	5	3	2	14	20	70,00	B
6	R-06	5	3	2	3	13	20	65,00	C
7	R-07	3	5	3	3	14	20	70,00	B
8	R-08	3	2	3	5	13	20	65,00	C
9	R-09	5	3	3	3	14	20	70,00	B
10	R-10	3	3	3	5	14	20	70,00	B
11	R-11	5	4	4	4	17	20	85,00	SB
12	R-12	3	3	3	2	11	20	55,00	C
13	R-13	5	5	4	5	19	20	95,00	SB
14	R-14	3	5	4	2	14	20	70,00	B
15	R-15	2	4	3	4	13	20	65,00	C
16	R-16	2	5	4	5	16	20	80,00	B
17	R-17	3	3	3	2	11	20	55,00	C
18	R-18	3	4	1	4	12	20	60,00	C
19	R-19	2	4	4	4	14	20	70,00	B
20	R-20	5	2	3	3	13	20	65,00	C
21	R-21	2	2	2	5	11	20	55,00	C
22	R-22	4	2	5	3	14	20	70,00	B
23	R-23	5	4	5	4	18	20	90,00	SB
24	R-24	5	5	4	5	19	20	95,00	SB
25	R-25	5	2	4	2	13	20	65,00	C
26	R-26	5	4	4	5	18	20	90,00	SB
27	R-27	4	5	4	4	17	20	85,00	SB
28	R-28	3	4	4	5	16	20	80,00	B
29	R-29	4	2	5	5	16	20	80,00	B
30	R-30	4	4	3	5	16	20	80,00	B

Interval Persen	Kriteria	Frekuensi	Persentasi
84% - 100%	Sangat Baik	6	20%
68% - 84%	Baik	13	43%
52% - 68%	Cukup	11	37%
36% - 52%	Kurang Baik	0	0%
≤ 36%	Sangat Kurang Baik	0	0%
Jumlah		30	

Lampiran 14

ANALISIS DESKRIPTIF PROSENTASE VARIABEL KOMPETENSI PROFESIONAL GURU INDIKATOR PENGUASAAN SK DAN KD

No	Kode	Penguasaan Standar Kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu					N	%	kriteria
		5	6	7	8	JML			
1	R-01	4	2	2	4	12	20	60,00	C
2	R-02	3	4	4	4	15	20	75,00	B
3	R-03	4	3	5	4	16	20	80,00	B
4	R-04	2	5	4	4	15	20	75,00	B
5	R-05	2	2	3	4	11	20	55,00	C
6	R-06	5	5	5	5	20	20	100,00	SB
7	R-07	2	3	4	5	14	20	70,00	B
8	R-08	2	3	5	5	15	20	75,00	B
9	R-09	5	3	5	2	15	20	75,00	B
10	R-10	5	5	3	4	17	20	85,00	SB
11	R-11	2	4	3	3	12	20	60,00	C
12	R-12	2	4	4	3	13	20	65,00	C
13	R-13	4	4	2	3	13	20	65,00	C
14	R-14	3	4	2	4	13	20	65,00	C
15	R-15	3	3	3	5	14	20	70,00	B
16	R-16	5	5	4	4	18	20	90,00	SB
17	R-17	4	4	2	4	14	20	70,00	B
18	R-18	5	4	3	2	14	20	70,00	B
19	R-19	4	3	4	4	15	20	75,00	B
20	R-20	3	3	4	3	13	20	65,00	C
21	R-21	3	3	5	4	15	20	75,00	B
22	R-22	3	5	3	3	14	20	70,00	B
23	R-23	3	4	2	4	13	20	65,00	C
24	R-24	3	5	2	2	12	20	60,00	C
25	R-25	4	5	2	2	13	20	65,00	C
26	R-26	3	4	4	4	15	20	75,00	B
27	R-27	2	2	3	4	11	20	55,00	C
28	R-28	5	2	3	3	13	20	65,00	C
29	R-29	5	4	5	4	18	20	90,00	SB
30	R-30	3	4	4	4	15	20	75,00	B

