



## Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Anak Usia Dini di TK Kecamatan Siborongborong T.A 2024/2025

Fery Refmil Hutasoit

Program Studi Pendidikan Guru Pendidikan Anak Usia Dini, Fakultas Ilmu Pendidikan,  
Universitas Negeri Medan, Indonesia

Korespondensi penulis : [ferihutasoit413@gmail.com](mailto:ferihutasoit413@gmail.com)

**Abstract** The problem in this study is the role of principal leadership in improving teacher performance, it needs to be understood that every leader is responsible for directing what is good for teachers. The principal is the highest leader in an educational institution who is responsible for everything related to the smooth running of the school in order to realize the goals of the school. The principal always encourages teachers to carry out their duties well and the higher the intensity of the principal's leadership towards teachers, the higher the level of teacher performance in carrying out their work. This indicates that the behavior of the leader has brought significant changes in improving teacher performance, is able to bring a sense of self-confidence to teachers, is able to provide new ideas to teachers so that they are able to communicate well, is able to provide inspiration for school progress, is able to provide personal attention to all teachers. The purpose of this research is to determine the influence of the principal's leadership on teacher performance in kindergartens in Siborongborong District, Kab. North Tapanuli T.A 2024/2025. The method used in this research is a quantitative research method which is ex-post facto. The population is 30 Siborongborong Kindergarten teachers for the 2023/2024 academic year and this research is population research. Data was collected using a closed questionnaire with 34 items. The results of data analysis show that the principal's leadership has a positive and significant influence on the performance of early childhood education teachers at Siborongborong Kindergarten, proven through the following data analysis: 1) Test of analysis requirements: a) positive relationship test obtained by  $r_{xy} = 0,718 > r_{tabel}(\alpha=0,05, n=30) = 0,361$  Thus it is known that there is a positive relationship between variable X and variable Y. b) a significant relationship test was obtained  $t_{hitung} = 5,464 > t_{tabel}(\alpha=0,05, dk=n-2=28) = 2,048$  Thus there is a significant relationship between variable X and variable Y. 2) Influence test: a) Regression equation test, obtained the regression equation  $Y = 1,307 + 0,937X$ . b) Regression coefficient of determination test ( $r^2$ ) = 51.6%. This  $H_0$  is accepted and  $H_0$  is rejected.

**Keywords:** Principal, Leadership, Teacher, Performance.

**Abstrak** Permasalahan pada penelitian ini yaitu peranan kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, perlu dipahami bahwa setiap pemimpin bertanggung jawab mengarahkan apa yang baik bagi guru. Kepala sekolah merupakan pimpinan tertinggi dalam lembaga pendidikan yang bertanggung jawab terhadap segala sesuatu yang berhubungan dengan kelancaran jalannya sekolah demi terwujudnya tujuan sekolah tersebut. Kepala sekolah selalu mendorong guru-guru untuk melaksanakan tugas dengan baik dan semakin tinggi intensitas kepemimpinan kepala sekolah terhadap guru, semakin tinggi pula tingkat kinerja guru dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal tersebut menandakan perilaku pimpinan telah membawa perubahan yang signifikan dalam meningkatkan kinerja guru, mampu membawa rasa kepercayaan diri pada para guru, mampu memberikan gagasan baru terhadap guru supaya mampu berkomunikasi dengan baik, mampu memberikan inspirasi untuk kemajuan sekolah, mampu memberikan perhatian pribadi kepada semua guru. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di TK Kecamatan Siborongborong Kab. Tapanuli Utara T.A 2024/2025. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif yang bersifat ex-post facto. Populasi adalah 30 guru TK Siborongborong Tahun Ajaran 2023/2024. Data dikumpulkan dengan angket tertutup sebanyak 34 item. Hasil analisis data menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pendidikan anak usia dini di TK Siborongborong dibuktikan melalui analisa data berikut ini: 1) Uji persyaratan analisis: a) uji hubungan yang positif diperoleh nilai  $r_{xy} = 0,718 > r_{tabel}(\alpha=0,05, n=30) = 0,361$  dengan demikian diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif antara variabel X dengan variabel Y. b) Uji hubungan yang signifikan diperoleh nilai  $t_{hitung} = 5,464 > t_{tabel}(\alpha=0,05, dk=n-2=28) = 2,048$  dengan demikian terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y. 2) Uji pengaruh: a) Uji persamaan regresi, diperoleh persamaan regresi  $\hat{Y} = 1,307 + 0,937X$ . b) Uji koefisien determinasi regresi ( $r^2$ ) = 51,6%. Dengan demikian  $H_0$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan, Kepala Sekolah, Kinerja, Guru

## **1. PENDAHULUAN**

Sekolah pendidikan anak usia dini merupakan suatu lembaga yang dikelola agar terjadi proses belajar mengajar yang memerlukan kepemimpinan yang handal agar dapat menciptakan kerjasama yang baik dari semua personil yang ada di sekolah agar tujuan sekolah dapat tercapai. Pendidikan anak usia dini merupakan sebuah institusi pendidikan pada umumnya yang didalamnya terdapat beberapa komponen yang saling berkaitan. Pentingnya anak dididik sejak usia dini karena pada masa ini seluruh aspek perkembangan anak (kognitif, sosio-emosional, bahasa, nilai dan moral, fisik-motorik) mengalami pertumbuhan perkembangan yang sangat pesat. (sariana marbun, feny handayani 2019)

Komponen-komponen tersebut yaitu kepala sekolah, guru, siswa, staf administrasi, lingkungan, dan kurikulum (materi, metode, media). Seorang pemimpin harus mampu menciptakan visi masa depan, dan menginspirasi para anggota organisasi untuk mencapai visi Robbins & Judge (2015).

Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan. Sumber ini bersifat formal, seperti yang diberikan pemangku jabatan manajerial dalam suatu organisasi. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Pendidikan Nasional Republik Indonesia yang bertujuan untuk membangun manusia Indonesia, yakni yang bertawakal dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, serta pengetahuan dan bakat lahir dan batin, merupakan tujuan pendidikan nasional. Membangun manusia Indonesia, yakni yang bertawakal dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, sebagai serta pengetahuan dan bakat jasmani dan rohani yang menjadi tujuan pendidikan nasional. kesehatan, kepribadian yang baik. Keempat kompetensi tersebut merupakan integrasi dalam kinerja guru.

Seorang kepala sekolah memiliki tanggung jawab utama dan memainkan peran penting dalam pengembangan sekolah di masa depan. Mulyasa (2006) menjelaskan beberapa peran kepala sekolah, yaitu: kepala sekolah sebagai manajer, kepala sekolah sebagai administrator, kepala sekolah sebagai pengawas, sebagai motivator/stakeholder. Direktur sebagai seorang edukator mempunyai tugas dan peran yang sangat kompleks. (Wahidmurni 2017) menyebutkan tiga peranan kepala sekolah sebagai manajer sebagai berikut: peranan hubungan antar perseorangan, peranan informasional dan peranan sebagai pengambil keputusan. kepala sekolah sebagai manejer harus mampu melakukan pembinaan secara individual kepada guru agar dapat memberikan masukan secara tatap muka sehingga tidak menyinggung perasaan

guru. Kepribadian kepala sekolah dalam memimpin harus dilakukan dengan baik guna memberikan hal positif untuk guru dalam memperbaiki kualitas kinerja yang dilakukan.

Peran kepala sekolah sebagai administrator dituntut memiliki kemampuan dalam hal pengelolaan administrasi sekolah, Purwanto (2012:106) mengatakan bahwa “Kepala sekolah sebagai administrator pendidikan bertanggung jawab atas berfungsinya dan mengajar para guru di sekolahnya dengan baik. Untuk tanggung jawab tersebut, kepala sekolah menjalankan perannya sebagai administrator, yaitu koordinasi dan manajemen kinerja guru di sekolahnya.” sekolah. Sebagai seorang manajer, kepala sekolah harus memperhatikan permasalahan atau kendala yang dihadapi guru pada tahap pembelajaran.. Tujuannya agar guru menerima dan menerapkan bimbingan dan supervisi, sehingga tercipta rasa profesionalisme di kalangan guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Kepala sekolah membantu guru memecahkan masalah dan memberikan masukan untuk meningkatkan kinerja guru. Pelanggan juga berperan sebagai motivator. Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah harus menjadi orang yang memotivasi. Kepala sekolah dapat berperan sebagai motivator, memberi semangat dan memberi semangat kepada guru, staf, dan orang tua siswa untuk mendukung tercapainya tujuan sekolah. Sesuai dengan ciri sekolah sebagai organisasi yang bersifat kompleks, unik dan khas, maka tugas dan fungsi kepala sekolah juga harus dilihat dari berbagai sudut pandang. Kepala sekolah harus mampu melaksanakan tugasnya sertafungsi-fungsinya. (Endang Mulyasa, Menjadi Kepala Sekolah Profesional, halaman 99) menyatakan bahwa fungsi kepemimpinan kepala sekolah adalah fungsi pendidik, manajer, administrator, pengawas, pemimpin, inovator dan motivator, figur dan fasilitator. Dengan demikian, pekerjaan kepala sekolah semakin hari semakin bertambah dan selalu meningkat sesuai dengan perkembangan pendidikan yang diharapkan. Kinerja guru merupakan gambaran tentang sikap, keterampilan, nilai, dan Penampilan, perilaku, dan prestasi kerja guru menunjukkan pemahaman mereka terhadap peran dan tanggung jawabnya (Mulyasa, 2013). Banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja seorang guru. Unsur-unsur ini terkadang berasal dari dalam, yang bermanifestasi sebagai kurangnya dorongan, keahlian, atau pemahaman di tempat kerja. Dapat pula berasal dari diri berupa rekan kerja, pimpinan, dan lingkungan di sekitar tempat kerja. Proses belajar mengajar di sekolah memerlukan ruang dan lingkungan pendukung untuk dapat membantu siswa dan guru berkonsentrasi dalam belajar (Handayani and Eza 2021).

Saud (2013) mengatakan bahwa kinerja guru dalam proses mengajar harus memiliki kompetensi yang terdiri dari; merencanakan proses pembelajaran, melaksanakan dan mengarahkan proses pembelajaran serta mengevaluasi kemajuan proses belajar mengajar. Secara umum evaluasi kinerja guru ini dapat dibagi menjadi enam bagian penting, yaitu (1) perencanaan pembelajaran, misalnya perencanaan pembelajaran. Misalnya menyusun RPPH, (2) melaksanakan pembelajaran, (3) melakukan penilaian hasil belajar, (4) memandu kegiatan ekstrakurikuler dan (5) membimbing guru dan (6) pengembangan pribadi. Terkait peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, penting untuk disadari bahwa meskipun semua pemimpin mempunyai kewajiban untuk bertindak demi kepentingan terbaik gurunya, kepala sekolah juga mempunyai kewajiban untuk bertindak secara moral. Selain itu, para pemimpin dalam situasi ini, direktur harus berempati, sabar, dan menjadi teladan. Kinerja diartikan oleh (Hasibuan 2002: 94) sebagai hasil kerja individu yang dilakukan sesuai dengan pengalaman, kemampuan, keseriusan, dan waktunya. Secara umum, desain pekerjaan, perilaku manajerial, kepemimpinan, suasana, dan tinjauan kinerja semuanya dapat berdampak pada kinerja. Penentuan kinerja seorang guru memerlukan adanya evaluasi terhadap kinerja itu sendiri. Hasilnya dapat digunakan untuk mengetahui apakah kinerja guru memenuhi standar atau belum.

