

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, PROFESIONALISME GURU
TERHADAP KINERJA GURU PAUD MELALUI SARANA
PEMBELAJARAN PADA DINAS PENDIDIKAN
KEBUDAYAAN KABUPATEN POLEWALI MANDAR**

TESIS

**Untuk Memenuhi Syarat
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Oleh:

**SALMAH
2019.MM.12363**

**PROGRAM PASCASARJANA
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2021**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, PROFESIONALISME GURU
TERHADAP KINERJA GURU PAUD MELALUI SARANA
PEMBELAJARAN PADA DINAS PENDIDIKAN
KEBUDAYAAN KABUPATEN POLEWALI MANDAR**

TESIS

**Untuk Memenuhi Syarat
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Oleh:

**SALMAH
2019.MM.12363**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**PROGRAM PASCASARJANA
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2021**

PENGESAHAN TESIS

PENGARUH KEPEMIMPINAN, PROFESIONALISME GURU TERHADAP KINERJA GURU PAUD MELALUI SARANA PEMBELAJARAN PADA DINAS PENDIDIKAN KEBUDAYAAN KABUPATEN POLEWALI MANDAR

Oleh:

SALMAH

Telah dipertahankan di depan Penguji
Pada tanggal 26 Mei 2021
Dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui :

Komisi Pembimbing

Ketua,

Anggota,

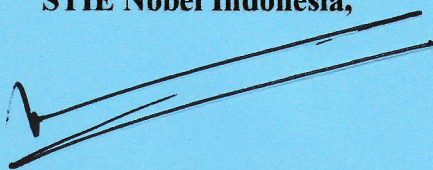

Dr. Syamsul Alam, S.E., M. Si

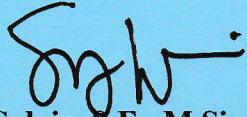

Dr. Asniwati, S.E., M.M

Mengetahui :

**Direktur PPS
STIE Nobel Indonesia,**

**Ketua Program Studi
Magister Manajemen,**


Dr. Maryadi, S.E., M.M.


Dr. Sylvia, S.E., M.Si., Ak., CA

HALAMAN IDENTITAS
MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI

JUDUL TESIS :

PENGARUH KEPEMIMPINAN, PROFESIONALISME GURU TERHADAP KINERJA GURU PAUD MELALUI SARANA PEMBELAJARAN PADA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN POLEWALI MANDAR

Nama Mahasiswa : SALMAH
NIM : 2019.MM.12363
Program Studi : Magister Manajemen
Peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia

KOMISI PEMBIMBING :

Ketua : Dr. Syamsul Alam,SE.,M.Si.
Anggota : Dr. Asniwati SE, MM.

TIM DOSEN PENGUJI :

Dosen Penguji 1 : Dr. Maryadi,SE, MM.
Dosen Penguji 2 : Dr. Sylvia Sjarlis.SE.MSi.Ak. CA
Tanggal Ujian : 20 Agustus 2021
SK Penguji Nomor : 252/SK/PPS/STIE-NI/IX/2019
Tanggal : 16 September 2019

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, didalam naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER MANAJEMEN) ini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 pasal 25 ayat 2 dan pasal 70)

Makassar, Agustus 2021

Penulis,



SALMAH

NIM: 2019.MM.12363

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadirat Allah SWT, karena berkat rahmat dan hidayah-Nya yang selalu memberikan kekuatan dan membuka jalan serta memberikan kemudahan kepada penulis, sehingga dapat menyelesaikan tesis ini dengan judul pengaruh Pengaruh kepemimpinan, profesionalismen guru terhadap kinerja guru PAUD melalui sarana pembelajaran pada dinas pendidikan kebudayaan kabupaten Polewali Mandar

Dalam kesempatan ini, perkenankanlah penulis menyampaikan ucapan terima kasih serta penghargaan yang tidak terhingga kepada semua pihak yang telah banyak membantu hingga selesainya penyusunan tesis ini, rasa terima kasih yang sebesar-besarnya penulis sampaikan kepada:

1. Bapak Dr. H. Mashur Razak SE.M.M selaku Ketua STIE Nobel Indonesi
2. Bapak Dr. Maryadi, SE, MM, Sebagai Direktur Pasca Sarjana STIE Nobel IndonesiA.
3. Bapak Dr. Syamsul Alam, SE., M.Si sebagai dosen pembimbing 1 yang telah memberikan bimbingan dan arahnya.
4. Ibu Dr.Asniwati SE.,MM selaku dosen pembimbing 2 (dua) yang telah memberikan bimbingan dan arahnya
5. Bapak DR. Maryadi SE.,M.M sebagai dosen penguji yang telah memberikan bimbingan dan arahnya.
6. Ibu DR. Sylvia Sjarlis, SE.,M.Si., Ak.,CA sebagai dosen penguji yang telah

memberikan bimbingan dan arahnya.

7. Kedua Orang tua saya yang telah membesarkan membina sehingga saya dapat menyelesaikan tesis ini yaitu Bapak Lacondo dan ibunda yang tersayang Salihina yang banyak mencurahkan perhatian kepada Ananda.
8. Teristimewa Kepada suami saya yang tercinta Bapak Gasali yang selalu memanjatkan doa untuk keberhasilan saya hingga tesis ini dapat saya selesaikan.
9. Seluruh keluarga, teman – teman seperjuangan STIE Nobel Indonesia yang saya tidak dapat sebut namanya satu persatu yang memberikan motivasi untuk penyelesaian studi saya.
10. Seluruh Dosen dan Staf Pengajar STIE Nobel Indonesia yang memberikan pelayanan sejak saya mulai mendaftar hingga akhir dari perkuliahan saya
11. Responden penelitian yang telah banyak membantu dalam pengisian kuesioner yang telah peneliti sebar, sehingga tesis ini dapat terselesaikan

Makassar, Agustus 2021
Penulis

SALMAH

ABSTRAK

Salmah. 2021. Pengaruh Kepemimpinan, Profesionalisme Guru terhadap Kinerja Guru PAUD melalui Sarana Pembelajaran pada Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar, dibimbing oleh Syamsul Alam dan Asniwati.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis (1) pengaruh kepemimpinan terhadap sarana pembelajaran pada Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar (2) pengaruh profesionalisme guru terhadap sarana pembelajaran pada Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar (3) pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru PAUD pada Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar (4) pengaruh profesionalisme guru terhadap kinerja guru PAUD pada Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar (5) pengaruh Sarana pembelajaran terhadap kinerja guru PAUD pada Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar (6) pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru PAUD melalui Sarana pembelajaran pada Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar (7) pengaruh Profesionalisme guru terhadap kinerja guru PAUD melalui Sarana pembelajaran pada Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar.

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh guru PAUD Pembina pada dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar sebanyak 31 orang guru PAUD. Dalam Penelitian ini penulis menggunakan teknik sampel jenuh dan metode sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel sehingga total sampel sebanyak 30 Guru.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap sarana pembelajaran pada guru PAUD kabupaten Polewali Mandar (2) profesionalisme guru berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap sarana pembelajaran terhadap kinerja guru PAUD kabupaten Polewali Mandar (3) sarana pembelajaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru PAUD Kabupaten Polewali Mandar (4) kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru PAUD kabupaten Polewali Mandar (5) profesionalisme guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru PAUD kabupaten Polewali Mandar (6) kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru PAUD melalui sarana pembelajaran dinas pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar (7) profesionalisme guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru PAUD melalui sarana pembelajaran dinas pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Profesionalisme Guru, Sarana Pembelajaran Dan Kinerja Guru.



ABSTRACT

Salmah. 2021. *The Effect of Leadership, Teacher Professionalism toward Pre Primary School (PAUD) Teacher Performance through Learning Facilities at the Cultural Education Office in Polewali Mandar Regency, supervised by Syamsul Alam and Asniwati.*

This study aims to analyze (1) the effect of leadership on learning facilities at the Cultural Education Office in Polewali Mandar Regency (2) the effect of teacher professionalism on learning facilities at the Cultural Education Office in Polewali Mandar Regency (3) the effect of leadership on PAUD teacher performance at the Cultural Education Office in Polewali Mandar (4) the effect of teacher professionalism on the performance of PAUD teachers at the Cultural Education Office in Polewali Mandar Regency (5) the effect of learning facilities on the PAUD teacher performance at the Cultural Education Office in Polewali Mandar Regency (6) the effect of leadership on the performance of early childhood school teachers through learning facilities at the Education Cultural Office in Polewali Mandar Regency (7) the effect of teacher professionalism on the performance of early childhood school teachers through learning facilities at the Cultural Education Office in Polewali Mandar Regency.

This study used a quantitative approach. The data analysis technique used is path analysis. The population in this study were all PAUD school teachers at the Cultural Education Office of Polewali Mandar Regency by 31 PAUD teachers. In this study, the authors used the saturated sample technique and the census method, where all members of the population were sampled, so that the total sample was 30 teachers.

The results of this study indicate that (1) leadership has a positive and significant effect on learning facilities for PAUD school teachers in Polewali Mandar (2) teacher professionalism has a positive but not significant effect on learning facilities toward the performance of PAUD school teachers in Polewali Mandar (3) learning facilities have a positive and positive effect significantly toward the performance of PAUD school teachers in Polewali Mandar Regency (4) leadership has a positive and significant effect toward the performance of PAUD school teachers in Polewali Mandar Regency (5) teacher professionalism has a positive and significant effect on the performance of PAUD teachers in Polewali Mandar Regency (6) leadership has a positive and significant effect on PAUD teacher performance through learning facilities of the Education and Culture Office of Polewali Mandar Regency (7) teacher professionalism has a positive and significant effect on the performance of PAUD teachers through learning facilities of the Polewali Mandar Regency Education and Culture Office.