Interval Persen	Kriteria	Frekuensi	Persentase
84% - 100%	Sangat Baik	4	13%
68% - 84%	Baik	14	47%
52% - 68%	Cukup	12	40%
36% - 52%	Kurang Baik	0	0%
≤ 36%	Sangat Kurang Baik	0	0%
Jumlah		30	

Lampiran 15

**ANALISIS DESKRIPTIF PROSENTASE VARIABEL KOMPETENSI PROFESIONAL GURU INDIKATOR
PENGEMBANGAN MATERI PELAJARAN**

No	Kode	Pengembangan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif					N	%	Kriteria
		9	10	11	12	JM L			
1	R-01	4	5	4	2	15	20	75,00	B
2	R-02	2	3	4	4	13	20	65,00	C
3	R-03	5	4	4	2	15	20	75,00	B
4	R-04	3	2	5	2	12	20	60,00	C
5	R-05	3	4	4	4	15	20	75,00	B
6	R-06	2	4	4	3	13	20	65,00	C
7	R-07	1	3	3	2	9	20	45,00	KB
8	R-08	2	2	1	3	8	20	40,00	KB
9	R-09	1	1	2	2	6	20	30,00	SKB
10	R-10	5	3	4	2	14	20	70,00	B
11	R-11	2	3	5	4	14	20	70,00	B
12	R-12	3	2	3	2	10	20	50,00	KB
13	R-13	2	2	3	2	9	20	45,00	KB
14	R-14	3	2	3	3	11	20	55,00	C
15	R-15	4	5	3	3	15	20	75,00	B
16	R-16	3	3	5	3	14	20	70,00	B
17	R-17	5	2	1	4	12	20	60,00	C
18	R-18	3	4	3	4	14	20	70,00	B
19	R-19	4	3	4	4	15	20	75,00	B
20	R-20	3	3	5	4	15	20	75,00	B
21	R-21	3	2	5	5	15	20	75,00	B
22	R-22	5	2	3	3	13	20	65,00	C
23	R-23	5	2	4	5	16	20	80,00	B
24	R-24	4	1	5	5	15	20	75,00	B
25	R-25	5	2	5	4	16	20	80,00	B
26	R-26	3	2	5	5	15	20	75,00	B
27	R-27	5	4	3	3	15	20	75,00	B
28	R-28	5	4	2	4	15	20	75,00	B
29	R-29	3	4	3	4	14	20	70,00	B
30	R-30	2	2	2	3	9	20	45,00	KB

Interval Persen	Kriteria	Frekuensi	Persentas i
84% - 100%	Sangat Baik	0	0%
68% - 84%	Baik	18	60%
52% - 68%	Cukup	6	20%
36% - 52 %	Kurang Baik	5	17%
≤ 36%	Sangat Kurang Baik	1	3%
Jumlah		30	

Lampiran 16

ANALISIS DESKRIPTIF PROSENTASE VARIABEL KOMPETENSI PROFESIONAL GURU INDIKATOR PENGEMBANGAN
KEPROFESIONALAN SECARA BERKELANJUTAN

No	Kode	Pengembangan keprofesionalan secara berkelanjutan						N	%	Kriteria
		1 3	1 4	1 5	1 6	1 7	JM L			
1	R-01	2	4	4	4	3	17	25	68,00	C
2	R-02	4	4	4	5	3	20	25	80,00	B
3	R-03	4	4	4	4	2	18	25	72,00	B
4	R-04	4	3	4	4	4	19	25	76,00	B
5	R-05	3	2	2	4	4	15	25	60,00	C
6	R-06	5	4	4	3	3	19	25	76,00	B
7	R-07	3	3	3	4	1	14	25	56,00	C
8	R-08	4	3	4	4	3	18	25	72,00	B
9	R-09	3	3	4	4	4	18	25	72,00	B
10	R-10	2	5	2	2	2	13	25	52,00	KB
11	R-11	4	2	2	5	3	16	25	64,00	C
12	R-12	2	2	2	5	2	13	25	52,00	KB
13	R-13	4	1	3	4	2	14	25	56,00	C
14	R-14	3	2	2	4	1	12	25	48,00	KB
15	R-15	3	3	3	2	4	15	25	60,00	C
16	R-16	5	5	2	2	2	16	25	64,00	C
17	R-17	3	4	2	3	2	14	25	56,00	C
18	R-18	4	2	4	1	3	14	25	56,00	C
19	R-19	5	5	3	5	2	20	25	80,00	B
20	R-20	3	5	4	5	4	21	25	84,00	B
21	R-21	4	3	4	5	4	20	25	80,00	B
22	R-22	5	4	3	4	4	20	25	80,00	B
23	R-23	3	5	4	2	4	18	25	72,00	B
24	R-24	2	4	3	3	4	16	25	64,00	C
25	R-25	2	5	2	5	3	17	25	68,00	C
26	R-26	5	4	3	4	3	19	25	76,00	B
27	R-27	4	5	4	4	3	20	25	80,00	B
28	R-28	4	5	4	3	2	18	25	72,00	B
29	R-29	2	4	4	3	3	16	25	64,00	C
30	R-30	5	4	5	2	2	18	25	72,00	B