Menurut penelitian Setiyati (2014), gaya kepemimpinan kompetitif kepala sekolah juga dapat berdampak terhadap kinerja guru, artinya kepemimpinan kepala sekolah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Pendapat (Haq, Tholkhah & Primarni, 2019) adalah kepemimpinan kepala sekolah dalam menyelenggarakan sistem sekolah dapat menentukan keberhasilan pendidikan. Kepala sekolah harus menunjukkan kepemimpinan yang baik agar tercapai visi misi lembaga pendidikan yang diharapkan (Haeruman, Fakhruddin, & Arbarini, 2021). Kepemimpinan sekolah yang efektif harus mampu dan berperan sebagai katalitik dalam mempengaruhi sikap dan perilaku rekan sejawatnya agar dapat mencapai kinerja guru yang maksimal, memotivasi mereka, memberikan arahan dan mengelola perubahan dengan baik. Ketika kepala sekolah memberikan instruksi kepada guru di sekolah, ia harus mampu menjalankan perannya secara kompeten dan bertanggung jawab.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di TK Siborongborong, implementasi arahan kepemimpinan kepala sekolah mengenai kinerja guru belum berjalan sesuai harapan. Hal ini terlihat dari apa yang dilakukan Kepala TK Anugerah Mandiri, Cinta Damai dan Solafide Sabungan ketika kepala sekolah saat melakukan pemantauan hanya mengamati guru yang sedang mengajar dan kurang memperhatikan RPPH yang sedang disusun guru. Kemudian

seperti di TK Montessori, Nauli HKBP dan Mutiara, masih ada guru yang bertanya tentang program mandiri mengajar. Kepala sekolah juga kurang mengontrolnya dengan baik sehingga guru kesulitan memanfaatkannya dalam kegiatan mengajar, dan kepala sekolah juga cenderung memberikan tekanan kepada guru untuk melaksanakan reformasi di sekolah. Di beberapa TK yang ada di Siborongborong, seperti TK Elfrida Harder, TK Negeri Pembina, TK Pelangi Kasih dan TK Santa Lusia, terdapat pengurus yang selalu mengingatkan kepada para guru agar melaksanakan semua pekerjaan dengan benar berdasarkan hasil perencanaan dan pengorganisasian sebelumnya. Dalam rapat masing-masing dibahas dan disepakati langkah-langkah guna mencapai hasil kinerja yang maksimal dari para guru sesuai dengan keinginannya. Dalam kinerja guru masih ada guru di TK Montessori, TK Pelangi Kasih, TK Solafide Sabungan dan TK nauli hkbp yang enggan melakukan pembaharuan mengajar seperti metode mengajar kurang bervariasi, guru juga kurang terampil membuat dan menggunakan media pembelajaran dalam proses belajar mengajar, dalam penyusunan rencana pelaksanaan pembelajaran harian juga guru kurang menguasainya. Pada sistem evaluasi yang kurang dipahami oleh kepala sekolah dan guru TK Mutiara dan TK Negeri Pembina, dapat dikatakan bahwa kegagalan kepala sekolah dalam memberikan motivasi yang besar kepada para instruktur mengakibatkan buruknya komunikasi antara mereka dan rekan-rekan pendidiknya. Terkadang guru yang ragu-ragu masih meningkatkan levelnya. Berdasarkan apa yang peneliti uraikan, maka peneliti ingin melakukan penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru PAUD di Taman Kanak-Kanak Kecamatan Siborongborong Kabupaten Tapanuli Utara tahun ajaran 2024/2025.

## **1.2 Rumusan masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas mengenai pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru PAUD di Taman Kanak-kanak di Kecamatan Siborongborong, dapat diidentifikasi beberapa permasalahan:

1. Manajer masih belum memahami fungsi dan peran kepemimpinan sehingga belum maksimal dalam memimpin bawahannya. Kepala sekolah tidak mengambil tindakan tegas terhadap guru yang melakukan pelanggaran sehingga mengakibatkan guru kurang disiplin dalam melaksanakan tugasnya. Kurangnya pengawasan dari kepala sekolah dalam proses belajar mengajar. Kinerja guru dalam proses belajar mengajar belum maksimal. Ruang lingkup masalahnya

2. Penelitian ini lebih menekankan pada kepemimpinan pimpinan sekolah dalam kinerja guru, hal ini pada hakikatnya merupakan salah satu faktor terpenting dalam menjamin keberhasilan proses peningkatan atau penerapan standar pendidikan di sekolah. Karena keterbatasan peneliti, maka tidak semua permasalahan yang telah teridentifikasi dan konteksnya dijadikan sebagai permasalahan kajian. Oleh karena itu, peneliti hanya fokus pada bagaimana peran kepemimpinan kepala sekolah mempengaruhi kinerja guru PAUD. Taman Kanak-kanak di Kecamatan Siborongborong Kabupaten Tapanuli Utara Tahun Anggaran 2024–2025.

### **1.3 Tujuan penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di Taman Kanak-kanak di Kecamatan Siborongborong Kab. Tapanuli Utara tahun anggaran 2024/2025.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini antara lain:

1. Keuntungan teoritis

Penelitian ini diharapkan berkontribusi pada pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana kepemimpinan kepala sekolah mempengaruhi kinerja guru PAUD.

Keuntungan praktis

2. Kepala sekolah

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan nasihat dan dorongan kepada kepala sekolah untuk membantu mereka memimpin dan mengelola lembaga mereka secara lebih efektif dan efisien guna mencapai tujuan sekolah.

3. Bagi guru

Manfaatnya bagi guru adalah mereka dapat mengembangkan keterampilan teknisnya dan menerapkan gaya kepemimpinan direktur sekolah kepada siswanya secara memadai dan benar

4. Bagi anak-anak

Penelitian ini diharapkan dapat memaksimalkan perkembangannya dengan menerapkan gaya kepemimpinan kepala sekolah dan guru dalam pengembangan yang sesuai dengan sesi pertumbuhannya masing-masing.

5. Bagi penulis

Manfaat bagi peneliti, menambah pengetahuan dan memperluas pengetahuan, serta mengimplementasikan teori-teori penilaian kepemimpinan kepala sekolah yang diterima sehingga dapat diimplementasikan dalam kehidupan nyata. Untuk partai lain Sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya yang bermaksud melakukan penelitian yang sama atau memperhatikan permasalahan yang diteliti.

## **2. KAJIAN PUSTAKA**

### **2.1 Kerangka Teoritis**

#### **2.1.1 Kinerja Guru**

##### **2.1.1.1 Hakikat Kinerja Guru**

Kata performance merupakan terjemahan dari bahasa Inggris yaitu kata performance yang berarti pencapaian kerja, prestasi kerja, dan pelaksanaan kerja. Menurut KBBI (2002: 570), kinerja merupakan suatu prestasi yang dicapai dan diperlihatkan, atau kemampuan kerja seseorang. Dalam materi diklat "Penilaian Kinerja Guru" yang diterbitkan oleh Direktorat Tenaga Kependidikan (2008: 20), Kinerja yaitu suatu jenis perilaku berorientasi prestasi yang ditampilkan oleh seorang individu atau organisasi.

Menurut Mangkunegara dalam (Pitriani, Muhlis Madani 2021), Kinerja merupakan hasil usaha individu ditinjau dari jumlah dan mutu pekerjaan yang diselesaikan dalam rangka memenuhi tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Tjutju dan Suwatno (2011:161), kinerja adalah hasil nyata yang ditunjukkan seseorang setelah menjalankan perannya dalam suatu organisasi. Kinerja karyawan berkorelasi dengan program insentif yang diberikan oleh perusahaan atau lembaga tempat mereka bekerja. Sedangkan Momom (Basori 2021:135) menyimpulkan bahwa Sebagai bagian dari proses belajar mengajar, kinerja guru merupakan hasil usaha guru baik dalam dokumen maupun proses pembelajaran yang dilalui siswa. UU No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan guru menetapkan dalam pasal 1 ayat 1, bahwa tanggung jawab utama guru yang profesional di bidangnya adalah memberi petunjuk, membimbing, membimbing, melatih, menilai, dan mengevaluasi siswa pada pendidikan prasekolah dan anak usia dini melalui pendidikan formal. Dalam pasal ini syarat profesionalisme guru sangat jelas. Guru perlu memiliki berbagai kompetensi unik, memiliki sikap cinta terhadap pekerjaannya, serta memiliki dan menjaga kode etik guru. Profesionalisme seorang guru ditandai dengan kualitas tingkat kebanggaan dan keyakinan terhadap profesi yang dipraktikkannya (Yus 2019). Guru harus memastikan transparansi dalam proses akademik, memperlakukan siswa dengan

hormat, dan menunjukkan perilaku profesional dan etis. Berdasarkan standar kinerja yang ditetapkan untuk memenuhi tujuan pendidikan, kinerja guru dapat diartikan sebagai derajat keberhasilan yang dicapai seorang guru dalam melaksanakan kewajiban dan wewenangnya sebagai pendidik. Berdasarkan kemampuan khusus yang perlu dimiliki setiap guru, kinerja guru dapat diamati dan dievaluasi. Pandangan ini berpendapat bahwa kriteria kinerja guru dikaitkan dengan kualitas pelaksanaan tanggung jawab guru, antara lain: (1) kepemimpinan guru aktif (Direktorat Tenaga Kependidikan, 2022: 21). (3) Melibatkan siswa dalam berbagai kegiatan pembelajaran, (2) menggunakan media pendidikan, dan (4) merencanakan dan mempersiapkan pembelajaran.

Sesuai Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Berdasarkan uraian di atas, keempat kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional, digunakan untuk membangun standar kompetensi guru secara keseluruhan. 1. Kemampuan berinteraksi dengan siswa disebut kompetensi pedagogik. Hal ini meliputi: a) guru yang memahami dasar-dasar dan filosofi pendidikan; b) guru yang menyadari potensi dan keberagaman peserta didik; c) guru yang membuat kurikulum dan melaksanakannya dalam bentuk pengalaman belajar; dan d) guru yang mendasarkan kurikulum dan strateginya pada standar kemahiran dan keterampilan dasar. 2. Berdasarkan komponen psikologis kompetensi kepribadian guru, kompetensi kepribadian menunjukkan kualitas pribadi sebagai berikut: a) konsistensi dalam bertindak sesuai dengan norma sosial, standar hukum, dan etika yang relevan; b) kemandirian dalam bertindak sebagai pendidik dan etos kerja. c) cerdas dan bijaksana, yaitu penampilan yang memberikan manfaat bagi siswa, sekolah, dan masyarakat dengan menunjukkan keterbukaan dalam berpikir dan berperilaku; d) bermartabat, artinya memiliki wewenang; dan e) perilaku pendidik yang dihormati agar dapat memberikan dampak positif bagi anak. 3. Kompetensi sosial, artinya berkaitan dengan kemampuan guru sebagai makhluk sosial dalam berinteraksi dengan orang lain. Sebagai makhluk sosial, guru berperilaku santun, dapat berkomunikasi dan berinteraksi dengan lingkungan secara efektif dan menarik, serta memiliki rasa empati terhadap orang lain. 4. Kompetensi profesional, perilaku rasional dan kepatuhan terhadap pedoman tertentu dalam pelaksanaan tugas mengajarnya. Profesionalisme dikaitkan dengan kewajiban untuk senantiasa meningkatkan profesionalisme diri (Kamtini, 2012). Seseorang yang berjiwa profesionalisme selalu mendorong dirinya untuk melakukan pekerjaan secara profesional (Yus 2019). Indikator kinerja guru