Keywords: *Leadership, Teacher Professionalism, Learning Facilities And Teacher Performance*



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PENGESAHAN TESIS	ii
HALAMAN IDENTITAS.....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah.....	14
1.3. Tujuan Penelitian	14
1.4. Manfaat Penelitian	15
 BAB II KAJIAN PUSTAKA	

2.1. Penelitian Terdahulu	17
2.2. Kepemimpinan.....	20
2.3. Profesionalisme Guru	32
2.4. Sarana Pembelajaran	37
2.5. Pengertian Kinerja	44
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL	
3.1. Kerangka Konseptual.....	48
3.2. Hipotesis Penelitian	49
3.3. Definisi Operasional	49
BAB IV METODE PENELITIAN	
4.1. Pendekatan Penelitian	52
4.2. Tempat dan Waktu Penelitian	52
4.3. Populasi dan Sampel	52
4.4. Teknik Pengumpulan Data	53
4.5. Jenis dan Sumber Data.....	53
4.6. Sumber Data	54
4.7. Metode Analisis Data.....	54
4.8. Teknik Analisis Data.....	55
4.9. Uji Hipotesa.....	56
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN	
5.1. Hasil Penelitian.....	59
5.2. Identitas Responden.....	59
5.3. Deskripsi Variabel Responden	63

5.4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian	71
5.5. Uji Asumsi Klasik.....	74
5.6. Analisa Data	78
5.7. Analisa Jalur	82
5.8. Pengujian Hipotesis	86
5.9. Pembahasan Hasil Penelitian.....	90
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	
6.1. Kesimpulan.....	95
6.2. Saran	96
DAFTAR PUSTAKA	98
LAMPIRAN	102

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 5.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
Tabel 5.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	60
Tabel 5.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	61
Tabel 5.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	62
Tabel 5.5. Distribusi Frekuensi Item Variabel Kepemimpinan	64
Tabel 5.6. Distribusi Frekuensi Item Variabel Profesionalisme Guru	65
Tabel 5.7. Distribusi Frekuensi Item Variabel Kinerja	67
Tabel 5.8. Distribusi Frekuensi Item Variabel Sarana Pembelajaran	69
Tabel 5.9. Hasil Uji Validitas	71
Tabel 5.10. Hasil Uji Reliabilitas.....	73
Tabel 5.11. Hasil Uji Multikolinieritas	75
Tabel 5.12. Hasil Uji Autokorelasi	77
Tabel 5.13. Hasil Uji Determinasi	79
Tabel 5.14. Hasil Uji Simultan	80
Tabel 5.15. Hasil Uji Simultan	80
Tabel 5.16. Hasil Uji Parsial.....	81
Tabel 5.17. Hasil Analisis Regresi Kepemimpinan dan	

	Profesionalisme Guru Terhadap Sarana Pembelajaran.....	83
Tabel 5.18.	Hasil Uji Simultan Kepemimpinan dan Profesionalisme Guru Terhadap Sarana Pembelajaran.....	84
Tabel 5.19.	Hasil Analisis Regresi Kepemimpinan dan Profesionalisme Guru Terhadap Sarana Pembelajaran	85
Tabel 5.20.	Hasil Uji Simultan Kepemimpinan dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Melalui Sarana Pembelajaran.....	86
Tabel 5.21.	Hasil Uji Regresi Kepemimpinan dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Melalui Sarana Pembelajaran.....	87

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 3.1. Kerangka Konseptual Penelitian	48
Gambar 4.1. Model Analisa Jalur.....	57
Gambar 5.1. Grafik Scatter Plot.....	76
Gambar 5.2. Uji Normalitas.....	78

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuesioner Penelitian
2. Tabulasi Data Kuesioner Penelitian
3. Deskripsi Variabel Penelitian
4. Uji Validitas dan Reliabilitas
5. Analisis Regresi

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pendidikan perlu dimulai sejak dini, terlebih untuk mengejar ketertinggalan kita memasuki era globalisasi, terutama masalah kualitas sumber daya manusia. Melalui pendidikan usia dini dapat dibangun pilar-pilar sumber daya manusia mampu bersaing dengan sumber daya manusia dari negara lain. Pendidikan anak usia dini membantu membentuk generasi muda yang handal. Pendidikan anak usia dini bentuk pendidikan pra sekolah yang menyediakan program pendidikan dini yang diperlukan oleh siswa dalam menyesuaikan diri dengan lingkungannya dan untuk kehidupan selanjutnya.

Dewasa ini banyak anggota masyarakat yang mendirikan berbagai lembaga pendidikan dan atau pengasuhan anak-anak usia dini. Hal ini terjadi bukan saja di negara-negara yang sudah maju, melainkan juga di beberapa negara yang belum maju ataupun negara berkembang, termasuk Indonesia yang menyelenggaraan pendidikan usia dini, dewasa ini di Indonesia telah menjamur dimana-mana, baik di swasta, pemerintah, maupun di kalangan masyarakat, dan akademisi, agamawan praktisi pendidikan, mulai ikut serta dan peduli terhadap pendidikan usia dini. Wujud kepedulian tersebut dimanifestasikan dengan terbentuknya berbagai lembaga pendidikan anak usia dini.

Pemerintah melalui Kementerian Pendidikan kebudayaan juga mengeluarkan kebijakan umum yang salah satunya adalah penekanan dan

peningkatan peran serta pembinaan pengembangan pendidikan anak usia dini untuk perluasan daya tampung, peningkatan pengelolaan dan penyelenggaraan untuk Pendidikan Anak Usia Dini, melalui model kelompok bermain, atau membentuk lembaga penitipan anak dengan memberikan pelajaran yang memadukan karakter dari anak didik, serta memadukan dengan aspek kesehatan dan gizi, dan psikososial yang berimbang. membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi anak pada jalur pendidikan anak usia dini di jalur pendidikan formal.

Di dalam lembaga pendidikan anak usia dini tidak hanya terdapat guru atau pendidik, tetapi juga staf administrasi, dan kepala pengelola PAUD yang bertindak sebagai pemimpin sekaligus pengelola pada suatu lembaga PAUD. Kepala pengelola PAUD juga bertindak sebagai pemimpin yang mengarahkan pandangan sekaligus menggerakkan langkah pendidik dan tenaga kependidikan PAUD untuk mencapai tujuan PAUD yang telah ditetapkan (Wiyani, 2017). Sedangkan menurut Wahjosumidjo (2016) kepala pengelolaan PAUD adalah seorang fungsional tenaga pendidik yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadinya interaksi pendidik yang memberi pelajaran pada anak didik PAUD yang menerima pelajaran.

Pendidikan Usia Dini dibutuhkan seorang pemimpin sekolah yang bermutu sebagaimana pendapat Wiyani, (2017) bahwa sekolah PAUD yang bermutu sangat bergantung dengan faktor-faktor pendukung yang bermutu. Salah satunya yaitu kepemimpinan pengelolaan PAUD , atau dapat dikatakan bahwa

kepemimpinan PAUD yang profesional dapat menjadikan sekolah PAUD menjadi bermutu. Oleh karena itu, kepemimpinan PAUD merupakan salah satu hal yang mempengaruhi mutu lembaga. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Pasal 12 ayat 1 PP 28 Tahun 1990 tentang pendidikan dasar bahwa pemimpin bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga pendidik.

Pemimpin dan kepemimpinan pengelolaan PAUD di era pandemi 19 ini, akan menghadapi tuntutan yang semakin kompleks dan penuh ketidak pastian. Kondisi demikian menuntut adanya kemampuan manajerial dan keterampilan kepala pengelolah PAUD dalam mengelola perubahan yang ada di lingkungan lembaga PAUD yang berdampak pada eksistensi lembaga pendidikan melalui kepemimpinan kepala PAUD yang efektif Rozalena dan Kristiawan, (2017). Menurut bahwa pemimpin di era ini dituntut memiliki persepsi dan wawasan yang luas dalam menghadapi kondisi real dalam organisasi pendidikan, kemampuan untuk memotivasi pendidik dan tenaga kependidikan, kemampuan dalam pengendalian emosional, keterampilan baru dalam menganalisis, kemauan dan kemampuan untuk melibatkan seluruh pengelola PAUD dalam memberdayakan peran dan fungsi, kemauan dan kemampuan untuk membagi kekuasaan, mendelegasikan kewenangan, serta memberi kontrol secara lebih efektif dan efisien.

Selain Kepemimpinan yang dibutuhkan dalam pengelolaan PAUD, maka diperlukan pula profesionalisme guru yang menurut Peraturan Menteri Pendidikan bahwa Kualifikasi pendidikan guru sesuai dengan prasyarat minimal

yang ditentukan oleh syarat-syarat seorang guru yang profesional. Undang-Undang Guru dan Dosen No. 14 Tahun 2005 menjelaskan bahwa profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi. Selanjutnya dalam melakukan kewenangan profesionalismenya, guru dituntut memiliki seperangkat kemampuan (competency) yang beraneka ragam. Dalam Undang-Undang Guru dan Dosen No. 14 Tahun 2005 dan Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 dinyatakan bahwa kompetensi guru meliputi kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik, kompetensi profesional dan kompetensi sosial. profesionalismenya, guru dituntut memiliki seperangkat kemampuan (competency) yang beraneka ragam.

Dalam Undang-Undang Guru dan Dosen No. 14 Tahun 2005 dan Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 dinyatakan bahwa kompetensi guru meliputi kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik, kompetensi profesional dan kompetensi sosial. Kompetensi ini menuntut tenaga pendidik untuk memiliki kemampuan dalam merancang dan melaksanakan pembelajaran sesuai dengan kondisi baik kondisi anak didik maupun kondisi lembaga tempat mengajar. Kompetensi kepribadian yaitu mampu bersikap dan berperilaku sesuai dengan kebutuhan psikologis anak, norma agama dan menampilkan diri sebagai pribadi yang berbudi pekerti yang luhur. Kompetensi ini menuntut tenaga pendidik untuk memiliki kemampuan dalam memahami perkembangan psikologis anak dan mampu bersikap secara tepat menghadapi perilaku anak. Guru sebagai pendidik

yang dituntut untuk memiliki sikap dan kepribadian yang baik sesuai norma yang berlaku di masyarakat, mampu menjadi tokoh yang menjadi panutan bagi lingkungan sekitarnya. Yang ketiga Kompetensi Sosial yaitu mampu beradaptasi dengan lingkungan, berkomunikasi secara efektif dengan semua warga sekolah baik fisik, verbal maupun non verbal.

Selain kepemimpinan faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah Profesionalisme guru yang menurut Desi Triani (2015) profesional guru sebagai tenaga pendidik adalah segenap pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang harus dimiliki sebagai syarat untuk melaksanakan tugasnya dalam memberikan pelayanan pendidikan kepada anak didik maupun orang tua mereka. Sedangkan Sagala (2011) kompetensi profesional guru adalah “kemampuan melaksanakan sesuatu yang diperoleh melalui pendidikan dan latihan”. Hal yang sama juga diuraikan oleh Hafid, (2017) bahwa profesionalisme guru merupakan satu kesatuan yang utuh yang menggambarkan potensi, pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dinilai, yang terkait dengan profesi tertentu berkenaan dengan bagian-bagian yang dapat diaktualisasikan dan diwujudkan dalam bentuk tindakan atau kinerja untuk menjalankan profesi tertentu.

Profesionalisasi guru (Riva Elisa, 2014,) Profesionalisasi adalah suatu proses menuju kepada perwujudan dan peningkatan profesi dalam mencapai suatu kriteria yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Dapat dikatakan bahwa seorang guru yang sudah profesionalisme menempuh Profesionalisasi. Begitupun dengan guru , sebagai tenaga profesi guru dituntut mempunyai kewenangan mengajar berdasarkan kualifikasi sebagai tenaga pengajar. Sebagai tenaga

pengajar, setiap guru harus memiliki kemampuan profesional dalam bidang pembelajaran. (Suyanto, 2013) mengatakan Secara umum, ada tiga tugas guru sebagai profesi, yakni mendidik, mengajar, dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup; mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan; melatih berarti dapat mengembangkan keterampilan-keterampilan untuk kehidupan siswa.