Interval Persen	Kriteria	Frekuensi	Persentasi
84% - 100%	Sangat Baik	0	0%
68% - 84%	Baik	15	50%
52% - 68%	Cukup	12	40%
36% - 52%	Kurang Baik	3	10%
≤ 36%	Sangat Kurang Baik	0	0%
Jumlah		30	

Lampiran 17

**RIPTIF PROSENTASE VARIABEL KOMPETENSI PROFESIONAL GURU INDIKATOR
PEMANFAATAN TEKNOLOGI DAN KOMUNIKASI**

No	Kode	Pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri					N	%	Kriteria
		18	19	20	21	JML			
1	R-01	3	3	5	5	16	20	80,00	B
2	R-02	2	4	5	2	13	20	65,00	C
3	R-03	3	3	4	3	13	20	65,00	C
4	R-04	3	3	3	5	14	20	70,00	B
5	R-05	3	4	2	2	11	20	55,00	C
6	R-06	3	3	4	5	15	20	75,00	B
7	R-07	3	3	3	1	10	20	50,00	KB
8	R-08	3	4	2	3	12	20	60,00	C
9	R-09	3	3	3	5	14	20	70,00	B
10	R-10	5	3	2	5	15	20	75,00	B
11	R-11	3	3	3	3	12	20	60,00	C
12	R-12	3	3	2	5	13	20	65,00	C
13	R-13	3	3	4	5	15	20	75,00	B
14	R-14	3	3	4	5	15	20	75,00	B
15	R-15	3	3	2	3	11	20	55,00	C
16	R-16	3	3	4	2	12	20	60,00	C
17	R-17	3	3	2	3	11	20	55,00	C
18	R-18	3	4	3	5	15	20	75,00	B
19	R-19	2	3	2	3	10	20	50,00	KB
20	R-20	3	4	3	1	11	20	55,00	C
21	R-21	2	3	2	4	11	20	55,00	C
22	R-22	2	3	3	2	10	20	50,00	KB
23	R-23	1	2	2	3	8	20	40,00	KB
24	R-24	3	2	3	2	10	20	50,00	KB
25	R-25	3	3	3	3	12	20	60,00	C
26	R-26	2	3	2	1	8	20	40,00	KB
27	R-27	3	3	3	2	11	20	55,00	C
28	R-28	3	1	4	3	11	20	55,00	C
29	R-29	2	2	4	5	13	20	65,00	C
30	R-30	1	2	3	3	9	20	45,00	KB

Interval Persen	Kriteria	Frekuensi	Persentas i
84% - 100%	Sangat Baik	0	0%
68% - 84%	Baik	8	27%
52% - 68%	Cukup	15	50%
36% - 52 %	Kurang Baik	7	23%
≤ 36%	Sangat Kurang Baik	0	0%
Jumlah		30	