Supardi (2013) menjelaskan indikator kinerja guru meliputi: pengetahuan, keterampilan, keterampilan praktis, sistem penempatan dan satuan variasi pengalaman, kualifikasi, produk kerja dan pengembangan. Antara lain, ada lima tanda seorang guru berkinerja lebih baik dalam proses belajar mengajar:

1. kemampuan merancang rencana pembelajaran. Karena perencanaan pembelajaran merupakan suatu pedoman, maka seorang guru perlu mampu membuat rencana pembelajaran yang efektif untuk merancang pembelajaran sesuai dengan kebutuhan selama proses belajar mengajar, dimana ada beberapa kegiatan yang perlu dilakukan untuk mencapai tujuan. Penguasaan bahan ajar
2. Kemampuan menguasai materi pelajaran. Guru yang profesional harus menguasai materi yang diajarkannya. Profesionalisme dikaitkan dengan komitmen untuk selalu meningkatkan profesionalisme seseorang (kamtini, nit yus, nasriah 2019)
3. Penguasaan strategi pengajaran. Metode dan strategi tidak dapat dipisahkan. Strategi adalah serangkaian tindakan yang dimaksudkan untuk mencapai tujuan. Sebaliknya, metode adalah strategi yang dimaksudkan untuk mencapai tujuan dengan sukses dan ekonomis.
4. Kemampuan mengelola kelas.  
Menurut Supriyanto dalam Widiasworo, ada dua jenis pengelolaan kelas: pengelolaan kelas non fisik yang mencakup interaksi siswa guru dan interaksi siswa-siswa, dan pengelolaan kelas fisik yang meliputi meja, kursi, loker, dan lain-lain. papan tulis.
5. Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi  
Sistem pembelajaran merupakan penerapan kurikulum dalam upaya menghasilkan keberhasilan pembelajaran di kelas, dan penilaian pembelajaran merupakan salah satu komponen sistem pembelajaran. Tujuan penilaian adalah untuk memastikan hasil dari serangkaian kegiatan pendidikan.

### **2.1.1.2 Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja guru**

Faktor internal dan eksternal mungkin mempunyai dampak terhadap kinerja seorang guru. Bakat, kemampuan, kepribadian, cara pandang, motivasi menjadi guru, pengalaman kerja, dan latar belakang keluarga merupakan contoh unsur internal yang berkontribusi terhadap kinerja seorang guru dan berasal dari dalam diri individu.

Menurut Indrafachrudi dalam Fatimah (2023:52), unsur-unsur yang mempengaruhi kinerja dapat diklasifikasikan menjadi internal dan eksternal. Motivasi, minat, keterampilan,

kepribadian, atribut, usia, jenis kelamin, pendidikan, dan pengalaman seseorang merupakan contoh karakteristik internal yang datang dari dalam dan mempengaruhi seberapa baik kinerjanya dalam pekerjaan. Penyelenggaraan pendidikan anak usia dini sangatlah penting karena memberikan landasan yang kuat bagi pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi (Diputera 2022). Lingkungan fisik, sarana dan prasarana, hadiah, suasana, dan kebijakan sistem administrasi merupakan contoh elemen eksternal yang mungkin mempengaruhi kinerja seseorang. Faktor eksternal ini sangat penting untuk diperhatikan, karena pengaruhnya terhadap guru cukup besar. Setiap hari, faktor-faktor ini akan terus mempengaruhi guru, sehingga faktor-faktor tersebut akan semakin dominan dalam menentukan seberapa baik kinerja guru dalam pekerjaannya. Supervisi pengajaran dan tingkat pendidikan guru merupakan dua faktor yang mempengaruhi seberapa baik kinerja guru, kondisi fisik dan mental guru, program pelatihan ulang, lingkungan pendukung, sarana dan prasarana, gaya kepemimpinan kepala sekolah, jaminan sosial, keterampilan manajemen, pelatihan dan pemberian insentif bagi guru. . (Burhannudin, 2021:34)

1. Tingkat pendidikan guru

Baik atau tidaknya kinerja seorang guru akan sangat dipengaruhi oleh tingkat pelatihannya. Karena pendidikan menyangkut perjalanan seseorang dari kebodohan menuju pengetahuan, maka tingkat keterampilan seorang guru sangat ditentukan oleh latar belakang pendidikannya.

2. Fokus pada pendidikan

Serangkaian latihan yang disebut alat bantu supervisi pengajaran dalam pengembangan profesional pendidik. Pembaruan program  
Program pelatihan yang diikuti guru juga berdampak pada kinerjanya.

3. Melakukan pembaruan program

Program pelatihan yang diikuti guru juga berdampak pada kinerjanya. Guru harus memiliki kemampuan akademik yang memadai dan mampu menerapkan ilmunya kepada siswa guna meningkatkan hasil belajar.

4. Lingkungan yang mendukung

Suasana sekolah yang menyenangkan juga akan mempengaruhi keberhasilan kinerja guru. Hal ini mencakup pengelolaan kelas yang efektif, yang membahas bagaimana anak-anak diatur serta bagaimana pencahayaan, tempat duduk, ventilasi, dan sumber daya pengajaran diatur.

5. Kesehatan fisik dan emosional instruktur

Kesehatan fisik dan mental yang sukses juga diperlukan untuk mendukung keberhasilan kinerja guru. Guru yang mempunyai kesehatan yang baik akan mampu melaksanakan tugasnya secara efektif.

6. Jaminan kesejahteraan

Kinerja guru mungkin dipengaruhi oleh tingkat pendapatan. Tingkat gaji guru dan jaminan sosial lainnya, seperti perawatan intensif, promosi dan gaji yang sering dilakukan, asuransi kesehatan, dan sebagainya, harus diperhitungkan jika mereka ingin benar-benar berkonsentrasi pada pengajaran di kelas.

7. Gaya kepemimpinan utama

Guru yang terbuka, kreatif, dan antusias terhadap profesinya mungkin dapat meningkatkan kinerjanya. Gaya kepemimpinan direktur yaitu cara dia menjalankan sekolah menentukan lingkungan kerja ini.

8. Kepemimpinan manajerial direktur

Meningkatkan efektivitas guru sebagian besar bergantung pada keterampilan manajerial kepala sekolah. Sebagai lembaga pendidikan resmi, sekolah menjadi contoh kerjasama antar anggota suatu unit kerja.

### **2.1.1.3 Penilaian Kinerja Guru**

Peraturan Menteri Negara Nomor 16 tentang Penguatan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Tahun 2009 menyebutkan bahwa Penilaian Kinerja Guru (PKG) mengevaluasi setiap aspek kegiatan utama seorang guru yang berkaitan dengan kedudukan, kepangkatan, dan pengembangan profesinya. Metode untuk menentukan dan menilai kinerja guru yang terutama dikaitkan dengan kemampuannya disebut evaluasi kinerja guru (Mulyasa, 2013:89). Kompetensi tersebut antara lain: kompetensi sosial, profesional, personal, dan mengajar. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan dan mengembangkan keterampilan tersebut agar pendidik dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Dengan mengevaluasi kinerja guru, guru kemudian dapat mengembangkan dan mengembangkan keterampilannya. Oleh karena itu, evaluasi kinerja guru diharapkan mampu menjembatani kesenjangan antara guru dengan guru, antara guru dengan kepala sekolah dan pengawas sekolah (Mulyana, 2013: 91). Karena tujuan-tujuan berikut pada hakikatnya menjadi fokus evaluasi kinerja guru: a) Menilai tingkat kompetensi guru; b) Meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja guru dan sekolah; c) Membangun landasan bagi program pengembangan profesi guru yang berkelanjutan; dan d) memberikan

teknik untuk menentukan berhasil atau tidaknya kinerja guru sebagai landasan pengambilan keputusan (Luawo dan Rahmat 2021).

Untuk menjamin akuntabilitas pelaksanaan evaluasi kinerja guru, maka evaluasi kinerja guru harus berpegang pada prinsip-prinsip berikut (Sari, 2023).

1) Sesuai ketentuan, evaluasi kinerja guru harus mengikuti protokol dan mengacu pada peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2) Berbasis Kinerja

Tugas guru sehari-hari dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran sejalan dengan kinerja yang dapat dilihat dan dipantau, orientasi, dan/atau tugas lain yang berkaitan dengan peran guru merupakan faktor-faktor yang dinilai dalam evaluasi kinerja guru. madrasah atau sekolah. 3) Harus mencakup setiap dokumen yang berkaitan dengan mekanisme evaluasi kinerja guru, begitu pula instruktur yang dievaluasi dan komponen-komponen proses penilaian kinerja guru, sesuai dengan dokumen Evaluator. 4) Konsistensi pelaksanaan. Secara berkala sepanjang tahun, dilakukan tinjauan kinerja guru yang diawali dengan penilaian diri.

3). Memahami kepemimpinan kepala sekolah

Metode kepala sekolah dalam membujuk dan memotivasi guru, staf, siswa, orang tua, dan pemangku kepentingan lainnya untuk berkolaborasi dan bekerja menuju tujuan yang telah ditentukan dikenal sebagai kepemimpinan kepala sekolah (Depdikbud, 19988: 9). Singkatnya, bagaimana kepala sekolah memastikan bahwa orang lain mencapai tujuan sekolah? Standar Kompetensi Pemimpin Sekolah (Pranda, 2018:60) menyatakan bahwa pemimpin sekolah yang kompeten pada umumnya harus memiliki: pengetahuan, keterampilan, sikap, kinerja dan etos kerja sesuai dengan peran dan kewajibannya sebagai penyelenggara sekolah. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa seorang kepala sekolah yang kompeten pada umumnya harus memiliki pengetahuan, keterampilan, sikap, kinerja dan etos kerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawab.

4). Peran direktur sekolah

Menurut Kebijakan Pendidikan Nasional (Departemen Pendidikan Nasional, 2006), pemimpin sekolah mempunyai tujuh tanggung jawab utama: (1) mengajar; (2) mengelola; (3) mengarahkan; (4) mengawasi; (5) memimpin; (6) mendirikan tempat kerja; dan (7) menjadi wirausaha. Kaitan peran pemimpin sekolah dengan peningkatan kompetensi guru diuraikan secara singkat di bawah ini, mengacu pada tujuh peran pemimpin sekolah sebagaimana disampaikan Kementerian Pendidikan Nasional.

1. Direktur sebagai pendidik

Pengelola sekolah yang memiliki komitmen tinggi terhadap pengembangan kurikulum dan kegiatan belajar mengajar tentu akan memberikan perhatian khusus terhadap kompetensi gurunya karena merekalah pelaksana dan pengembang utama kurikulum di lembaganya. Karena landasan proses pendidikan terdiri dari kegiatan belajar mengajar, maka pengelola sekolah harus selalu berupaya mendukung dan memungkinkan guru untuk terus mengembangkan keahliannya, untuk menyelenggarakan kegiatan belajar mengajar yang efisien dan berhasil.

2. Klien sebagai manajer

Mempertahankan dan meningkatkan instruktur merupakan salah satu tanggung jawab direktur dalam mengelola tenaga kependidikan. Dalam situasi ini, kepala sekolah dapat mendukung dan menawarkan kepada guru berbagai peluang pengembangan profesional melalui berbagai pelatihan dan inisiatif pengajaran yang dilakukan di sekolah.

3. Klien sebagai administrator

Faktor biaya dan peningkatan keterampilan guru mempunyai keterkaitan yang tidak dapat dipisahkan. Besar kecilnya kompetensi guru tentunya akan dipengaruhi oleh besarnya dana yang dikeluarkan sekolah untuk meningkatkan kompetensi guru.