Guru merupakan jabatan profesional yang di dituntut untuk berupaya semaksimal mungkin menjalankan profesinya dengan baik. Sebagai seorang profesional maka peran dan tugas guru yaitu sebagai pendidik, pengajar, fasilitator, pelayanan, perancang, pengelola, penilai. Sebagai seorang pendidik guru memiliki tugas untuk mengembangkan kepribadian dan membina budi pekerti serta memberikan pengarahan kepada anak didik agar menjadi seorang anak yang berbudi luhur; mengajar yaitu memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didik melatih keterampilan, memberikan pedoman, bimbingan, merancang pengajaran, melaksanakan pembelajaran dan menilai aktivitas pembelajaran; guru sebagai fasilitator adalah motivasi, menyediakan bahan pembelajaran, mendorong siswa untuk mencari bahan ajar, membimbing siswa dalam proses pembelajaran dan menggunakan hukuman sebagai alat pendidikan; guru sebagai pelayanan.

Profesionalisme guru sangat diharapkan oleh orang tua murid karena orang tua tahu apa yang terbaik bagi anaknya, dan menentukan masa depan anaknya. Pendidikan Anak Usia Dini dilakukan melalui pemberian rangsangan pendidikan bagi guru yang profesionalisme untuk membantu pertumbuhan dan perkembangan jasmani dan rohani agar anak memiliki kesiapan dalam memasuki pendidikan

lebih lanjut, yang diselenggarakan pada jalur formal, nonformal, dan informal. Peran pendidik orang tua, guru dan orang dewasa lainnya sangatlah diperlukan dalam pengembangan semua potensi yang dimiliki anak usia dini. Pendidikan merupakan tanggung jawab bersama antara keluarga, masyarakat dan pemerintah.

Pendidikan anak usia dini adalah pendidikan yang cukup penting dan bahkan menjadi landasan kuat untuk mewujudkan generasi yang cerdas dan kuat. PAUD merupakan salah satu bentuk penyelenggaraan pendidikan yang menitik beratkan pada peletakan dasar ke arah pertumbuhan dan perkembangan Fisik, koordinasi motorik halus dan kasar, kecerdasan daya pikir, daya cipta, kecerdasan emosi, kecerdasan spiritual), emosional, sikap dan perilaku serta agama, bahasa dan komunikasi, sesuai dengan keunikan dan tahap-tahap perkembangan yang dilalui oleh anak usia dini. Dalam Pengelolaan PAUD, Pemerintah pula telah menetapkan persyaratan dalam pembentukan lembaga pendidikan PAUD melalui UU No. 20 Tahun 2003 pasal 62 ayat 2 diantaranya: bahwa pendidikan PAUD harus tersedia kurikulum, peserta didik/siswa/anak didik, tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, pembiayaan pendidikan, dan sistem evaluasi didiknya.

Dalam pelaksanaan pembelajaran di PAUD media yang digunakan tidak harus selalu dibeli, tetapi bisa dilakukan dengan menggunakan barang-barang bekas atau lainnya tergantung dari kreatifitas guru PAUD. Media pembelajaran yang berupa alat permainan atau alat peraga dapat dibuat sendiri oleh guru. Ada beberapa prinsip dalam pembuatan media yang perlu diperhatikan, yaitu (1) media yang digunakan hendaknya multi guna, artinya dapat digunakan untuk semua pengembangan dan kemampuan lain yang sesuai, (2) bahan yang digunakan

mudah didapat di lingkungan sekitar dan memiliki harga yang murah untuk bahan yang dibeli. Namun alangkah lebih baik apabila bahan yang digunakan merupakan bahan yang lebih murah atau mungkin tidak perlu membeli sehingga dapat pula mengenalkan proses daur ulang kepada anak-anak, (3) tidak menggunakan bahan yang berbahaya untuk anak-anak, (4) media yang digunakan dapat menimbulkan kreativitas anak, dapat dimainkan sehingga menambah kesenangan bagi anak, menimbulkan daya khayal dan daya imajinasi serta dapat digunakan untuk bereksperimen dan bereksplorasi, (5) sesuai dengan tujuan dan fungsi media, (6) dapat digunakan secara individu, kelompok dan klasikal, (7) alat dibuat sesuai dengan tingkat perkembangan anak.

Dalam rangka mendukung penyelenggaraan PAUD yang berkualitas diperlukan penyediaan sarana yang memadai sesuai dengan standar PAUD dalam Permendiknas No 58 Tahun 2009. Hal ini sesuai dengan amanat dalam pasal 45 ayat 1 Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 bahwa setiap satuan pendidikan formal dan nonformal menyediakan sarana dan prasarana yang memenuhi keperluan pendidikan sesuai dengan pertumbuhan dan perkembangan potensi fisik, kecerdasan intelektual, sosial, emosional, dan kejiwaan peserta didik. Selanjutnya ditegaskan kembali dalam pasal 42 ayat 1 Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, bahwa setiap satuan pendidikan wajib memiliki sarana yang meliputi perabot, peralatan pendidikan, media pendidikan, buku dan sumber belajar lainnya, bahan habis pakai, serta perlengkapan lain yang diperlukan untuk menunjang proses pembelajaran yang teratur dan berkelanjutan.

Namun kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa sarana PAUD yang disediakan oleh lembaga PAUD masih banyak yang belum sesuai dengan standar yang telah ditetapkan baik mengacu pada standar PAUD maupun Standar Nasional Indonesia (SNI-ISO 8124) tentang Standar Keamanan Mainan. Hal ini disebabkan oleh keterbatasan pengetahuan yang dimiliki oleh sebagian besar stakeholders PAUD khususnya tenaga pendidik dan pengelola lembaga PAUD dalam menyediakan sarana PAUD yang sesuai dengan kebutuhan perkembangan anak.

Sarana dan prasarana pembelajaran PAUD mempunyai kegiatan bermain yang dapat menunjang tercapainya belajar anak yaitu alat permainan edukatif. Jenis Alat permainan edukatif ini dibagi menjadi dua kelompok yaitu alat permainan edukatif di dalam ruangan, kelas atau aula dan alat permainan edukatif diluar ruangan atau lapangan. Sarana prasarana perangkat pembelajaran *indoor* yang artinya didalam ruangan kelas atau aula.

Sebaiknya ruang kelas di PAUD, TK/RA harus lebar agar anak mempunyai kawasan bebas gerak, tidak berebut mainan dan alat permainan yang ada dikelas tersebut berbagai ragam bentuk permainan, lebih baik sedikit permainan tapi beragam bentuk dari pada banyak tapi satu bentuk permainan, contohnya di dalam kelas A ada 20 balok, nah dari 20 balok tersebut bisa dibagi menjadi berbagai bentuk yaitu 5 bentuk kotak, 5 bentuk lingkaran, 5 bentuk segitiga, 5 bentuk simetris. Bentuk ruangan kelas di PAUD, TK/RA tidak harus dibentuk kotak bisa bentuk geometri, elips, dan bentuk ruang kelas yang satu dengan yang lainnya sebaiknya berbeda. Dengan bentuk ruangan yang berbeda-

beda akan menimbulkan rasa kagum kepada anak sehingga membuat anak betah dan nyaman berada di sekolah.

Desain yang digunakan di dalam kelas tidak hanya digunakan untuk memperindah dan mempercantik kelas saja tetapi desain tersebut bisa dimanfaatkan sebagai media pembelajaran. Contohnya Di dalam kelas ada desain gambar kereta api, kereta api kan panjang bisa ditempel nama malaikat-malaikat Allah, di dalam kelas ada gambar rumput bisa dimanfaatkan sebagai media pembelajaran untuk mendongeng atau bercerita dan sebagainya. Jenis alat permainan edukatif yang perlu disediakan di dalam ruangan atau aula tempat bermain anak, seperti: balok dengan berbagai ukuran, bola, benda menyerupai binatang, mobil-mobilan, benda-benda berbentuk geometri dan lain sebagainya.

Masih banyak alat permainan yang dapat disediakan di aula ruangan tertutup sebagai kawasan bebas gerak untuk anak. Selain hal itu yang perlu diperhatikan adalah penataan atau pengelolaannya. Jika memungkinkan aula tersebut harus dikemas menjadi "perpustakaan mainan". Artinya perpustakaan yang "bukunya" berupa barang-barang mainan yang tertata rapi layaknya buku yang tertata di rak-rak meja. Tetapi, rak benda-benda tersebut harus dibuat pendek dan mudah dijangkau anak-anak, sehingga ia bisa leluasa mengambil dan mengembalikan pada tempatnya semula.

Dengan tersedianya ruang kelas yang telah dijelaskan diatas dapat menyalurkan keaktifan dan kreativitas peserta didik, jadi anak memiliki dapat bergerak kawasan bebas dan dapat menyalurkan kreativitasnya dia dalam ruang kelas tersebut. Disamping itu, dapat meringankan tugas guru sehingga

pembelajaran lebih efektif dan efisien. Bahkan dapat membiasakan anak untuk belajar tertib, teratur dan disiplin.

Selain sarana prasarana di dalam ruangan atau *indoor* lembaga PAUD, TK/RA juga harus melengkapi sarana prasarana terbuka atau lapangan yang kedua yaitu perangkat pembelajaran *outdoor*. Antara pembelajaran di dalam ruangan harus sinkron. Misalnya, anak telah akrab dengan gambar ayam, kambing, sapi, dan lain sebagainya. Nah, guru atau orang tua bisa mengajak anak-anak ke area peternakan yang mengembang biakkan berbagai binatang ternak tersebut. Sehingga, anak-anak bisa melihat secara langsung, menyentuh secara nyata (jika memungkinkan), mendengar suara aslinya, bahkan mencium aroma berbagai binatang tersebut. Tentu, hal ini mampu meningkatkan fungsi pancaindra anak secara maksimal.

Biasanya, anak-anak akan selalu bertanya mengenai apa yang dilihatnya di alam terbuka tersebut, seperti ini pohon apa?, buahnya seperti apa? Yang menanam siapa? dan lain-lain. Terlebih lagi jika sepulangnya dari lapangan anak-anak diberi kesempatan untuk menceritakan ulang kepada orang tua atau temannya perihal apa saja yang baru saja dilihatnya. Pengembangan seperti ini secara tidak langsung akan mengembangkan kemampuan berbahasa pada anak. Inilah salah satu kelebihan sumber belajar di ruang terbuka. Di samping mengembangkan fungsi panca indra, juga meningkatkan kemampuan berbahasa.

Tetapi, mungkin tidak semua anak dapat menikmati sumber belajar di ruang terbuka sebagaimana disebutkan di atas, terutama anak-anak perkotaan. Tetapi di tk-tk perkota sudah mampu "menyulap" halaman sekolah atau lapangan

menjadi area bermain yang sangat menarik, seperti: menara, bola dunia, bak pasir, roda berputar, dan lain sebagainya. Memang disana tidak ada ayam, sapi, kambing dan lain sebagainya. Dengan menggunakan kegiatan karya wisata anak-anak dapat mengenal alam secara lebih dekat.

Secara empiris di lapangan menggambarkan kondisi PAUD pembina di kabupaten Polewali Mandar yaitu terdapat 31 lembaga PAUD yang berstatus pembina dan yang terakreditasi berdasarkan Badan Akreditasi Nasional (BAN) PAUD, pada tahun 2021 terdapat dua lembaga PAUD yang memiliki akreditasi A, yaitu PAUD Aisyiyah Bustanul Atfhal kecamatan Wonomulyo, dan PAUD Kartika kecamatan Polewali. Berdasarkan data dari Dinas pendidikan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar terdapat anak PAUD Pembina sebanyak 1.098 anak didik orang yang menyebar di 31 PAUD Pembina, dengan jumlah guru PAUD sebanyak 178 guru PAUD.