Lampiran 18

UJI PRASYARAT

ANOVA Table

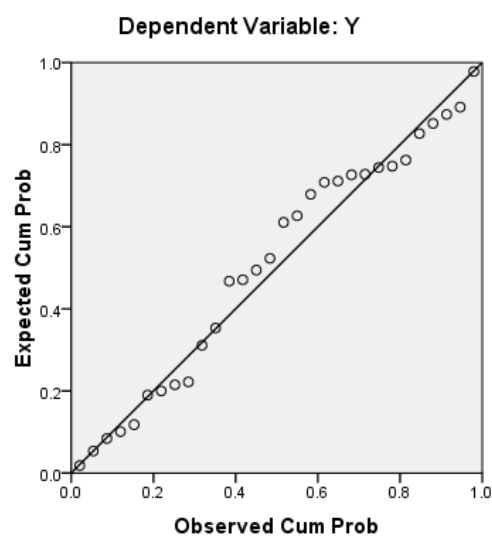
1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parametersa	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.12791098
Most Extreme Differences	Absolute	.118
	Positive	.086
	Negative	-.118-
Kolmogorov-Smirnov Z		.648
Asymp. Sig. (2-tailed)		.795

a. Test distribution is Normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1	Between Groups	(Combined)	501.383	14	35.813	2.632	.037
		Linearity	265.113	1	265.113	19.486	.001
		Deviation from Linearity	236.270	13	18.175	1.336	.293
	Within Groups		204.083	15	13.606		
	Total		705.467	29			
Y * X2	Between Groups	(Combined)	579.467	25	23.179	.736	.724
		Linearity	302.606	1	302.606	9.607	.036
		Deviation from Linearity	276.860	24	11.536	.366	.947
	Within Groups		126.000	4	31.500		
	Total		705.467	29			

2. Uji Linearitas

UJI ASUMSI KLASIK

1. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

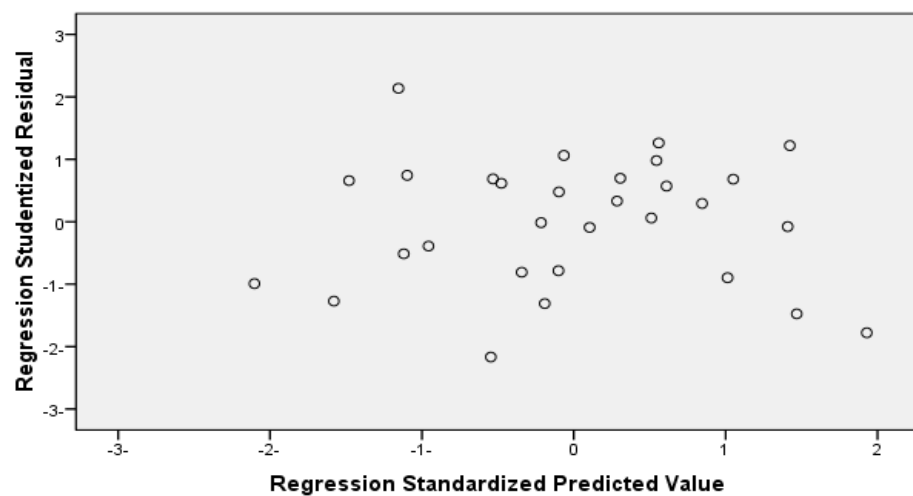
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	24.790	11.236		2.206	.036		
X1	.450	.134	.438	3.367	.002	.879	1.138
X2	.043	.011	.503	3.861	.001	.879	1.138

a. Dependent Variable: Y

2. Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot

Dependent Variable: Y



REGRESI LINIER BERGANDA

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	24.790	11.236		2.206	.036
X1	.450	.134	.438	3.367	.002
X2	.043	.011	.503	3.861	.001

a. Dependent Variable: Y

UJI HIPOTESIS**1. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)**ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	421.736	2	210.868	20.066	.000a
	Residual	283.731	27	10.509		
	Total	705.467	29			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

2. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	24.790	11.236		2.206	.036
X1	.450	.134	.438	3.367	.002
X2	.043	.011	.503	3.861	.001

a. Dependent Variable: Y

3. Koefisien Determinasi Simultan (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.773a	.598	.568	3.24169

a. Predictors: (Constant), X2, X1

4. Koefisien Determinasi Parsial(r^2)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	24.790	11.236		2.206	.036			
X1	.450	.134	.438	3.367	.002	.613	.544	.411
X2	.043	.011	.503	3.861	.001	.655	.596	.471

a. Dependent Variable: Y