4. Direktur sebagai pengawas

Untuk menguji kemampuan guru dalam melaksanakan proses pembelajaran, hendaknya pimpinan sekolah secara berkala melakukan kegiatan supervisi, yang dapat dilakukan melalui kunjungan kelas untuk mengamati langsung proses pembelajaran, serta dalam pemilihan dan penggunaan metode, media yang digunakan, dan siswa. perilaku. keterlibatan dalam proses pembelajaran (Mulyasa, 2005)

5. Kepala sekolah sebagai pemimpin (leader)

Dalam teori kepemimpinan kita mengenal setidaknya dua gaya kepemimpinan, yaitu kepemimpinan berorientasi tugas dan kepemimpinan berorientasi pada orang. Gaya kepemimpinan kepala sekolah dapat mendorong kreativitas sekaligus mendorong kompetensi guru yang lebih besar.

6. Sutradara sebagai pencipta suasana kerja

Budaya dan suasana kerja yang kondusif memungkinkan setiap guru semakin termotivasi untuk berprestasi, diiringi dengan upaya meningkatkan keterampilannya.

7. Kepala sekolah sebagai wirausaha

Pemimpin sekolah yang memiliki jiwa kewirausahaan yang kuat akan berani membawa perubahan inovatif pada sekolahnya. Dengan menerapkan prinsip kewirausahaan yang

dipadukan dengan peningkatan keterampilan guru, pimpinan sekolah dapat menciptakan inovasi dan keunggulan komparatif serta memanfaatkan beragam peluang. Suetopo dan Suemanto menjelaskan bahwa kepala sekolah mempunyai dua tanggung jawab ganda, yaitu: 1) menjamin penyelenggaraan sekolah sedemikian rupa sehingga menciptakan situasi pembelajaran yang baik. 2) Melaksanakan supervisi pendidikan untuk memperoleh peningkatan aktivitas mengajar dari guru guna mendorong perkembangan siswa. Seorang kepala sekolah bertanggung jawab tidak hanya terhadap kelancaran sekolah secara teknis dan akademis, tetapi juga terhadap kondisi, situasi, dan hubungan dengan masyarakat sekitar (Hasan, 2022).

### **2.1.2.3 Kompetensi Kepala Sekolah**

Di dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 28 Tahun 2010 tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah pasal 11 ayat 1 dinyatakan bahwa kepala sekolah harus memiliki dimensi kompetensi keparibadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi dan sosial.

#### **1. Kompetensi Kepribadian**

- a) Berakhlak mulia.
- b) Memiliki integritas kepribadian sebagai pemimpin.
- c) Memiliki keinginan yang kuat dalam pengembangan diri sebagai kepala sekolah.
- d) Bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi.
- e) Mengendalikan diri dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan
- f) Memiliki minat dan bakat dalam jabatan sebagai pemimpin pendidikan.

#### **2. Kompetensi Sosial**

- a. Bekerja sama dengan pihak lain demi kepentingan sekolah
- b. Memiliki kepekaan sosial terhadap orang atau kelompok lain.
- c. Ikut berpartisipasi dalam kegiatan sosial di masyarakat.

#### **3. Kompetensi Manajerial**

- a. Menyusun perencanaan sekolah untuk berbagai tingkatan perencanaan.
- b. Mengembangkan organisasi sekolah sesuai dengan kebutuhan.

#### **4. Kompetensi Supervisi**

- a. Merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.
- b. Menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.

- c. Melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat.

#### 5. Kompetensi Kewirausahaan

- a. Menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah.
- b. Bekerja keras dalam mencapai keberhasilan sekolah, memiliki motivasi yang kuat untuk sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin sekolah.

## 2.2 Penelitian yang relevan

Penelitian yang dibandingkan dengan penelitian lain yang relevan dengan permasalahan yang ada disebut penelitian relevan. Oleh karena itu, dapat dikatakan beberapa penelitian lain telah dilakukan sebagai berikut:

**Tabel 1 Penelitian yang Relevan**

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian	Variabel dan Indikator	Analisis Data	Temuan Hasil Penelitian
1	<p><b>Peneliti:</b> Alfiyanti Nurkhasyanah, Erni Munastiwi.</p> <p><b>Tahun:</b> 2021</p> <p><b>Judul Penelitian:</b> Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Paud pada Era New Normal.</p>	<p><b>Variabel:</b> Kepemimpinan Kepala Sekolah</p> <p><b>Indikator:</b> Kinerja Paud pada Era New Normal.</p>	<p>Jenis penelitian ini menggunakan kuantitatif deskriptif yang menggunakan pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan menggunakan kuesioner angket.</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap kepala sekolah dan guru di TK PKK 62 Tridaya Canden dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah mempunyai pengaruh penting terhadap kinerja guru. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji <i>U Mann-Whitney</i> yang diperoleh hasil dua sampel dengan taraf signifikansi 0,538 yang mana nilai yang dihasilkan lebih besar dari taraf signifikansi 0,05, sehingga probabilitas &gt; 0,05 maka hipotesis nol diterima dengan demikian dapat dikatakan bahwa memang kepemimpinan kepala sekolah sangat berpengaruh terhadap kinerja guru terutama pada era <i>New Normal</i> yang saat ini sedang</p>

2	<p><b>Peneliti:</b> Siti Maesaroh, Farida Yuliaty, Dety Mulyanti, Sedarmayanti, Vip Paramarta.</p> <p><b>Tahun:</b> 2024</p> <p><b>Judul Penelitian:</b> Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi Guru.</p>	<p><b>Variabel:</b> Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompetensi Guru.</p> <p><b>Indikator:</b> Kinerja Guru.</p>	<p>Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan data primer. Proses pengolahan data dilakukan dengan memanfaatkan software smart PLS 4. Metode yang digunakan untuk mengumpulkan informasi dari responden adalah melalui kuesioner.</p>	<p>terjadi.(Nurkhasyanah and Munastiwi 2021)</p> <p>Berdasarkan temuan penelitian, kepemimpinan kepala sekolah berdampak signifikan terhadap kinerja guru TK dan memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja. Kinerja guru tidak banyak dipengaruhi oleh kompetensi guru.</p> <p>menunjukkan bahwa ada elemen tambahan yang mempengaruhi kinerja. Kepemimpinan Kepala Sekolah Mungkin karena faktor-faktor lain seperti komunikasi interpersonal, sekolah tidak mempengaruhi motivasi guru secara signifikan. Selain itu, motivasi guru tidak dipengaruhi secara signifikan oleh kompetensi guru, sehingga diperlukan lebih banyak penelitian untuk meningkatkan motivasi.</p> <p>Kurangnya korelasi substansial antara motivasi dan kinerja guru menunjukkan bahwa hubungan antara keduanya sangatlah kompleks. Kurangnya dampak yang signifikan terhadap kinerja guru dari gabungan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi instruktur, dan motivasi guru menunjukkan bahwa diperlukan lebih banyak penelitian untuk memahami sepenuhnya unsur-unsur yang</p>
---	--	--	---	---

				mempengaruhi kinerja kolektif guru. (Maesaroh et al. 2024).
3	<p><b>Peneliti:</b> Hartinem, Pardimin</p> <p><b>Tahun:</b> 2024</p> <p><b>Judul Penelitian:</b> Pengaruh Pembinaan Pengawas Sekolah, Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Guru Tk Kapanewon Sewon Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating.</p>	<p><b>Variabel:</b> Pembinaan Pengawas Sekolah, Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Sarana Prasarana</p> <p><b>Indikator:</b> Kinerja Guru Tk Kapanewon Sewon .</p>	<p>Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah angket atau kuisioner.</p>	<p>Berdasarkan hasil pengolahan data dengan analisis regresi linier dihasilkan koefisien sebesar 0.311 dan hasil uji t atau analisis partial di peroleh nilai t sebesar 3.096 dengan tingkat signifikan 0,003 atau <math>&lt; 0.05 / 5\%</math>. Maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan kepala sekolah mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Guru di TK Kapanewon Sewon. Sedangkan dilihat dari nilai korelasi partial diperoleh nilai sebesar 0.613 atau 61.3%. Dari hasil korelasi partial maka dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan positif dengan kekuatan yang cukup kuat antara Kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru. Sedangkan berdasarkan analisis deskriptif diketahui bahwa Kepemimpinan kepala sekolah dipersepsikan oleh sebagian besar guru TK di Kapanewon Sewon dalam kategori biasa saja, yaitu sebanyak 42% (Tamansiswa 2024).</p>
4	<p><b>Peneliti:</b> Sulastri, Shielvy Permata Utari.</p> <p><b>Tahun:</b> 2024</p> <p><b>Judul Penelitian:</b> Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Manajemen Berbasis Sekolah Terhadap Kinerja Guru di Sekolah.</p>	<p><b>Variabel:</b> Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Manajemen Berbasis Sekolah.</p> <p><b>Indikator:</b> Kinerja Guru.</p>	<p>Jenis penelitian ini adalah studi literatur. Metode pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat,serta mengolah bahan penelitian.</p>	<p>Hasil penelitian penggunaan gaya kepemimpinan kepala sekolah yang baik dalam manajemen berbasis sekolah akan berdampak baik pada kinerja guru. Guru akan semakin termotivasi dalam</p>

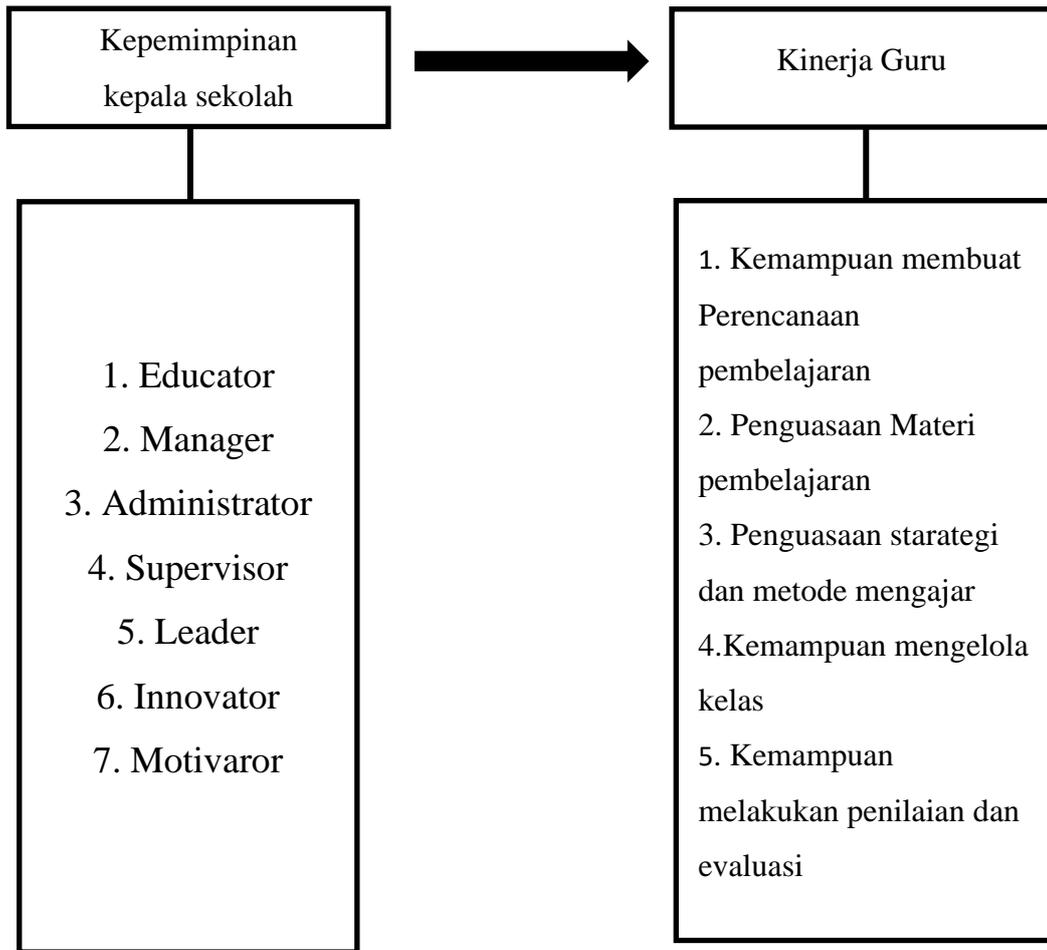
				<p>mengajar sehingganya tujuan pendidik an akan lebih mudah tercapai.Tidak hanya sekolah saja yang berkontribusi,tetapidip erlukan juga dukungan dari banyak pihak seperti orang tua siswa,masyarakat sekitar dan tak terkecuali pemerintah pun harus ikut andil dalam mensukseskan penerapan manajemen berbasis sekolah ini.(Utari 2024)</p>
5	<p><b>Peneliti:</b> Nurhanisa Ahmad Firman Mashur Razak <b>Tahun:</b> 2023 <b>Judul Penelitian:</b> Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Sarana Pembelajaran Dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Anak Usia Dini di Kabupaten Sidenreng Rappang.</p>	<p><b>Variabel:</b> Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Sarana Pembelajaran Dan Profesionalisme Guru.  <b>Indikator:</b> Kinerja Guru Pendidikan Anak Usia Dini.</p>	<p>Pendekatan penelitian ini didasarkan pada model desain penelitian sebagai survey yang bersifat korelasional dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan di atas dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut: 1.Secara parsial menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Guru PAUD, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Gaya Kepemimpinan kepala sekolah akan semakin meningkatkan Kinerja Guru pada Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) di kabupaten Sidrap. 2.Secara parsial menunjukkan bahwa variabel Sarana Pembelajaran berpengaruh terhadap Kinerja Guru, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Sarana Pembelajaran yang diikuti akan semakin meningkatkan Kinerja Guru pada Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) di kabupaten Sidrap(Rappang 2023)</p>