Berdasarkan dengan data tersebut diatas bahwa begitu besar animo orang tua untuk menitip dan mendidik anaknya di lembaga PAUD yang berbanding lurus dengan jumlah PAUD dan tenaga guru yang berada di Kabupaten Polewali Mandar, namun dari hasil penelitian awal terdapat gap research yaitu bahwa kepemimpinan pengelolah PAUD belum sepenuhnya profesional dan berkompoten Dari hasil penelitian yang dilakukan di PAUD tentang penerapan fungsi-fungsi kepemimpinan kepala sekolah, terdapat beberapa kelemahan-kelemahan walaupun pada dasarnya keseluruhan sudah baik. Kelemahan yang terlihat pada hasil penelitian tersebut terdapat pada beberapa fungsi, seperti Fungsi Administrator. Kelemahan penerapan pada fungsi ini terlihat pada pendelegasian

hampir semua tugas Administrator kepada bawahan atau wakil yang di tunjuk”.

Penyelesaian tugas tersebut kurang tepat karena segala administrasi belum tentu bisa diselesaikan oleh bawahan karena banyak hal yang bawahan tidak tahu sementara hanya kepala ekolah yang tahu. Namun karena bawahan ada rasa takut maka pendelegasian tersebut diterima dengan penuh rasa was-was. Kelemahan lain tentang kepemimpinan yaitu pada penerapan fungsi komunikasi, dari hasil penelitian awal dapat dilihat Adanya miss communication antar bawahan akibat kurang jelasnya tugas-tugas tambahan yang diberikan kepala sekolah kepada guru, seperti Pembina tari, berdasarkan dengan kepemimpinan guru dalam menerapkan manajemen PAUD, mengakibatkan masalah profesi guru yang tidak Profesionalisme, hal ini ditemukan bahwa banyak guru PAUD dengan latar belakang pendidikan SMA guru PAUD yang belum memiliki faham mengenai pendekatan psikologis dan pedagogik dalam mendidik anak, begitu pula kreatifitas guru dan kinerjanya yang perlu ditingkatkan.

Faktor lain sebagai permasalahan di PAUD adalah persoalan kemampuan dasar seorang guru PAUD yang belum paham tentang tugasnya sebagai guru, banyak guru PAUD yang tidak dapat mendidik dan mengatasi anak didiknya jika mengalami kesulitan seperti anak didik menangis mencari orang tua dan adanya anak didik yang bung air besar membuat guru PAUD meninggalkan anak didik tersebut, hal ini menunjukkan ketidak Profesionalisme guru PAUD, Berdasarkan dengan temuan tersebut sehingga peneliti tertarik mengambil judul; Pengaruh kepemimpinan, profesionalisme guru terhadap kinerja guru PAUD melalui sarana pembelajaran pada dinas pendidikan kebudayaan kabupaten Polewali Mandar.

1.2. Rumusan Masalah

Dari pembahas diatas maka dapat dilihat rumusan masalah yang berdasarkan latar belakang masalah dan, dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap sarana pembelajaran pada Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar .
2. Apakah profesionalisme guru berpengaruh terhadap sarana pembelajaran pada Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar .
3. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru PAUD pada Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar
4. Apakah profesionalisme guru berpengaruh terhadap kinerja guru PAUD pada Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar
5. Apakah Sarana pembelajaran berpengaruh terhadap kinerja guru PAUD pada Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar
6. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru Paud Melalui Sarana pembelajaran pada Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar
7. Apakah Profesionalisme guru berpengaruh terhadap kinerja guru Paud Melalui Sarana pembelajaran pada Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar.

1.3. Tujuan Penelitian

Secara keseluruhan dari tujuan penelitian ini adalah untuk sebagai berikut

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap sarana pembelajaran pada Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar

2. Untuk Menganalisis pengaruh profesionalisme guru terhadap sarana pembelajaran pada Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar
3. Untuk Menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru PAUD pada Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar
4. Untuk menganalisis pengaruh profesionalisme guru terhadap kinerja guru PAUD pada Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar
5. Untuk menganalisis pengaruh Sarana pembelajaran terhadap kinerja guru PAUD pada Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar
6. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru Paud Melalui Sarana pembelajaran pada Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar
7. Untuk menganalisis pengaruh Profesionalisme guru terhadap kinerja guru Paud Melalui Sarana pembelajaran pada Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini mempunyai manfaat adalah sebagai berikut :

1. Kegunaan Teoritis.

Untuk memperoleh data yang lengkap berkaitan dengan masalah praktis tentang pengaruh terhadap kepemimpinan profesionalisme guru terhadap kinerja guru PAUD pada Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar. dan Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan terhadap pengembangan ilmu pengetahuan khususnya yang berkaitan dengan Kepemimpinan profesionalisme guru terhadap Pendidikan Anak Usia Dini

(PAUD) pada dinas pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar, dan hasil penelitian ini akan menjadikan dasar pada penelitian selanjutnya bagi mahasiswa maupun peneliti lainnya.

2. Kegunaan Praktis

Untuk memberikan Rekomendasi kebijakan tentang pengaruh terhadap kepemimpinan, profesionalisme guru melalui sarana pembelajaran terhadap kinerja guru PAUD di dinas Pendidikan dan kebudayaan kabupaten Polewali Mandar, dan Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi pengelola PAUD di kabupaten Polewali Mandar .

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

1. Elvira (2018), Sari Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru PAUD Sekecamatan Bangkahulu, Berdasarkan, hasil penelitian, menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki hubungan dengan kepuasan kinerja guru PAUD. Ini berarti jika kepemimpinan kepala sekolah baik, maka kepuasan kerja guru akan baik begitupun sebaliknya apabila kepemimpinan kepala sekolah kurang baik maka kinerja guru juga akan kurang baik. Selanjutnya, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memberi kontribusi sebesar 28,9% terhadap kepuasan guru guru PAUD. Sisanya 71,1% ditentukan oleh faktor lain
2. Marhumi (2017), Pengaruh profesional guru terhadap kepuasan guru taman kanak-kanak di Kecamatan Pontianak Tenggara kota Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 31 orang. Hasil analisis koefisien korelasi Pearson Product Moment menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat dan positif antara profesional dengan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,772. Hasil ini diperkuat dengan uji t yang menunjukkan bahwa nilai thitung lebih besar daripada ttabel ($6,537 > 1,699$) yang artinya profesional memiliki pengaruh yang signifikan dengan kinerja guru TK di Kecamatan Pontianak Tenggara Kota Pontianak.

3. Ahmad Munzir 2017, Pengaruh Penyediaan sarana belajar terhadap prestasi belajar SD Harapan Bekasi, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh sarana belajar terhadap prestasi belajar. Subjek penelitian ini sebanyak 80 siswa yang diambil secara acak di SD Harapan Bekasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sarana belajar sekolah memberi pengaruh yang signifikan terhadap prestasi belajar Murid SD Harapan Bekasi dengan Koefisien determinasi (R^2), sarana belajar mempunyai hubungan yang sedang terhadap prestasi belajar.
4. Tiara Anggia Dewi (2015) Pengaruh profesionalisme guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru se-Kota Malang. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan: (1) pengaruh profesionalisme guru terhadap kinerja guru e Penelitian ini dirancang sebagai penelitian eksplanasi. Subjek penelitian ini adalah seluruh guru Paud Se-kota Malang yang berjumlah 82 orang. Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan secara parsial profesionalisme guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai sig. t sebesar $(0,000) < \alpha (0,05)$ dan thitung $(4,361) > t$ tabel $(1,666)$. secara parsial berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai sig. t sebesar $(0,000) < \alpha (0,05)$ dan thitung $(3,650) > t$ tabel $(1,666)$.
5. Muslimin 2016 Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan profesionalitas guru terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Jepara melalui sarana prasarana belajar, Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh terhadap Kinerja Guru sebesar 15,7% berdasarkan (R

Square) sebesar 0,157; (2) Profesionalitas Guru berpengaruh terhadap Kinerja Guru sebesar 26,3% berdasarkan (R Square) sebesar 0,263; dan (3) Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesionalitas Guru secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Guru sebesar 35% berdasarkan (R Square) sebesar 0,350. Berdasarkan hasil penelitian maka variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesionalitas Guru berpengaruh melalui sarana prasarana dan dapat meningkatkan Kinerja Guru SMK Negeri 1 Jepara .

6. Munawar 2017, Pengaruh kepemimpinan guru terhadap hasil belajar siswa melalui Sarana Belajar di madrasah Tsanawiyah Negeri Subang, sampel dalam penelitian ini 18 guru.. Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan guru dan hasil belajar siswa berpengaruh positif signifikan. hasil penelitian adalah diharapkan kepada seluruh stakeholder madrasah untuk meningkatkan hasil belajar siswa melalui sarana belajar dan peran aktif seluruh komponen xiv Madrasah agar terwujud hasil belajar siswa yang optimal dan menambah sarana prasarana serta perlu adanya kerja sama yang baik komite madrasah, masyarakat/orang tua siswa maupun pemerintah dalam meningkatkan hasil belajar siswa di MTs Negeri Subang.
7. Warsi 2017, Pengaruh gaya kepemimpinan dan profesionalisme guru terhadap prestasi kerja melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening (Studi pada SMK Negeri 4 bondowoso) , Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. (2) profesionalisme guru berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. (3) gaya

kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru. (4) profesionalisme guru berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru. (5) motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru. (6) secara tidak langsung gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru melalui motivasi kerja. (7) secara tidak langsung profesionalisme guru berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru melalui motivasi kerja.

2.2. Kepemimpinan

2.2.1. Pengertian Kepemimpinan PAUD

Pendidikan bagi anak usia dini merupakan suatu hal yang sangat mendasar dan tidak bisa diabaikan, karena anak usia dini merupakan usia rentan dan kritis yang dapat mempengaruhi proses dan hasil pendidikan pada tahap selanjutnya. Raudhatul Athfal merupakan lembaga pendidikan formal anak usia dini yang menempati posisi strategis dalam rangka mengembangkan kualitas sumber daya manusia anak-anak Indonesia. Oleh karena itu, Indonesia menempatkan pendidikan anak usia dini sebagai variabel penting dalam pembangunan bangsa dan negara. Di dalam Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 1 dinyatakan bahwa: Pendidikan Anak Usia Dini adalah suatu upaya pembinaan yang ditujukan kepada anak sejak lahir sampai usia enam tahun yang dilakukan melalui pemberian rangsangan pendidikan untuk membantu pertumbuhan dan perkembangan jasmani dan rohani agar anak memiliki kesiapan dalam memasuki pendidikan lebih lanjut. Dari uraian tersebut di atas tersirat bahwa tujuan pendidikan anak usia dini (PAUD) untuk membantu

pertumbuhan dan perkembangan jasmani dan rohani anak agar anak siap memasuki pendidikan lebih lanjut. Untuk mewujudkan tujuan. Dalam konteks pembelajaran PAUD, pendidik terdiri atas kepala sekolah dan guru. Pendidik berperan sebagai agen perubahan yang terdepan dan strategis karena pendidik berinteraksi langsung dengan peserta didik dalam mencapai tujuan pembelajaran Amri, (2016). kepemimpinan guru pada dasarnya merupakan suatu proses untuk mempengaruhi orang lain yang didalamnya berisi serangkaian tindakan atau perilaku tertentu terhadap individu yang dipengaruhinya. Kepemimpinan guru tidak hanya sebatas pada peran guru dalam konteks kelas pada saat berinteraksi dengan siswanya tetapi menjangkau pula peran guru dalam berinteraksi dengan kepala sekolah dan rekan sejawat, dengan tetap mengacu pada tujuan akhir yang sama yaitu terjadinya peningkatan proses dan hasil pembelajaran siswa. Kepemimpinan guru memfokuskan pada 3 dimensi pengembangan, yaitu: (1) pengembangan individu; (2) pengembangan tim; dan (3) pengembangan organisasi.

1. Dimensi pengembangan individu merupakan dimensi utama yang berkaitan dengan peran dan tugas guru dalam memanfaatkan waktu di kelas bersama siswa. Disini guru dituntut untuk menunjukkan keterampilan kepemimpinannya dalam membantu siswa agar dapat mengembangkan segenap potensi yang dimilikinya, sejalan dengan tahapan dan tugas-tugas perkembangannya. Melalui keterampilan kepemimpinan yang dimilikinya, diharapkan dapat menghasilkan berbagai inovasi pembelajaran, sehingga pada gilirannya dapat tercipta peningkatan kualitas prestasi belajar siswa.

2. Dimensi pengembangan tim menunjuk pada upaya kolaboratif untuk membantu rekan sejawat dalam mengeksplorasi dan mencobakan gagasan-gagasan baru dalam rangka meningkatkan mutu pembelajaran, melalui kegiatan mentoring, coaching, pengamatan, diskusi, dan pemberian umpan balik yang konstruktif. Dimensi yang kedua ini berkaitan upaya pengembangan profesi guru.
3. Sedangkan dimensi organisasi menunjuk pada peran guru untuk mendukung kebijakan dan program pendidikan di sekolah (dinas pendidikan), mendukung kepemimpinan kepala sekolah (*administrative leadership*) dalam melakukan reformasi pendidikan di sekolah serta bagian dari peran serta guru dalam upaya mempertahankan keberlanjutan (*sustainability*) sekolah.

Ketiga dimensi di atas memberikan gambaran tentang: (1) peran guru dalam memimpin siswanya, (2) peran guru dalam memimpin rekan sejawatnya; dan (3) peran guru dalam memimpin komunitas pendidikan yang lebih luas. gagasan tentang kepemimpinan guru (*teacher leadership*) sudah berlangsung sejak lama, yang terbagi ke dalam 3 (tiga) gelombang.

1. *Gelombang pertama*, kepemimpinan guru terkungkung dalam hierarki organisasi formal dan hanya berkuat dalam fungsi-fungsi pengajaran, di bawah kendali ketat dari “atasan guru”. Di sini, guru hanya dipandang sebagai pelaksana keputusan atasan.
2. *Gelombang kedua*, kepemimpinan guru telah lepas dari hierarki organisasi konvensional. Di sini, telah terjadi pemisahan antara kepemimpinan dengan fungsi pengajaran, yakni dengan dibentuknya semacam tim pengembang

kurikulum secara formal. Walaupun demikian, kepemimpinan guru masih di bawah kendali tim pengembang kurikulum. Tugas guru adalah mengimplementasikan bahan-bahan yang telah disiapkan oleh tim pengembang kurikulum. Pendekatan yang digunakan pada gelombang kedua ini sering disebut sebagai “*remote controlling of teachers*”.

3. *Gelombang ketiga*, konsep kepemimpinan guru telah mengintegrasikan pengajaran dengan kepemimpinan yang tidak bersifat formal. Kepemimpinan guru dipandang sebagai sebuah proses dengan memberikan kesempatan yang luas kepada guru untuk mengekspresikan kapabilitas kepemimpinannya. Konseptualisasi kepemimpinan guru dibangun atas dasar profesionalisme dan kesejawatan. (disarikan dari James S. Pounder, 2006).

Kepemimpinan pedagogis di PAUD juga merupakan konsep yang relatif muda, dan terdiri dari lima dimensi: administrasi, pedagogi, advokasi, komunitas, dan kepemimpinan konseptual. Secara keseluruhan, bagaimanapun, telah ada kemajuan teoritis yang terbatas tentang kepemimpinan pedagogis dalam pendidikan anak usia dini. Dari perspektif pemimpin PAUD. Kepemimpinan pedagogis berarti mengambil tanggung jawab untuk memastikan bahwa praktik sesuai perkembangan untuk anak-anak. Menurut Andrews Nivala, (2017), kepemimpinan pedagogis berkaitan dengan memimpin dan menginformasikan praktik pedagogis. Studi tentang kepemimpinan pedagogis di PAUD menunjukkan hubungan yang kuat antara kepemimpinan terdistribusi dan pedagogis. Demikian pula, Siraj-Blatchford dan Manni (2017) membahas bagaimana "kepemimpinan untuk belajar" terhubung dengan komunikasi yang

efektif, kolaboratif, dan pengembangan pembelajaran anak-anak dalam pengaturan PAUD. Nivala (2010), sebuah tim yang bekerja bersama-sama dalam latar pendidikan anak usia dini, berhasil menciptakan ideologi bersama sebagai basis kerja, dengan berbagi pikiran dan nilai dasar mereka secara terbuka. Ini adalah proses yang panjang dan sulit karena anggota tim memiliki beragam ide mengenai perawatan dan pembelajaran dasar anak-anak. Pada akhirnya tim dapat berkomunikasi secara terbuka tidak peduli apa masalahnya. Bahkan ada beberapa pekerja yang sesekali, seperti pendidik pengganti, mengalami kesulitan untuk menyesuaikan diri bekerja dengan kelompok, karena mereka tidak terbiasa dengan keterbukaan semacam ini. Pengembangan Kepemimpinan Pendidik PAUD Marsih (2012) berpendapat bahwa para pemimpin pembelajaran berkembang dalam tiga tahap:

1. Memulai,
2. Melakukan potongan kepemimpinan instruksional, dan
3. Memahami seluruh kepemimpinan instruksional. Pada tahap pertama, kepemimpinan pendidik dapat mensosialisasikan diri ke dalam peran administrator situs dan mengembangkan keterampilan manajemen rutin. Namun, mereka tidak memiliki fokus nyata pada kepemimpinan instruksional. Pada tahap kedua, pemimpin dapat meningkatkan kapasitas mereka untuk manajemen. Pada tahap ini, pemimpin mencerminkan manajemen dan kepemimpinan instruksional sebagai gagasan terisolasi, dan mereka masih memiliki pemahaman yang terfragmentasi tentang kepemimpinan instruksional. Pada tahap ketiga, pemimpin sepenuhnya memahami hubungan

antara manajemen dan kepemimpinan instruksional. Pada tahap ini, mereka dapat mengintegrasikan manajemen dan kepemimpinan instruksional, kegiatan dan fungsi. Akhirnya, mereka memahami dan mencerminkan kepemimpinan instruksional sebagai pandangan terpadu. Ada empat keterampilan kepemimpinan instruksional yang harus dimiliki pemimpin pendidik yaitu keterampilan:

1. Penggunaan sumber daya yang efektif;
2. Keterampilan komunikasi;
3. Melayani sebagai sumber pembelajaran; dan
4. Menjadi terlihat dan dapat diakses. Selain itu kepemimpinan pendidik harus menjadikan kehadiran yang hal positif, bersemangat dan terlihat di lembaga PAUD. Perilaku belajar, berfokus pada tujuan pembelajaran, dan memimpin dengan contoh sangat penting untuk keberhasilan prinsip instruksional. Selain keempat kualitas ini, prinsip instruksional yang berhasil juga harus memiliki keterampilan perencanaan dan observasi yang sangat baik serta kecakapan dalam penelitian dan evaluasi terhadap kinerja staf dan siswa.

2.2.2. Kedudukan Kepemimpinan Pendidik PAUD

Pendidik sebagai pemimpin bagi anak (peserta didik) merupakan posisi penting karena bagi anak usia dini pendidik (kepala PAUD dan guru) menjadi tempat mereka bergantung selama belajar di PAUD, bahkan sebagai orang tua kedua, setelah orang tua di rumah. Dalam proses belajar pendidik bertindak sebagai pemimpin yang berperan:

1. memotivasi anak untuk belajar seraya bermain;

2. mengarahkan perkembangan anak;
3. melatih keterampilan-keterampilan;
4. menumbuhkan interaksi sosial dan spiritual; dan
5. mengevaluasi proses dan hasil perkembangan anak.

Pada posisi kepemimpinan pendidikan, menurut Gagne (2014, dalam Muhibbin, 2010) pendidikan berperan sebagai:

1. designer of instructional;
2. manager of instruction;
3. evaluator of student learning.

Berdasarkan penelitian Centre of Corporate Leadership (CCL) pada tahun 2006, ditemukan kepemimpinan pendidik yang efektif meliputi:

1. memiliki integritas dan dapat dipercaya;
2. terampil berkomunikasi dan kuat dalam tim;
3. memiliki kestabilan emosi dan spiritual;
4. memiliki kompetensi dan menjunjung tinggi etika performansi;
5. memiliki visi dan mampu menformulasi pada konsep strategis;
6. menjadi teladan, role modelling; dan
7. kreatif dan tanggap menghadapi perubahan.

Peran Kepemimpinan Pendidik dalam PAUD

Peran kepemimpinan pendidik sebagai fasilitator Penerapan program PAUD membutuhkan peran kepemimpinan pendidik dalam membimbing, mengarahkan dan memfasilitasi anak dalam belajar tentang bagaimana mereka

manakala bersosialisasi dengan keluarga orang lain dengan latar budaya dan kebiasaan yang berbeda, bagaimana mereka harus belajar dalam team bersama teman-teman yang mungkin hanya bertemu beberapa jam di lembaga PAUD setiap harinya. Manakala mereka (anak-anak) memulai tinggal bersama di rumah penduduk bernuansa pedesaan, mereka merasakan ada suasana yang baru, ada tantangan untuk mengenal keluarga yang baru, mereka butuh adaptasi dan mengenal keluarga di mana mereka akan tinggal beberapa hari. Kondisi yang serba baru dan penuh tantangan ini tentu membutuhkan mediasi yang dapat mengantar mereka untuk beradaptasi.