### 2.3 Kerangka Berpikir

Kinerja guru adalah suatu aktifitas guru yang dilakukan bermakna mendidik, menuntun, membina dan memberi pelajaran pada siswa sebanding dengan kesanggupan keprofesionalan yang dimilikinya dan buah keberhasilan yang diperoleh seorang guru pada bagian kegiatannya berdasarkan ukuran tersendiri dan dinilai oleh pimpinan lembaga pendidikan terutama kepala sekolah. Unsur-unsur pendukung dan teknik pemecahan masalah yang menimbulkan hambatan kegiatan belajar mengajar dengan baik dan benar guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan guru sendiri tidak lepas dari kinerja guru dalam melaksanakan pembelajaran.

Sebagai pejabat tertinggi dalam suatu lembaga pendidikan, kepala sekolah bertanggung jawab atas seluruh aspek bagaimana sekolah beroperasi dalam rangka mencapai tujuannya. Untuk meningkatkan kinerja guru, kepemimpinan kepala sekolah harus bertugas membimbing apa yang terbaik bagi guru dan memberikan contoh positif untuk ditiru oleh orang lain. Seorang pemimpin sekolah harus mampu meyakinkan masyarakat bahwa semuanya berjalan dengan baik, termasuk persiapan dan implementasi kurikulum, penyediaan dan pemanfaatan sumber daya guru, rekrutmen siswa, kerjasama orang tua-sekolah, dan lulusan yang berkualitas. Direktur percaya bahwa guru dapat menghasilkan siswa yang baik dan terus mendorong mereka untuk melakukan pekerjaannya dengan sukses. Guru yang memiliki pola pikir ini lebih termotivasi dan dapat dipercaya. Kinerja guru dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kepemimpinan kepala sekolah. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kuat administrator memimpin guru, semakin baik kinerja instruktur dalam perannya.

Hal ini menunjukkan bahwa perilaku pemimpin telah membawa perubahan yang signifikan dalam meningkatkan kinerja guru, mampu memberikan rasa percaya diri kepada guru, mampu memberikan ide-ide baru kepada guru sehingga dapat berkomunikasi dengan baik, dapat memberikan inspirasi bagi kemajuan sekolah, dapat memberikan perhatian pribadi kepada semua guru. Variabel pengaruh kepemimpinan kepala sekolah ini dengan indikator-indikatornya disebut variabel X Adapun kinerja guru dengan indikator-indikatornya disebut variabel Y. Penelaahan selanjutnya bagaimana pengaruh satu sama lain dari dua variabel tersebut. Apabila pengaruhnya sudah signifikan upaya-upaya dan sekolah dan sumber daya manusia guru lebih ditingkatkan lagi agar proses pembelajaran di TK kecamatan Siborongborong lebih efektif lagi. Sedangkan apabila pengaruhnya tidak signifikan maka merupakan kewajiban dari lembaga dan para guru untuk meningkatkannya agar proses pembelajaran efektif. Untuk lebih jelasnya kerangka berpikir yang dipaparkan diatas,diutarakan lagi dalam bentuk kerangka konseptual sebagai berikut :



## 2.4 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas maka hipotesis yang diajukan adalah: "Kepemimpinan kepala sekolah mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru PAUD di TK Siborongborong".

## 3. METODE PENELITIAN

### 3.1 Jenis Penelitian

Peneliti menggunakan metode kuantitatif dalam penelitian ini. Mengingat data bersifat numerik dan metode statistik digunakan untuk pemrosesan dan interpretasi, pendekatan kuantitatif adalah pendekatan yang sering menggunakan rumus numerik atau statistik. Menurut Sofyan Siregar, penelitian *ex post facto* diartikan sebagai penelitian yang mencari sebab-sebab, perubahan perilaku, atau fenomena yang ditimbulkan oleh suatu peristiwa, perilaku, atau hal-hal yang mengubah lingkungan mandiri. Hal ini menjadikan penelitian ini *ex post facto*. Semua faktor telah terjadi.

### **3.2 Lokasi Dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di TK Kecamatan Siborongborong Provinsi Sumatera Utara dengan waktu kegiatan penelitian dilaksanakan pada bulan Agustus tahun ajaran 2024.

### **3.3 Populasi dan Sample Penelitian**

#### **3.2.1. Populasi**

Menurut Sugiyono (2016:117), populasi adalah suatu kategori luas yang terdiri atas benda-benda atau orang-orang dengan ciri-ciri dan ciri-ciri tertentu yang dipilih peneliti untuk diteliti dan dari situ kemudian diambil kesimpulannya. Populasi penelitian ini adalah tiga puluh orang guru TK di Siborongborong pada tahun ajaran 2023–2024.

#### **3.2.2. Sampel Penelelitian**

Sampel adalah komponen ukuran dan susunan populasi. Untuk mengubah penelitian menjadi penelitian populasi, Arikunto mengatakan yang terbaik adalah memasukkan seluruh partisipan jika ukuran sampelnya kurang dari 100. Bisa berkisar antara 10% hingga 15% jika temanya banyak. Tiga puluh guru atau ukuran sampel kurang dari 100 dilibatkan dalam penelitian ini. Oleh karena itu, untuk mendapatkan hasil yang lebih dapat diandalkan, peneliti mengambil sampel 100%.

### **3.4 Variabel Penelitian**

#### **3.3.1. Variabel Terkait**

Variabel terkait (y) dalam penelitian ini adalah kinerja guru.

#### **3.3.2. Variabel bebas**

Variabel bebas (x) dalam penelitian ini adalah kepemimpinan kepala sekolah.

### **3.5 Defenisi Operasional**

Defenisi operasional merupakan variabel yang disusun sesuai dengan karakteristik variabel yang diteliti. Supaya memperoleh alat ukur yang sama dan sesuai dengan jenis variabel yang ditetapkan merupakan tujuannya.

Defenisi operasional penelitian ini adalah:

1. Kepemimpinan kepala sekolah menentukan kualitas pendidikan karena kepemimpinan kepala sekolah menjadi penentu kebijakan pada situasi apapun. Indikator kepemimpinan kepala sekolah adalah sebagai educator, sebagai manajer, sebagai leader, sebagai motivator, dan sebagai staf.
2. Kinerja guru adalah hasil dalam mencapai suatu tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Adapun indikator kinerja guru dilihat pada pedagogik, professional, kepribadian, dan social.

### **3.6 Teknik Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data yang lengkap, valid dan dapat diandalkan, peneliti menggunakan tiga metode dalam penelitian ini, yaitu metode observasi, metode survei/kuesioner, dan metode dokumentasi.

#### **1. Metode observasi**

Teknik pengumpulan data menggunakan metode observasi adalah untuk mengetahui kondisi yang ada di sekolah mengenai kinerja guru. Observasi merupakan kegiatan sehari-hari manusia yang menggunakan panca indera mata sebagai alat utamanya, di samping panca indera lainnya seperti telinga, penciuman, mulut dan kulit. Metode ini peneliti gunakan pada masa penelitian di Taman Kanak-Kanak Siborongborong.

#### **2. Metode kuisisioner/kuesioner**

Survei atau kuisisioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dalam kuisisioner, peneliti memberikan pernyataan dengan skala 1 sampai 4 untuk mewakili pendapat responden. Nilai skalanya adalah: Selalu:4, Sering:3, Kadang-kadang:2, Tidak Pernah:1.

#### **3. Metode dokumentasi**

Metode ini bertujuan untuk memperkuat atau mendukung data yang diperoleh dari temuan penelitian melalui observasi, wawancara dan penyebaran kuisisioner. Dokumentasi mencari data topik atau variabel penelitian berupa catatan dan data monografi di TK Siborong-borong. Peneliti menggunakan metode ini untuk mendukung data yang diperlukan mengenai pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

### **3.7 Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian adalah alat bantu yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data (Arikunto, 2010:126). Adapun instrumen yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuisisioner/angket yang merupakan sebuah pertanyaan yang ditanyakan kepada responden dengan mengharapkan respond dari pertanyaan tersebut. Adapun angket yang disusun berdasarkan indikator yang ada dalam tabel dibawah ini:

**Tabel 2 Kisi-kisi Instrumen Variabel Kinerja Guru**

No	Sub Variabel	Indikator	Butir soal
1	Perencanaan Pembelajaran	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Membuat RPP</li> <li>- Pemilihan bahan belajar atau materi pelajaran</li> <li>- Pemilihan media dan alat pembelajaran</li> <li>- Pemilihan sumber belajar</li> <li>- Melakukan apersepsi</li> </ul>	5
2	Pelaksanaan Pembelajaran	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kemampuan membuka pelajaran</li> <li>- Mengembangkan kemampuan dalam menguasai materi dan metode pembelajaran</li> <li>- Kemampuan melibatkan siswa secara aktif dalam kegiatan belajar</li> <li>- Menata Ruang Kelas (tata letak atribut kelas)</li> <li>- Menjaga keindahan dan kebersihan kelas</li> </ul>	6
3	Pelaksanaan Penilaian	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Memberikan penilaian hasil belajar</li> <li>- Memeriksa hasil tugas atau test siswa</li> <li>- Daftar hasil pelaksanaan penilaian</li> </ul>	3
4	Tindak lanjut hasil penilaian	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mengolah dan menginformasikan hasil penilaian</li> <li>- Melaksanakan program perbaikan hasil belajar siswa</li> </ul>	3
Jumlah			17

Sumber: Supardi (2013)