2.2.3. Peran kepemimpinan Kepala PAUD

Sebagai Pemimpin Pendidikan Tujuan umum pendidikan anak usia dini adalah untuk memfasilitasi pertumbuhan dan perkembangan anak secara optimal dan menyeluruh. Melalui PAUD, anak diharapkan dapat mengembangkan segenap potensi yang dimilikinya seperti agama, intelektual, sosial, emosi, dan fisik, memiliki dasar-dasar aqidah yang lurus sesuai dengan ajaran agama yang dianutnya, memiliki kebiasaan-kebiasaan perilaku yang diharapkan, menguasai sejumlah pengetahuan dan keterampilan dasar sesuai dengan kebutuhan dan tingkat perkembangannya, serta memiliki motivasi dan sikap belajar yang positif. Sesuai dengan tujuan pendidikan anak usia dini di atas, maka pendidikan anak usia dini merupakan pondasi dasar pendidikan, yang memiliki peranan sangat penting dalam mengembangkan kemampuan dasar dan melejitkan potensi kecerdasan anak yang akan mempengaruhi pendidikan di tingkat selanjutnya. Taman Kanak-Kanak (TK) sebagai salah satu lembaga pendidikan usia dini

diharapkan dapat mengembangkan potensi kecerdasan dan kemampuan dasar anak agar dapat berkembang secara optimal. Sebagian guru PAUD sudah memiliki persyaratan tersebut, namun hanya sebagian kecil yang dapat menjadi kepala PAUD. Kompetensi untuk mendapatkan jabatan sebagai kepala PAUD tersebut, merupakan perwujudan yang didukung kemampuan dan prestasi guru yang bersangkutan. Jabatan kepala PAUD merupakan pekerjaan yang memerlukan kreativitas dan inovasi, selain menuntut bekerja lebih giat, keras, dan mendapat berbagai tantangan.

Kepemimpinan kepala PAUD merupakan kunci bagaimana dan mau kemana organisasi berjalan, jalan ditempat atau tidak berjalan sama sekali. Kepemimpinan di segala sistem dalam organisasi merupakan kunci keberhasilan terlebih bagi organisasi yang masih berkembang dan mau bersaing dengan yang lainnya. Sergioyono (2016) mengemukakan enam peranan kepemimpinan Kepala Sekolah, yaitu: kepemimpinan formal, kepemimpinan administratif, kepemimpinan supervisi, pengorganisasian. Peran kepemimpinan tersebut sebagai indikator keberhasilan seorang pemimpin PAUD seperti yang di kemukakan di bawah ini:

1. Kepemimpinan formal mengacu pada tugas Kepala PAUD untuk merumuskan visi, misi dan tujuan organisasi sesuai dengan dasar dan peraturan yang berlaku.
2. Administratif, mengacu pada tugas kepala sekolah untuk membina administrasi seluruh staf dan anggota organisasi sekolah.
3. Supervisi mengacu pada tugas kepala sekolah untuk membantu dan

membimbing anggota agar bisa melaksanakan tugas dengan baik

4. Pengorganisasian mengacu pada tugas kepala sekolah untuk menciptakan iklim kerja yang kondusif, sehingga anggota bisa bekerja dengan penuh semangat dan produktif dan menghasilkan kinerja yang bagus demi keberhasilan organisasi.

Indikator Kepemimpinan tersebut diatas mengacu pada tugas Kepala PAUD untuk membangun kerja sama yang baik diantara semua anggota agar bisa mewujudkan tujuan organisasi sekolah secara optimal.

2.2.4. Kepemimpina PAUD Bersifat Moral

Pendidik sebagai pemimpin pembelajaran bagi anak harus memiliki keteladanan dan kepemimpinan serta role modelling yang dijadikan patron oleh anak sebagai clientele. Tidak cukup hanya sebagai teladan ideal tetapi juga teladan riil dengan mengamalkan perilaku yang baik dan bermartabat sesuai dengan norma-norma agama, sosial, dan budaya. Pendidik harus konsisten antara tindakan dengan nilai dan prinsip yang dimilikinya sehingga role modelling dapat membangun karakter diri dan karakter anak sesuai dengan tujuan pendidikan nasional.

Kepemimpinan Kepala PAUD Berbasis Moral Dimasa sekarang ini banyak pimpinan yang dituntut untuk mampu melihat situasi dan tetap waspada terhadap masa depan, dalam melihat peta dimasa depan pemimpin harus dapat bertindak dan melihat lebih jauh dari segala tantangan yang ada serta mencari peluang di setiap saat. Kepala sekolah yang bermoral senantiasa berorientasi pada kepemimpinan yang mengutamakan dan memegang kuat aspek kesusilaan.

Kepemimpinan moral yang diteliti oleh Sularto, (2015), menganggap bahwa moral merupakan hal penting untuk melihat apakah pemimpin memiliki etika yang baik. Ketika perilaku seorang pemimpin dilakukan dengan cara yang terhormat, mulia, dan adil, maka akan memiliki dampak langsung pada motivasi pengikut. Oleh karenanya Dockery (2011) mengatakan karakter, moralitas, dan etika ditangan dengan kepemimpinan yang efektif. Kepemimpinan moral berfokus pada nilai-nilai moral dan etika yang mendorong lahirnya perilaku-perilaku yang baik. Moral juga merupakan pengetahuan yang menyangkut budi pekerti manusia yang beradab. Moral juga berarti ajaran yang baik dan buruk, perbuatan, dan kelakuan (akhlak). Moralitas, berarti uraian (pandangan, ajaran) tentang perbuatan dan kelakuan yang baik. Sebaliknya perbuatan yang mengindikasikan kerusakan moral disebut demoralisasi (Arifin, 2015). Adapun moral dalam perspektif ajaran Islam dikenal sebagai akhlak. Akhlak dari segi bahasa berasal dari pada perkataan “khulq” yang berarti perilaku, perangai atau tabiat (Hans, 1994). Maksud ini terkandung dalam katakata

2.2.5. Kepemimpinan Pembelajaran Kepala PAUD Berbasis Karakter

Kepala sekolah memiliki peranan sangat penting dalam membangun karakter siswa di sekolah, terutama dalam mengkoordinasikan, menggerakkan dan menyalurkan semua sumber daya pendidikan yang tersedia. Kepala sekolah adalah pemimpin tertinggi yang sangat berpengaruh dan menentukan kemajuan sekolah. Untuk itu, kepala sekolah dituntut memiliki kemampuan manajemen dan prakarsa implementasi dalam membangun karakter siswa. Oleh karena itu, dalam implementasi pendidikan karakter kepemimpinan kepala sekolah perlu mendapat

perhatian secara serius sebab kepala sekolah merupakan kunci sukses dalam pengembangan budaya sekolah, budaya mutu, yang berujung pada budaya karakter (Arifin, 2016). Kepemimpinan pembelajaran (instructional leadership) merupakan kepemimpinan yang bertujuan untuk meningkatkan mutu pengajaran dalam sistem pembelajaran. Menurut David dan Thomas (2009) sebagaimana dikutip oleh Arifin (2016) bahwa peranan kepemimpinan pembelajaran kepala sekolah adalah dalam memberi arah, sumber dan bantuan kepada guru dan siswa untuk memperbaiki pengajaran dan pembelajaran, Ubben dan Hughes (2012) pemimpin “pembelajaran merupakan tindakan pada pembelajaran langsung (direct intruactional) maupun tidak langsung (indirect instructional) yang mengarah pada upaya peningkatan kemajuan belajar anak didik”. Menurut Ubben dan Hughes (2012) kepemimpinan pembelajaran yang efektif memiliki lima ciri utama:

1. mengkoordinasi program pembelajaran,
2. menekankan prestasi,
3. mengevaluasi kemajuan anak didik secara teratur,
4. menciptakan iklim belajar yang kondusif, dan
5. menyusun strategi pembelajaran.

Arifin, (2016). memerankan fungsinya sebagai pemimpin pembelajaran dalam mengembangkan karakter anak usia dini senantiasa memberikan arahan dan bantuan kepada guru untuk memperbaiki pengajaran dan pembelajaran (how to improve teaching and learning for student) di kelas seperti meningkatkan pola pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan anak usia dini. Mengarahkan guru untuk menggunakan pendekatan komprehensif dalam pengembangan

pembelajaran karakter yakni proses pendidikan karakter diintegrasikan ke dalam berbagai aktivitas pembelajaran. Mengadopsi materi-materi pembelajaran dari kehidupan sehari-hari kemudian memberi penjelasan pada aspek-aspek nilai-nilai karakter yang terkandung di dalamnya. Dan menggunakan metode dan strategi pembelajaran pendidikan karakter anak usia dini yang mencakup inkulkasi/penanaman (lawan indoktrinasi), keteladanan, fasilitasi nilai, dan pengembangan soft skills. Penanaman nilai-nilai karakter anak usia dini perlu keterlibatan stakeholder bukan hanya melibatkan warga sekolah (pimpinan sekolah, pendidik, peserta didik, pegawai administrasi, bahkan penjaga sekolah serta pengelola warung sekolah) tetapi juga perlu keterlibatan orang tua murid serta pemuka masyarakat untuk bekerja secara kolaboratif dalam melaksanakan program pendidikan karakter. Sebab sesungguhnya pendidikan karakter tidak hanya dilakukan di dalam kelas tetapi juga di luar kelas dalam berbagai kegiatan, termasuk kegiatan di rumah dan di dalam lingkungan masyarakat dengan melibatkan partisipasi orang tua.

2.3. Profesionalisme Guru

2.3.1. Pengertian Konsep Profesionalisme Guru

Istilah profesionalisme guru terdiri dari dua suku kata yang masing-masing mempunyai pengertian tersendiri, yaitu kata profesionalisme dan guru. Istilah profesionalisme berasal dari kata profesional yang dasar katanya adalah profession. Dalam kamus Inggris-Indonesia profession berarti pekerjaan. Profession mengandung arti yang sama dengan occupation atau pekerjaan yang memerlukan keahlian yang diperoleh melalui pendidikan atau latihan khusus.

Dalam kamus bahasa Indonesia profesionalisme dapat diartikan sebagai mutu, kualitas dan tindak tanduk yang merupakan ciri suatu profesi tertentu. Orang yang bekerja profesional itu memiliki sikap yang berbeda dengan orang lain, meskipun pendidikan, jenis pekerjaan, tempat bekerja itu mempunyai kesamaan dengan orang lain, akan tetapi kinerjanya tetap akan berbeda.

Menurut Kunandar (2016) , profesionalisme berasal dari kata profesi yang artinya suatu bidang pekerjaan yang ingin atau akan ditekuni oleh seseorang. Profesi juga diartikan suatu jabatan atau pekerjaan tertentu yang mensyaratkan pengetahuan dan keterampilan khusus yang diperoleh melalui pendidikan akademis yang intensif. Untuk istilah profesional itu lebih merujuk pada dua hal. Pertama, terkait dengan orang yang menyanggah suatu profesi. Kedua, terkait dengan kinerja yang dilakukan atau performance seseorang dalam melakukan kinerja suatu profesinya. Adapun menurut , Surya (2014) mengartikan bahwa profesional mempunyai makna yang mengacu kepada sebutan tentang orang yang menyanggah suatu profesi dan sebutan tentang penampilan seseorang dalam mewujudkan untuk kerja sesuai profesinya. Dengan demikian arti profesi dan arti profesional mempunyai arti yang saling berdekatan. Keduanya sama-sama menuntut adanya keahlian atau kemampuan yang diperoleh dari pendidikan tinggi, dan bila kemudian ditelusuri lebih lanjut hal itu juga menghendaki adanya upaya untuk selalu meningkatkan keahliannya agar dapat memperoleh profesionalitas yang tinggi. Di samping itu adanya pengakuan dari masyarakat atau pengguna jasa bahwa keahlian yang dimiliki itu memang bermanfaat dan dimanfaatkan oleh mereka. Hal ini penting karena keahlian saja tanpa bisa

bermanfaat bagi manusia lain belumlah dapat mengangkat citra kerja seseorang untuk dapat disebut profesional. Untuk itu, maka dalam menjalankan profesinya tersebut harus menggunakan teknik dan prosedur intelektual yang dipelajari secara sengaja, sehingga dapat diterapkan untuk kemaslahatan orang lain.