**Tabel 2 Kisi-kisi Instrumen Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah**

No	Sub Variabel	Indikator	Butir soal
1	Kepala sekolah sebagai pendidik	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kepala sekolah merupakan panutan/keteladanan</li> <li>- Kepala sekolah dihormati oleh sesama warga sekolah</li> <li>- Kepala sekolah mampu mengambil keputusan yang terbaik untuk kepentingan sekolah</li> <li>- Kepala sekolah mampu meningkatkan kinerja Guru</li> <li>- Kepala sekolah mampu membimbing guru</li> </ul>	5
2	Kepala sekolah sebagai Manajer	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kepala sekolah mampu Merencanakan, Mengkoordinasi, Mengimplementasi, Mengevaluasi visi, misi dan tujuan sekolah</li> </ul>	4
3	Kepala sekolah sebagai leader	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kepala sekolah memberikan arahan terhadap tugas dan tanggung jawab bawahan</li> </ul>	3

		- Kepala sekolah mampu menjalin hubungan baik dengan bawahan dan masyarakat	
4	Motivasi inspirasi Kepala sekolah	- Kepala sekolah selalu memberi motivasi - Kepala sekolah memberikan dukungan terhadap gagasan guru - Kepala sekolah memberikan dorongan semangat - Kepala sekolah memberikan inspirasi kepada guru, karyawan, dan siswa	5
Jumlah			17

Sumber: Depdiknas (2006)

### 3.8 Teknik Analisis Data

Untuk menganalisis data penelitian, penulis melakukan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Buatlah tabel distribusi tanggapan responden berdasarkan alternatif tanggapan.
2. Buatlah tabel distribusi tanggapan responden berdasarkan bobot pilihan tanggapan.
3. Lakukan uji normalitas data
4. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah suatu distribusi normal atau tidak, yang merupakan prasyarat untuk menentukan jenis statistik yang digunakan dalam analisis selanjutnya.
5. Melakukan uji hipotesis asosiatif (hubungan antar variabel) dengan mencari koefisien korelasi antara skor tabel item (X) dengan skor total responden (Y) dengan menggunakan rumus korelasi Pearson Product Moment yang dikemukakan oleh Arikunto sebagai berikut:

Dari :

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi variabel X dengan variabel Y

= Total skor variabel X

= Total skor variabel Y

= Total skor perkalian XY

N = Jumlah responden.

Untuk menguji signifikansi data (tingkat kebenarannya) digunakan rumus (t) dan mengacu pada tabel (t) dengan rumus yang dikemukakan Sugyono:

Informasi:

$t$  = taraf sebenarnya/uji kebenaran

$r$  = koefisien korelasi

$r$  = Jumlah kuadrat hasil koefisien korelasi

$n$  = Jumlah responden.

## 1. Analisis Regresi

Menguji persamaan regresi Y atas X

Untuk mengetahui konstanta regresi (a) dan koefisien arah (b) digunakan rumus yang dikemukakan Sudjana :

Keterangan:

a = konstanta

b = koefisien regresi

Untuk mengetahui persamaan regresi Y atas X digunakan rumus yang dikemukakan oleh Sugiyono yaitu:

$$\hat{Y} = a + bX$$

Keterangan:

$\hat{Y}$  = Subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan

a = Harga Y ketika harga X=0 (harga konstan)

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel independen yang didasarkan pada perubahan variabel independen. Bila (+) arah garis naik, bila (-) maka arah garis turun

X = subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

## 2. Uji Koefisien Determinasi ( $r^2$ )

Menurut Sugiyono mengatakan "Analisis korelasi dapat dilanjutkan dengan menghitung koefisien determinasi, dengan cara mengkuadratkan koefisien yang ditemukan."

Dari pendapat tersebut maka koefisien determinasi ( $r^2$ ) dapat dihitung dengan rumus:

$$r^2 = (r_{xy})^2$$

Selanjutnya menurut Sugiyono: "Dari uji koefisien determinasi dapat dihitung besarnya persentase pengaruh X atas Y diketahui dengan mengalikan nilai  $r^2$  dengan 100% ( $r^2 \times 100\%$ ).

### 3. Uji Hipotesa

Adapun rumusan hipotesis untuk regresi linier sederhana adalah:

$H_0 : \beta=0$  (tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru Pendidikan Anak Usia Dini, di kec Siborong borong Tahun Pembelajaran 2024/2025":

$H_a : \beta \neq 0$  (terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru Pendidikan Anak Usia Dini, di kec Siborong borong Tahun Pembelajaran 2024/2025". Aturan/kriteria penolakan/penerimaan:

Ketentuan kriteria uji sebagai penerimaan dan penolakan hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

$H_a = \text{thitung} > \text{ttabel}$  dengan  $\alpha = 0,05$

$H_0 = \text{thitung} < \text{ttabel}$  dengan  $\alpha = 0,05$

Keterangan :

Tolak  $H_0$  Jika  $-\text{ttabel} < \text{thitung} < \text{ttabel}$

Terima  $H_0$  Jika  $-\text{ttabel} > \text{thitung} > \text{ttabel}$ .

## 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 4.1. Deskripsi Hasil Penelitian

#### 4.1.1. Data Variabel X (Kepemimpinan Kepala Sekolah)

Hasil penelitian terhadap guru di TK Kecamatan Siborongborong Kabupaten Tapanuli Utara T.A 2024/2025 menunjukkan bahwa distribusi dan konversi pilihan jawaban tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah (Variabel X) yang dapat dilihat pada lampiran 2 dan lampiran 3. Peneliti melakukan kategorisasi untuk mengetahui tingkat distribusi skor jawaban dari guru di TK Kecamatan Siborongborong Kabupaten Tapanuli Utara T.A 2024/2025. Sebelum kategorisasi dilakukan, perlu menentukan skor mean dan standar deviasi. Berikut ini tabel hasil statistika Kepemimpinan Kepala Sekolah yang di olah menggunakan SPSS 22.00.

**Tabel 3 Deskripsi Data Variabel X**

Statistics		
N	Valid	30
	Missing	0
Mean		59,3000
Std. Deviation		5,57797
Minimum		48,00
Maximum		68,00

Berdasarkan tabel deskripsi diatas, diketahui bahwa skor terendah adalah 48, skor tertinggi adalah 68, nilai rata-rata adalah 59,3000 dan standar deviasi adalah 5,57797. Dengan demikian, untuk menghitung pembagian kategori, peneliti memasukkannya ke dalam rumus norma sebagai berikut:

**Tabel 5 Rumusan Kategori**

No	Kategorisasi	Ketersediaan Koleksi Perpustakaan
1	Sangat Rendah	$X < M - 1,5SD$
2	Rendah	$M - 1,5 SD < X \leq M - 0,5 SD$
3	Sedang	$M - 0,5 SD < X \leq M + 0,5 SD$
4	Tinggi	$M + 0,5 SD < X \leq M + 1,5 SD$
5	Sangat Tinggi	$M + 1SD < X$

Keterangan:

X = Skor Total

M = Mean

SDi = Standar Deviasi

Berdasarkan rumus norma kategorisasi di atas, maka langkah selanjutnya adalah mengkategorikan skor total jawaban responden ke dalam lima kategorisasi tersebut sehingga hasil kategorisasinya adalah:

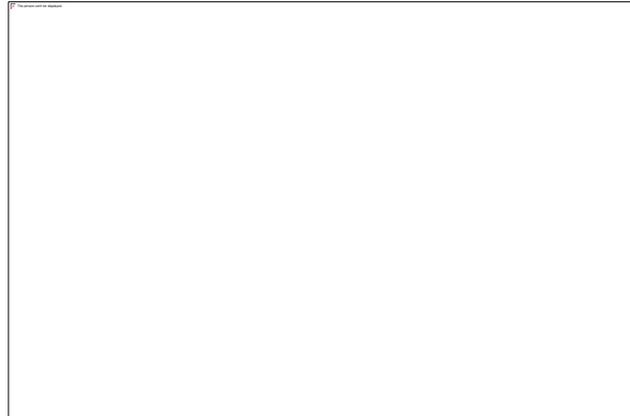
**Tabel 6 Rentang Kategorisasi Variabel X**

No	Kategorisasi	Kepemimpinan Kepala Sekolah
1	Sangat Rendah	$X < 50,93$
2	Rendah	$50,93 < X \leq 56,51$
3	Sedang	$56,51 < X \leq 62,09$
4	Tinggi	$62,09 < X \leq 67,67$
5	Sangat Tinggi	$67,67 < X$

**Tabel 7 Hasil Kategori Variabel X (Kepemimpinan Kepala Sekolah)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Rendah	2	6,7	6,7	6,7
Rendah	9	30,0	30,0	36,7
Sedang	11	36,7	36,7	73,3
Tinggi	5	16,7	16,7	90,0
Sangat Tinggi	3	10,0	10,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi variabel ketersediaan koleksi perpustakaan, dapat digambarkan dalam histogram sebagai berikut:



**Gambar 1 Histogram Distribusi Frekuensi Variabel X**

Histogram tersebut menunjukkan bahwa frekuensi variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah kepada 30 orang guru Di TK Kecamatan Siborongborong Kabupaten Tapanuli Utara T.A 2024/2025. Dari data tersebut, terdapat 2 orang guru (6,7%) yang termasuk dalam kategori sangat rendah, 9 orang guru (30,0%) yang termasuk dalam kategori rendah, 11 orang guru (36,7%) yang termasuk dalam kategori sedang, 5 orang guru (16,7%) yang termasuk dalam kategori tinggi, dan 3 orang guru (10,0%) yang termasuk dalam kategori sangat tinggi.

Dari data lampiran 3 halaman dapat diketahui bahwa item yang memiliki nilai bobot tertinggi tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah adalah item nomor 1 dengan skor nilai 116 dan nilai rata-rata 3,87 yaitu banyak guru yang menjawab bahwa kepala sekolah menjadi panutan dan teladan di sekolah. Sementara nilai bobot terendah diantara angket tersebut di atas adalah nomor 15 dengan skor nilai 94 dan nilai rata-rata 3,13 yaitu banyak guru yang menjawab bahwa kepala sekolah memberikan dorongan semangat kepada guru.

#### **4.1.2 Data Variabel Y (Kinerja Guru)**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan kepada Guru Di TK Kecamatan Siborongborong Kabupaten Tapanuli Utara T.A 2024/2025, diperoleh distribusi pilihan jawaban dan konversi pilihan jawaban tentang Kinerja Guru (Variabel Y) yang dapat dilihat pada lampiran 4 dan lampiran 5. Peneliti melakukan kategorisasi untuk mengetahui tingkat distribusi skor jawaban dari guru di TK Kecamatan Siborongborong Kabupaten Tapanuli Utara T.A 2024/2025. Sebelum kategorisasi dilakukan, perlu menentukan skor mean dan standar deviasi. Berikut ini tabel hasil statistika Kinerja Guru yang di olah menggunakan SPSS 22.00.