Secara konseptual, profesional memiliki aturan-aturan dan teori, dimana keberadaan teori adalah untuk dilaksanakan dalam praktik dan unjuk kerja. Teori dan praktik merupakan perpaduan yang tidak dapat dipisahkan. Keterampilan yang dimiliki dalam sebuah profesi sangat didukung oleh teori yang telah dipelajarinya. Jadi seorang profesional itu dituntut untuk lebih banyak belajar, membaca dan mendalami teori tentang profesinya. Suatu profesi bukanlah sesuatu yang permanen, ia akan mengalami perubahan dan mengikuti perkembangan kebutuhan manusia. Kemudian kata profesi tersebut mendapat akhiran isme, yang dalam bahasa Indonesia menjadi berarti sifat. Sehingga istilah profesionalisme berarti sifat yang harus dimiliki oleh setiap profesional dalam menjalankan pekerjaannya sehingga pekerjaan tersebut dapat terlaksana atau dijalankan dengan sebaik-baiknya, penuh tanggung jawab terhadap apa yang telah dilaksanakannya dengan dilandasi pendidikan dan keterampilan yang dimilikinya sesuai dengan pengertian diatas.

Berbicara soal kedudukan guru sebagai tenaga professional lebih tepat kalau merujuk pada makna kata profesi. Secara umum profesi diartikan sebagai suatu pekerjaan yang memerlukan pendidikan tinggi. Dalam pengertian yang sederhana, guru adalah orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada peserta didik. Dalam pandangan masyarakat Seorang pekerja profesional, khususnya guru

dapat dibedakan dari seorang teknisi, karena selain ia menguasai sejumlah teknik serta prosedur kerja tertentu, seorang pekerja profesional memiliki informed responsiveness terhadap implikasi kemasyarakatan dari objek kerjanya. Hal ini berarti bahwa seorang guru profesional itu harus memiliki persepsi filosofis dan bijaksana di dalam menyikapi dan melaksanakan pekerjaannya. Kompetensi seorang guru sebagai tenaga profesional kependidikan, ditandai dengan serentetan diagnosis, rediagnosis, dan penyesuaian yang terus menerus. Dalam hal ini di samping kecermatan untuk menentukan langkah, guru harus juga sabar, ulet dan "telaten" serta tanggap terhadap setiap kondisi, sehingga di akhir pekerjaannya akan membuahkan hasil yang memuaskan.

Menurut Undang-undang Guru dan Dosen No.14 tahun 2005 pasal 10 ayat 1 dan PP No.19 tahun 2005 Pasal 28 ayat 3 bahwa kompetensi guru profesional meliputi empat kompetensi yaitu: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi professional. Selanjutnya dalam UU nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional, pendidik adalah tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

2.3.2. Kriteria dan Indikator Guru Professional

Menjadi seorang guru bukanlah pekerjaan yang gampang, seperti yang dibayangkan sebagian orang, dengan bermodal penguasaan materi dan menyampaikannya kepada siswa sudah cukup, hal ini belumlah dapat dikategori sebagai guru yang memiliki pekerjaan profesional, karena guru yang profesional,

mereka harus memiliki berbagai keterampilan, kemampuan khusus, mencintai pekerjaannya, menjaga kode etik guru, dan lain sebagainya. Oemar Hamalik dalam bukunya *Proses Belajar Mengajar* (2006), guru profesional harus memiliki persyaratan, yang meliputi; Kunandar (2017) mengemukakan bahwa suatu pekerjaan professional memerlukan persyaratan khusus.

Menurut Surya dalam buku yang ditulis oleh Kunandar (2017), guru yang profesional akan tercermin dalam pelaksanaan pengabdian tugas-tugas yang ditandai dengan keahlian baik dalam materi maupun dalam metode. Selain itu, juga ditunjukkan melalui tanggung jawabnya dalam melaksanakan seluruh pengabdian. Guru yang profesional hendaknya mampu memikul dan melaksanakan tanggung jawab sebagai guru kepada peserta didik, orang tua, masyarakat, bangsa, negara, dan agamanya. Guru profesional mempunyai tanggung jawab pribadi, sosial, intelektual, moral, dan spiritual yang dapat digunakan sebagai bakat dalam mengajar dan merupakan indikator dari profesional guru yang meliputi sebagai berikut,

1. Memiliki bakat

Sebagai guru harus memiliki bakat yaitu kemampuan/ potensi bawaan sejak lahir yang dimiliki seseorang. Sehingga dapat menguasai bidang-bidang khusus.

2. Keahlian Mengajar

Keterampilan dasar **mengajar** yang di berikan kepada guru sebagai awal untuk mengenalkan kepada mereka untuk mengajar.

3. Terintegrasi,

Sebagai proses penyesuaian di antara unsur-unsur yang berbeda satu sama lain dalam kehidupan masyarakat sehingga menghasilkan.

4. Mental yang sehat

Kondisi ketika batin kita berada dalam keadaan tenang dan tenteram, sehingga memungkinkan kita untuk dapat mengajar.

5. Berbadan yang sehat.

Keadaan sehat baik secara fisik, mental, spiritual, maupun sosial yang memungkinkan setiap orang untuk hidup

Guru sebagai tenaga profesional di bidang kependidikan, di samping memahami hal-hal yang bersifat filosofis dan konseptual, juga harus mengetahui dan melaksanakan hal-hal yang bersifat teknis. Hal-hal yang bersifat teknis ini, terutama kegiatan mengelola dan melaksanakan interaksi belajar-mengajar.

2.4. Sarana Pembelajaran

2.4.1. Pengertian Sarana Media Pembelajaran

Pengertian Media Secara harfiah, kata media berasal dari bahasa latin medium yang memiliki arti “perantara” atau “pengantar”. Menurut Asosiasi Teknologi dan Komunikasi Guruan (Association for Education and Communication technology/AECT) mendefinisikan media sebagai benda yang dapat dimanipulasikan, dilihat, didengar, dibaca atau dibicarakan beserta instrument yang dipergunakan dengan baik dalam kegiatan belajar mengajar, dapat mempengaruhi efektifitas program instruksional (Asnawir dan Usman, 2002:11). Gerlach & Ely, mengatakan bahwa media apabila dipahami secara garis

besar adalah manusia, materi, atau kejadian yang membangun kondisi yang membuat siswa mampu memperoleh pengetahuan, keterampilan, atau sikap.

Secara khusus, pengertian media dalam proses belajar mengajar cenderung diartikan sebagai alat-alat grafis, fotografis, atau elektronik untuk menangkap, memproses, dan menyusun kembali informasi visual atau verbal (Arsyad, 2013). Gagne menyatakan bahwa media adalah berbagai jenis komponen dalam lingkungan siswa yang dapat merangsangnya untuk belajar, sementara itu Briggs berpendapat bahwa media adalah segala alat fisik yang Adapun media pengajaran menurut Ibrahim dan Syaodih (2013) diartikan sebagai segala sesuatu yang dapat digunakan untuk menyalurkan pesan atau isi pelajaran, merangsang pikiran, perasaan, perhatian dan kemampuan siswa, sehingga dapat mendorong proses belajar mengajar. Dari berbagai definisi di atas dapat diambil kesimpulan bahwa media adalah segala benda yang dapat menyalurkan pesan atau isi pelajaran sehingga dapat merangsang siswa untuk belajar.

b. Fungsi Media Pembelajaran

Penggunaan media pembelajaran dapat membantu meningkatkan pemahaman dan daya serap siswa terhadap materi pelajaran yang dipelajari. Berikut ini fungsi-fungsi dari penggunaan media pembelajaran menurut Asnawir dan Usman (2013)

- 1) Membantu memudahkan belajar bagi siswa dan membantu memudahkan mengajar bagi guru.
- 2) Memberikan pengalaman lebih nyata (yang abstrak dapat menjadi lebih konkrit)
- 3) Menarik perhatian siswa lebih besar (kegiatan pembelajaran dapat berjalan lebih menyenangkan dan tidak membosankan).
- 4) Semua indra siswa dapat diaktifkan.
- 5) Lebih menarik perhatian dan minat murid dalam belajar.

Sarana pembelajaran yang digunakan pada pembelajaran pada hakikatnya adalah suatu proses yang mengatur dan mengorganisasi jaringan belajar utamanya pada pandemi covid 19 yang sampai saat ini belum berakhir. Pembelajaran e-learning juga dikatakan sebagai proses memberikan bimbingan atau bantuan kepada peserta didik dalam melakukan proses belajar. Trianto Pane (2011) menjelaskan tentang sarana pembelajaran adalah proses interaksi berkelanjutan antara anak didik dan pendidik . yang pada hakikatnya, pembelajaran e-learning adalah usaha sadar dari seorang guru untuk membelajarkan peserta didiknya dengan mengarahkan interaksi peserta didik dengan sumber belajar lain dengan maksud agar tujuannya dapat tercapai.

Sedangkan Fakhurrizi (2011,) menyatakan bahwa sarana pembelajaran adalah suatu kombinasi yang tersusun meliputi unsur-unsur manusiawi yaitu siswa dan guru, serta jaringan belajar baik yang berbentuk manual maupun berbentuk berupa e-learning. Dengan demikian pembelajaran e- learning merupakan suatu proses penyampaian informasi pengetahuan melalui interaksi dari guru kepada peserta didik melalau sarana pembelajaran, yang meliputi sebagai indikator yang meliputi media lingkungan, media permainan, media audio visual yang di jelaskan di bawah ini;

1. Media Lingkungan

Lingkungan adalah suatu tempat atau suasana (keadaan) yang dapat mempengaruhi pertumbuhan dan perkembangan seseorang. Artinya, media lingkungan ialah dalam proses pembelajaran anak-anak dikenalkan atau dibawa kesuatu tempat yang dapat mempengaruhi pertumbuhan dan perkembangannya.

Lingkungan disini dapat berupa taman-taman sekolah, perkebunan, dan museum maupun ke tempat-tempat wisata yang mempunyai nilai-nilai pendidikan didalamnya.

2. Media Permainan

Media permainan merupakan media yang sangat disukai oleh anak-anak. Permainan ialah suatu benda yang dapat digunakan peserta didik sebagai sarana bermain dalam rangka mengembangkan kreativitas dan segala potensi yang dimiliki anak. Media permainan dapat berupa puzzle, ayunan, dakon, dan lain sebagainya. Prinsip penggunaan sebagai media pembelajaran adalah permainan tersebut mempunyai unsur keamanan dan kenyamanan bagi anak usia dini untuk belajar. Permainan adalah dunia bagi anak Usia dini. Penggunaan Alat peraga dalam bentuk permainan haruslah bersifat edukatif.