**Tabel 8 Deskripsi Data Variabel Y**

Statistics		
N	Valid	30
	Missing	0
Mean		56,9000
Std. Deviation		7,27940
Minimum		43,00
Maximum		68,00

Berdasarkan tabel deskripsi diatas, diketahui bahwa skor terendah adalah 68, skor tertinggi adalah 43, nilai rata-rata adalah 56,9000 dan standar deviasi adalah 7,27940. Dengan demikian, untuk menghitung pembagian kategori, peneliti memasukkannya ke dalam rumus norma sebagai berikut:

**Tabel 9 Rumusan Kategori**

No	Kategorisasi	Kinerja Guru
1	Sangat Rendah	$X < M - 1,5SD$
2	Rendah	$M - 1,5 SD < X \leq M - 0,5 SD$
3	Sedang	$M - 0,5 SD < X \leq M + 0,5 SD$
4	Tinggi	$M + 0,5 SD < X \leq M + 1,5 SD$
5	Sangat Tinggi	$M + 1SD < X$

Keterangan:

X = Skor Total

M = Mean

SDi = Standar Deviasi

Berdasarkan rumus norma kategorisasi di atas, maka langkah selanjutnya adalah mengkategorikan skor total jawaban responden ke dalam lima kategorisasi tersebut sehingga hasil kategorisasinya adalah:

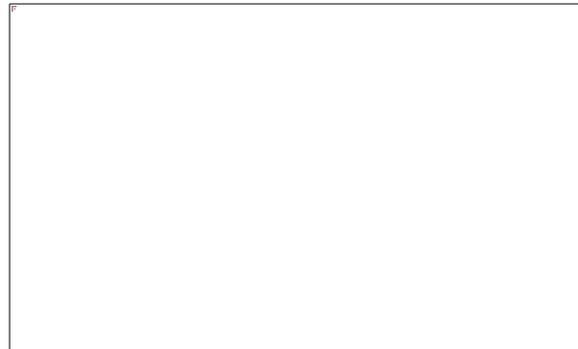
**Tabel 10 Rentang Kategorisasi Variabel X**

No	Kategorisasi	Kinerja Guru
1	Sangat Rendah	$X < 45,98$
2	Rendah	$45,98 < X \leq 53,26$
3	Sedang	$53,26 < X \leq 60,54$
4	Tinggi	$60,54 < X \leq 67,82$
5	Sangat Tinggi	$67,82 < X$

**Tabel 11 Hasil Kategori  
Variabel Y (Kinerja Guru)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Rendah	1	3,3	3,3	3,3
Rendah	11	36,7	36,7	40,0
Sedang	8	26,7	26,7	66,7
Tinggi	8	26,7	26,7	93,3
Sangat Tinggi	2	6,7	6,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi variabel ketersediaan koleksi perpustakaan, dapat digambarkan dalam histogram sebagai berikut:



**Gambar 2 Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Y**

Histogram tersebut menunjukkan bahwa frekuensi variabel Kinerja Guru kepada 30 orang guru Di TK Kecamatan Siborongborong Kabupaten Tapanuli Utara T.A 2024/2025. Dari data tersebut, terdapat 1 orang guru (3,3%) yang termasuk dalam kategori sangat rendah, 11 orang guru (36,7%) yang termasuk dalam kategori rendah, 8 orang guru (26,7%) yang termasuk dalam kategori sedang, 8 orang guru (26,7%) yang termasuk dalam kategori tinggi, dan 2 orang guru (6,7%) yang termasuk dalam kategori sangat tinggi.

Dari data lampiran 5 halaman dapat diketahui bahwa item yang memiliki nilai bobot tertinggi tentang Kinerja Guru adalah item nomor 15 dengan skor nilai 111 dan nilai rata-rata 3,70 yaitu banyak guru yang menjawab bahwa guru mengolah hasil penilaian. Sementara nilai bobot terendah diantara angket tersebut di atas adalah nomor 13 dengan skor nilai 86 dan nilai rata-rata 2,87 yaitu banyak guru yang menjawab bahwa guru memeriksa hasil tugas atau test siswa.

## 4.2. Uji Persyaratan Analisis

### 4.2.1. Uji Normalitas

Untuk memperoleh sebaran data yang normal dari setiap variabel penelitian yang dilakukan pengujian normalitas dengan menggunakan SPSS 22 dengan rumus *Kolmogorov smirnov* dimana data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai  $Asmp. (2-tailed) > 0.05$ . Hasil uji normalitas selengkapnya dapat dilihat dari SPSS 22 seperti pada tabel berikut ini:

**Tabel 12 Normalitas One Sample Kolmogorov**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Var_X	,093	30	,200*	,963	30	<b>,368</b>
Var_Y	,135	30	,169	,933	30	<b>,060</b>

\*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Peneliti akan menggunakan nilai signifikan pada Shapiro-Wilk karena sampel yang digunakan pada variabel X dan Variabel Y kurang dari 50 responden. Ketentuan data dikatakan berdistribusi normal jika signifikan pada Shapiro-Wilk  $> 0,05$ . Berdasarkan tabel diatas, diketahui nilai signifikan pada Shapiro-Wilk untuk kelas eksperimen adalah sebesar  $0,368 > 0,05$  sehingga data pada variabel X berdistribusi normal. Selanjutnya, nilai signifikan pada Shapiro-Wilk untuk kelas kontrol adalah sebesar  $0,060 > 0,05$  sehingga data pada variabel Y berdistribusi normal.

## 4.3 Pengolahan Data-Data Penelitian

### 4.3.1 Uji Korelasi Variabel X terhadap Y

Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel X (Kepemimpinan Kepala Sekolah) dengan variabel Y (Kinerja Guru) Di TK Kecamatan Siborongborong Kabupaten Tapanuli Utara T.A 2024/2025 maka digunakan Rumus Korelasi *Product Moment Pearson* yang ditulis Arikunto sebagai berikut:

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

Dengan:

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi variabel X dengan variabel Y

$\sum X$  = Jumlah skor variabel X

$\sum Y$  = Jumlah skor variabel Y

$\sum XY$  = Jumlah skor perkalian XY

N = Jumlah Responden

Berikut ini adalah hasil uji korelasi setelah dihitung dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS 22.00

**Tabel 13 Hasil Uji Korelasi Variabel X terhadap Y**

	Variabel_X	Variabel_Y
Variabel_X Pearson Correlation	1	<b>,718**</b>
Sig. (2-tailed)		,000
N	30	30
Variabel_Y Pearson Correlation	,718**	1
Sig. (2-tailed)	,000	
N	30	30

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

Berdasarkan hasil perhitungan  $r_{xy}$  dengan menggunakan rumus Korelasi *Product Moment pearson* tersebut diperoleh nilai  $r_{xy} = 0,718$ . Nilai  $r_{hitung}$  dibandingkan dengan nilai  $r_{tabel}$  ( $\alpha=0,05$ ; IK=95%;  $n=30$ ) yaitu 0,361 diperoleh nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$   $0,718 > 0,361$  dengan demikian terdapat hubungan yang positif antara variabel X dengan variabel Y yaitu hubungan yang positif antara Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di TK Kecamatan Siborongborong Kabupaten Tapanuli Utara T.A 2024/2025.

#### 4.3.2. Uji Signifikan Hubungan (uji t)

Menurut Sugiyono, "Untuk menguji signifikansi hubungan, yaitu apakah hubungan yang ditemukan itu berlaku untuk seluruh populasi, maka perlu diuji signifikansinya." Rumus signifikansi Korelasi *Product Moment* ditunjukkan dengan rumus yang dikemukakan Sugiyono:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Berikut ini adalah hasil uji signifikan hubungan dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS 22.00

**Tabel 14 Hasil Uji Signifikan Hubungan**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,307	10,217		,128	,899
Var_X	,937	,172	,718	<b>5,464</b>	,000

a. Dependent Variable: Var\_Y

Diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,464. Harga  $t_{hitung}$  tersebut selanjutnya dibandingkan dengan harga  $t_{tabel}$  untuk  $\alpha$  0,05 uji dua pihak dan  $dk=n-2=30-2=28$ , maka diperoleh  $t_{tabel} = 2,048$ . Diketahui bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $5,464 > 2,048$  dengan demikian dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y yaitu hubungan yang signifikan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di TK Kecamatan Siborongborong Kabupaten Tapanuli Utara T.A 2024/2025.

#### 4.3.3. Analisis Regresi

Menurut Sugiyono: “Analisis dapat dilanjutkan dengan menghitung persamaan regresinya.” Persamaan regresi dapat digunakan untuk melakukan prediksi seberapa tinggi nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dirubah-rubah.” Analisis regresi dapat dilakukan dengan rumus:

$$\hat{Y} = a + bX$$

Dimana:

$\hat{Y}$  = Nilai yang diprediksikan

a = konstanta

b = Koefisien regresi

X = Nilai variabel X

Untuk mengetahui konstanta regresi (a) dan koefisien arah (b) digunakan rumus yang dikemukakan oleh Sudjana:

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2} \quad b = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

**Tabel 15 Hasil Analisis Regresi**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,307	10,217		,128	,899
Var_X	,937	,172	,718	5,464	,000

a. Dependent Variable: Var\_Y

Sehingga diperoleh nilai a dan b seperti di bawah ini:

Untuk mengetahui persamaan regresi Y atas X digunakan rumus:

$$\hat{Y} = a + bX$$

Dengan memasukkan nilai-nilai yang diperoleh dari perhitungan di atas, maka diperoleh persamaan regresi sederhana yaitu:

$$\hat{Y} = 1,307 + 0,937 X$$

Persamaan regresi ini menunjukkan bahwa dalam keadaan konstanta = 1,307 maka untuk setiap penambahan variabel X (Kepemimpinan Kepala Sekolah) sebesar satu satuan unit maka akan terjadi penambahan variabel Y (Kinerja Guru) sebesar 0,937 dari nilai Kepemimpinan Kepala Sekolah tersebut (variabel X).

#### 4.3.4. Uji Koefisien Determinasi ( $r^2$ )

Berikut ini adalah hasil uji koefisien determinasi menggunakan bantuan aplikasi SPSS 22.00.

**Tabel 16 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,718 <sup>a</sup>	,516	,499	5,15362

a. Predictors: (Constant), Var\_X

Menurut Sugiyono, "Analisis korelasi dapat dilanjutkan dengan menghitung koefisien determinasi, dengan cara mengkuadratkan koefisien yang ditemukan." Dari pendapat tersebut maka koefisien determinasi ( $r^2$ ) dapat dihitung dengan rumus:

$$r^2 = (r_{xy})^2$$

$$r^2 = (0,718)^2$$

$$r^2 = 0,516$$

Selanjutnya menurut Sugiyono, "Dari uji koefisien determinasi dapat dihitung besarnya persentase efektifitas X atas Y diketahui dengan mengalikan nilai  $r^2$  dengan 100% ( $r^2 \times 100\%$ )." Dari hasil perhitungan diperoleh  $r^2 = 0,516$  dari nilai determinasi ( $r^2$ ) dapat diketahui persentase pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di TK Kecamatan Siborongborong Kabupaten Tapanuli Utara T.A 2024/2025 adalah sebesar: ( $r^2$ ) x 100% = 0,516 x 100% = 51,6%.

#### 4.4 Pengujian Hipotesis

Rumusan Hipotesa:

$H_a: \beta \neq 0$  : {Artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru}

$H_o: \beta = 0$  : {Artinya tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru}

Dengan demikian,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru Di TK Kecamatan Siborongborong Kabupaten Tapanuli Utara T.A 2024/2025.

#### **4.5 Pembahasan Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan kepada Guru Di TK Kecamatan Siborongborong Kabupaten Tapanuli Utara T.A 2024/2025, maka pembahasan hasil penelitian adalah sebagai berikut:

Dari pendistribusian hasil jawaban guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Di TK Kecamatan Siborongborong Kabupaten Tapanuli Utara T.A 2024/2025 semakin meningkat. Kepemimpinan kepala sekolah menentukan kualitas pendidikan karena kepemimpinan kepala sekolah menjadi penentu kebijakan pada situasi apapun. Indikator kepemimpinan kepala sekolah adalah sebagai educator, sebagai manajer, sebagai leader, sebagai motivator, dan sebagai staf. Maka dengan Kepemimpinan Kepala Sekolah diharapkan dapat meningkatkan Kinerja Guru Di TK Kecamatan Siborongborong Kabupaten Tapanuli Utara T.A 2024/2025 untuk mencapai perubahan ke arah yang lebih baik dalam hal ini adalah Kinerja Guru yang akan semakin optimal. Kinerja guru adalah hasil dalam mencapai suatu tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Adapun indikator kinerja guru dilihat pada pedagogik, professional, kepribadian, dan social.

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa item yang mempunyai bobot paling besar mengenai Kepemimpinan Kepala Sekolah adalah item nomor 1 dengan skor 116 dan nilai rata-rata 3,87 yaitu banyak guru yang menjawab bahwa kepala sekolah adalah teladan bagi mengikuti. dan menjadi model di sekolah. Sedangkan skor terendah dari angket di atas adalah nomor 15 dengan skor 94 dan skor rata-rata 3,13, artinya banyak guru yang menjawab bahwa kepala sekolah memberi semangat kepada guru. Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa item yang mempunyai bobot tertinggi ditinjau dari kinerja guru adalah item nomor 15 dengan skor 111 dan nilai mean 3,70. Artinya, banyak guru yang menjawab bahwa guru mengolah hasil penilaian. Sedangkan skor bobot terendah dari angket di atas adalah nomor 13 dengan skor 86 dan skor rata-rata 2,87, artinya banyak guru yang menjawab bahwa guru mengontrol pekerjaan rumah atau hasil ulangan siswa. Dari uji persyaratan analisis yaitu memeriksa apakah terdapat hubungan positif antar variabel = 30 yaitu 0,361. Rasio yang diperoleh  $r_{hitung} > r_{tabel}$  atau  $0,718 > 0,361$ . Oleh karena itu kita mengetahui bahwa terdapat hubungan positif antar variabel. Dari analisis uji persyaratan, tujuannya adalah untuk menguji

apakah terdapat hubungan yang signifikan antar variabel. Rasio yang diperoleh adalah  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $5,464 > 2,048$ . Dengan demikian kita mengetahui adanya hubungan yang signifikan antar variabel. Dari uji regresi diperoleh hal sebagai berikut: a) Persamaan regresi adalah persamaan regresi yang menunjukkan bahwa dalam keadaan konstan = maka setiap penambahan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di taman anak Kecamatan Siborongborong Kabupaten Tapanuli Utara, TA 2024/ Pada tahun 2025 memberikan peningkatan kepemimpinan kepala sekolah sebesar 0,937. b) Uji determinasi memberikan nilai  $r^2 = 0,516$ . Dari koefisien determinasi ( $r^2$ ) terlihat persentase antara kinerja kepala sekolah dan guru di TK Kecamatan Siborongborong Kabupaten Tapanuli Utara TA 2024/2025 sebesar 51,6%. Dengan demikian dapat diketahui bahwa hipotesis penelitian yang diajukan penulis diterima yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap hasil belajar guru TK Kecamatan Siborongborong Kabupaten Tapanuli Utara tahun 2024/2025.

## **5 KESIMPULAN DAN SARAN**

### **5.1 Kesimpulan**

1. Berdasarkan hasil perhitungan uji hubungan diperoleh harga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $0,718 > 0,361$ . Artinya terdapat hubungan yang positif Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di TK Kecamatan Siborongborong Kabupaten Tapanuli Utara T.A 2024/2025.
2. Berdasarkan Uji signifikan hubungan diperoleh harga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $5,464 > 2,048$ . Hal ini berarti terdapat hubungan yang signifikan antara penggunaan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di TK Kecamatan Siborongborong Kabupaten Tapanuli Utara T.A 2024/2025.
3. Berdasarkan uji koefisien determinasi diperoleh nilai  $r^2 = 51,6\%$ . Hasil tersebut memberikan kesimpulan terdapat pengaruh yang positif Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di TK Kecamatan Siborongborong Kabupaten Tapanuli Utara T.A 2024/2025.
4. Berdasarkan hasil analisa data maka diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di TK Kecamatan Siborongborong Kabupaten Tapanuli Utara T.A 2024/2025 Tahun Pembelajaran 2023/2024, dengan demikian hipotesa diterima kebenarannya.

Berdasarkan hasil perhitungan uji hubungan diperoleh nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  atau  $0,718 > 0,361$ . Artinya terdapat hubungan positif antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di TK Kecamatan Siborongborong Kabupaten Tapanuli Utara Tahun Anggaran 2024/2025. Berdasarkan uji hubungan signifikan diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $5,464 > 2,048$ . Artinya terdapat hubungan yang signifikan antara pemanfaatan kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di Taman Kanak-kanak di Kecamatan Siborongborong Kabupaten Tapanuli Utara Tahun Anggaran 2024/2025. Berdasarkan uji koefisien determinasi diperoleh nilai  $r^2 = 51,6\%$ . Temuan ini menghasilkan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif kepemimpinan manajerial terhadap kinerja guru di Taman Kanak-kanak di Kecamatan Siborongborong Kabupaten Tapanuli Utara Tahun Anggaran 2024/2025. Berdasarkan hasil analisis data diketahui terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru TK di Kecamatan Siborongborong Kabupaten Tapanuli Utara T.A Tahun Pelajaran 2024/2025 Tahun Pelajaran 2023/2024. , dan oleh karena itu hipotesis diterima sebagai kebenaran.

## 5.2 Saran

Sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan, penulis menyarankan:

### 1. Kepala sekolah

Sesuai dengan bobot unsur tertinggi, hendaknya pimpinan sekolah mempertahankan dan lebih meningkatkan kepemimpinannya dengan menjadi panutan dan panutan di sekolah. Sedangkan tergantung pada nilai item terendah, kepala sekolah harus memberikan semangat kepada guru.

### 2. Guru

Guru diharapkan dapat mempertahankan dan lebih meningkatkan kinerjanya melalui kepemimpinan kepala sekolah, khususnya melalui pengolahan hasil evaluasi. Dan yang perlu ditingkatkan adalah guru memantau pekerjaan rumah atau hasil ulangan siswa.

### 3. Peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin mempelajari kinerja guru, disarankan untuk melakukan penelitian dengan variabel lain yang mempengaruhi kinerja guru. Bahkan mereka yang ingin mengeksplorasi pengaruh lain dari kepemimpinan kepala sekolah harus mengaitkan hal ini dengan variabel lain, karena tidak menutup kemungkinan mempengaruhi masalah lain terkait ketersediaan sarana dan prasarana pendidikan, seperti kemampuan mengelola pembelajaran oleh guru. dan sebagainya.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik* (ed. 5). PT Rineka Cipta.
- Basori, H. (2021). Pendahuluan [Introduction]. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 4(3), 202–221. <https://doi.org/10.2597/503X>
- Burhannudin, N. A., Amin, B., & Adil, M. (2021). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, iklim organisasi dan kompetensi guru terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Pallangga Kabupaten Gowa. *Competitiveness*, 10(1), 129–148.
- Fatimah, T., Ramadhan Sitepu, Y. M., Agustina, A., Hasni, M., & Nasution, N. A. (2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi dan menghambat kinerja guru: Studi kasus di Madrasah Aliyah Muhammadiyah 1 Medan. *MUDABBIR Journal Research and Education Studies*, 2(2), 55–65. <https://doi.org/10.56832/mudabbir.v2i2.244>
- Handayani, P. H., & Eza. (2021). Pendampingan guru PAUD dalam menyelenggarakan sekolah ramah lingkungan. *Jurnal Bunga Rampai Usia Emas*, 7(2), 63. <https://doi.org/10.24114/jbrue.v7i2.30519>
- Hasan, H. (2022). Pelaksanaan manajemen supervisi pendidikan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. *Jurnal Ilmiah Promis*, 3(September), 1–48.
- Hasibuan, S. M. (2002). *Manajemen dasar: Pengertian dan masalah* (ed. 3). PT Gunung Agung.
- Kamtini, N. Y., Nasriah, & Salim. (2019). Analisis pengembangan profesionalisme guru PAUD berdasarkan perspektif. *Pengembangan Koleksi dan Pengetahuan Literasi*, 1589, 1–429.
- Luawo, Y. E., & Rahmat, A. (2021). Evaluasi kinerja guru TK melalui bimbingan pengawas sekolah binaan di Kecamatan Bongomeme Kabupaten Gorontalo. *Anak Usia Dini Holistik Integratif Era*, 31–40.
- Maesaroh, S., Yuliaty, F., Mulyanti, D., & Paramarta, V. (2024). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi guru terhadap kinerja guru melalui motivasi guru. *Jurnal Pendidikan*, 6(4), 18297–18305.
- Mahindra, A., Sembiring, D. N., Berliana, J. V., Yanti, S., & Lestari, W. D. (2022). Identifikasi masalah pembelajaran pendidikan anak usia dini di Kota Medan. *Jurnal Usia Dini*, 8(2), 102. <https://doi.org/10.24114/jud.v8i2.41473>
- Mulyasa, E. (2005). *Menjadi guru profesional, menciptakan pembelajaran kreatif dan menyenangkan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2013). *Pengembangan dan implementasi kurikulum 2013*. PT Remaja Rosdakarya.
- Nurhayati, N., Mukti, A., Wesnedi, C., Munawar, S., & Maisah, M. (2022). Kinerja kepala sekolah, disiplin kerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan. *JMPIS: Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 3(2), 634–644.
- Nurkhasyanah, A., Alfiyanti, & Munastiwi, E. (2021). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah

terhadap kinerja guru. *Jurnal Pendidikan dan Manajemen*, 12(1), 53–61.

Pitriani, M., Madani, M., & Mustari, N. (2021). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMKN 1 Papalang Kecamatan Papalang Kabupaten Mamuju. *Jurnal Pendidikan*, 2, 1–12.

Pranda, D. (2018). *Kinerja guru: Konsep, faktor dan implikasi dalam pendidikan* (ed. 1). PT Rineka Cipta.

Rappang, S., & Kabupaten Sidenreng. (n.d.). Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah, sarana pembelajaran, dan profesionalisme guru terhadap kinerja guru pendidikan anak usia dini di Kabupaten Sidenreng Rappang. *Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 82–93.

Sari, S. Y. (2023). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru pendidikan agama Islam. *Jurnal Al Karim: Jurnal Pendidikan, Psikologi, dan Studi Islam*, 9980, 82–91.

Sariana Marbun, F. H., & Simanjuntak, J. (2019). Efektivitas model pembelajaran kontekstual dalam meningkatkan kecerdasan jamak anak usia dini. *Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 9(3), 102–110.

Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Tamansiswa, Universitas Sarjanawiyata. (2024). Pengaruh pembinaan pengawas sekolah, kepemimpinan kepala sekolah dan sarana prasarana terhadap kinerja guru TK Kapanewon Sewon dengan motivasi kerja sebagai variabel moderating. *Jurnal Pendidikan*, 6(3), 75–78.

Tjutju, S., & Suwatno, M. (2011). *Manfaat dan penilaian kinerja guru*. Rineka Cipta.

Utari, S. P. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam manajemen berbasis sekolah terhadap kinerja guru di sekolah. *Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 1(1), 75–78.

Wahidmurni, W. (2017). Kepemimpinan kepala sekolah di SMP Negeri 4 Batui Kabupaten Banggai. *Jurnal Pendidikan Dasar*, 3, 2588–2593.

Yus, A. (2019). Analisis dimensi profesionalisme guru PAUD dalam materi belajar dan pembelajaran untuk anak usia dini. *Pengembangan Koleksi dan Pengetahuan Literasi*, 1589, 1–429.