3. Media audio visual

Media audio visual adalah media yang mempunyai unsur suara dan unsure gambar. Jenis media ini dibedakan menjadi dua yaitu 1) audio visual diam, yaitu media yang menampilkan suara dan gambar, suara 2) audio visual gerak, yaitu media yang dapat menampilkan suara dan gambar yang bergerak, seperti Penggunaan media Whats app, You Tube, Facebook dan Zoom,

1) *WhatsApp.*

Whats App didirikan pada 24 Februari 2009. WhatsApp adalah plesetan dari frasa What's Up yang merupakan sebuah aplikasi mobile chatting yang didirikan oleh Jan Koum dan Brian Acton. Aplikasi WhatsApp terhubung langsung dengan nomor telepon dan memberikan layanan gratis. Selain karena

ukurannya yang tidak membebani memori handphone, WhatsApp banyak diminati karena fiturnya yang simple. Awalnya WhatsApp hanya bisa mengirim pesan, namun perkembangan zaman WhatsApp memiliki fitur-fitur dapat mengirim gambar, kontak, file, voice recording, menelepon, dan bahkan video call. Salah satu fitur terbaru yang diberikan WhatsApp adalah status yang lebih dikenal dengan WhatsApp story.

Popularitas WhatsApp mengalami perkembangan yang terus menerus dari tahun ketahun dengan penggunaan pengguna WhatsApp di dunia lebih dari 1 miliar dari kurang lebih 200 negara. Di Indonesia aplikasi WhatsApp sangat cocok penggunaannya karena umumnya bangsa kita memang senang mengobrol. Indonesia termasuk salah satu pasar yang paling aktif berkirim pesan lewat WhatsApp. Begitu banyaknya pengguna WhatsApp sebagai salah satu media sosial digemari oleh orang Indonesia terutama bagi kaum remaja maka tidak mustahil menimbulkan berbagai dampak, baik dampak positif maupun dampak negatif. Oleh karena itu, layanan WhatsApp semakin mendorong bagi orang Indonesia untuk saling bertegur sapa dan mengobrol (Pranajaya dan Wicaksono 2018).

2) Facebook

Facebook adalah merupakan jaringan yang berasal dari nama buku yang dibuat oleh mahasiswa Harvard kelahiran 14 Mei 1984 dan diluncurkan pada tanggal 4 Februari 2004. Facebook didirikan oleh Mark Zuckerberg, Nama layanan ini berasal dari nama buku yang diberikan kepada mahasiswa pada tahun akademik pertama oleh beberapa pihak administrasi universitas di Amerika Serikat dengan tujuan membantu mahasiswa mengenal satu sama lain (Lagioino

2012). Pada awal masa kemunculan Facebook ini, keanggotaannya masih dibatasi hanya bagi mahasiswa dari Harvard College. Sampai akhirnya, September 2006, kemudian facebook melakukan pendaftaran bagi siapa saja yang memiliki alamat *email*. Fitur yang ditawarkan Facebook sebagai situs jejaring sosial membuat banyak orang menggunakannya.

Penggunaan Facebook adalah sebagai kegunaan sosial yang menghubungkan masyarakat dengan relasi sesuai dengan profesinya kerja, pendidikan dan lingkungan sekitarnya. Facebook sebagai Media jejaring sosial, mempunyai banyak fitur-fitur yang ditawarkan sebagai layanan yang dapat digunakan oleh *user* dalam rangka memudahkan interaksi.

3) Youtube

You tube merupakan sebuah situs web berbagi video (Sharing Video) atau penyedia layanan berbagai video populer yang didirikan oleh tiga karyawan paypal yaitu Chad Hurley, Steve Chen, dan Jawed karim pada bulan Februari 2005, yang dengan slogannya “Youtube broadcast Yourself” bertujuan untuk berbagi rekaman kejadian sehari-hari dari user pengguna situs. Dengan nama domain www.Youtube.com. Situs ini mulai aktif tanggal 14 Februari 2005 dan terus dikembangkan pada bulan berikutnya hingga sekarang.

Dalam mengakses sebuah Youtube, akan muncul konten-konten yang terdiri jenis, kategori, serta chanel yang dilengkapi oleh link yang dapat diakses sesuai dengan kebutuhan yang diinginkan oleh pengguna atau user. Konten-konten yang terdapat didalam Youtube ada yang bersifat positif dan juga bersifat negatif sehingga banyak memunculkan kontropersi didalamnya, pemilihan kedua

sifat You tube tersebut diserahkan kepada user dari You tube. Semakin sering user mengakses konten-konten bersifat positif maka You tube akan memberikan pilihan dan kategori program yang sesuai dengan apa yang user kunjungi begitupun sebaliknya.

4) Zoom

Pembelajaran online jarak jauh merupakan salah satu solusi yang dibutuhkan oleh tenaga pendidik di masa pandemi covid 19 yang terjadi pada februari 2020. masa work from home saat ini dengan adanya pandemi covid 19 yang melanda belahan dunia termasuk di Indonesia menjadikan banyaknya pekerjaan yang dilakukan oleh manusia dengan menggunakan ragam aplikasi yang menunjang pekerjaannya. Menurut Denissa (2016) dalam Kompas.com menyatakan bahwa zoom sebagai video conferencing ini banyak digunakan berbagai kalangan seperti pembelajaran jarak jauh yang dilakukan para guru sekolah karena kualitas video dan audio. dapat tetap terjaga meskipun koneksi internet tidak stabil. Anak-anak generasi dimasa ini merupakan generasi yang terlahir pada zaman yang semakin canggih sehingga gaya dan media pembelajaran yang digunakan sangat generasi global dan visual. Dari hasil penelitiannya bahwa media pembelajaran menggunakan video sangat membantu dalam proses pembelajaran baik formal maupun non formal (Denissa, 2016)

Melalui zoom dijadikan pembelajaran online jarak jauh menjadikan pembelajaran lebih efektif. Hal ini karena zoom menyediakan video konfrensi yang dapat dijangkau oleh seluruh partisipan atau siswa dan guru. Selain itu, rekaman video pun terjaga keamanannya dan memiliki fitur chatting sehingga jika

ada yang mendapatkan pendengaran dengan baik pada saat video konferensi maka dapat berbicara melalui chatting. Dalam zoom dapat pula dilakukan penjadwalan meeting berikutnya yang akan dilakukan. Dengan memanfaatkan pembelajaran online ini, tentunya menjadi solusi yang sangat inovatif di tengah pandemi covid 19 yang menuntut masyarakat untuk work form home termasuk kegiatan pembelajaran di perkuliahan melalui online Chairani I. (2020).

2.5. Pengertian Kinerja

2.5.1. Penegertian kinerja guru PAUD

Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara, (2007). Sedangkan menurut wibowo (2007) “kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Dan kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya”. Menurut Malayu (2005:) kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya serta. Pengertian Kinerja Guru Menurut Rivai (2014), “kinerja guru adalah: perilaku nyata yang ditampilkan oleh guru sebagai prestasi kerja berdasarkan standar yang ditetapkan dan sesuai dengan perannya di sekolah”. Peran guru yang dimaksud

adalah berkaitan dengan peran guru dalam proses pembelajaran. Guru merupakan faktor penentu yang sangat dominan dalam pendidikan pada umumnya, karena guru memegang peranan dalam proses pembelajaran, dimana proses pembelajaran merupakan inti dari proses pendidikan secara keseluruhan. Guru merupakan perencana, pelaksana sekaligus sebagai evaluator pembelajaran di kelas. Guru sebagai pekerja merupakan pribadi yang berkembang harus memiliki kemampuan yang meliputi unjuk kerja, penguasaan materi, penguasaan profesional keguruan dan pendidikan, penguasaan cara-cara menyesuaikan diri melaksanakan tugasnya. Hal ini sesuai dengan yang tertuang dalam Undang-undang No.20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional bahwa pendidik dan tenaga kependidikan berkewajiban.

1. menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis dan dialogis,
2. mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan
3. memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya. Dalam hubungannya dengan menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis dan pendekatan pembelajaran guru dituntut untuk memperhatikan hal-hal sebagai berikut:
 - 1) Merencanakan pembelajaran sesuai dengan kewajaran perkembangan mental siswa.
 - 2) Membentuk group belajar yang saling tergantung.

- 3) Menyediakan lingkungan yang mendukung pembelajaran mandiri yang memiliki tiga karakteristik yaitu kesadaran berpikir, penggunaan strategi dan motivasi berkelanjutan
- 4) Mempertimbangkan keberagaman siswa didalam kelas.
- 5) Memperhatikan multi intelegensi siswa.

Lebih rinci lagi oleh Davies (2014) juga mengatakan bahwa seorang mempunyai empat fungsi umum yang merupakan ciri pekerja seorang guru, adalah sebagai berikut:

1. Merencanakan, yaitu pekerjaan seorang guru menyusun tujuan belajar.
2. Mengorganisasikan, yaitu pekerjaan seorang guru untuk mengatur dan menghubungkan sumber-sumber belajar sehingga dapat mewujudkan tujuan belajar dengan cara yang paling efektif, efisien, dan ekonomis mungkin.
3. Memimpin, yaitu pekerjaan seorang guru untuk memotivasi, mendorong, dan menstimulasi murid-muridnya, sehingga mereka siap mewujudkan tujuan belajar.
4. Mengawasi, yaitu pekerjaan seorang guru untuk menentukan apakah fungsinya dalam mengorganisasikan dan memimpin di atas telah berhasil dalam mewujudkan tujuan yang telah dirumuskan.

2.5.2. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan. Melalui penilaian tersebut, maka dapat diketahui bagaimana kondisi riil pegawai dilihat dari kinerja dan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan. Adapun tujuan penilaian adalah :

1. *Performance Improvement*

Untuk meningkatkan kinerja maka pimpinan melakukan perbaikan bagi pegawai yang mengalami penurunan kinerja dan mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerjanya.

2. *Compensation Adjustment.*

Pada pelaksanaan *Compensation Adjustment* digunakan untuk Membantu pegawai yang menghadapi masalah utamanya untuk menentukan pegawai yang berhak menerima atas promosi jabatan begitu pula sebaliknya membantu pegawai yang mengalami degradasi jabatan.

3. *Plecement Decicions.*

Untuk mengetahui posisi pegawai maka dilakukan *Plecement Decicions* dengan tujuan untuk menentukan posisi, atau demosi.

4. *Training and Development needs.*

Pelaksanaan pelatihan dan pengembangan pegawai dilakukan untuk meningkatkan skil pegawai dan untuk pengembangan di berikan agar pegawai disiapkan untuk menerima promosi jabatan.

5. *Career Planning and Developmen.*

Untuk mempersiapkan karir bagi pegawai maka setiap pegawai telah di rencanakan karir mereka lewat development.

6. *Staffing Process Deficiencies.*

Bahwa dalam pelaksanaan prekutan maka dilaksanakan prosedur perekrutan pegawai yang standar dan obyektif.

1. *Informational Inaccuracies and Job Design Errors.*

Job analysis, job design, dan information system adalah usaha untuk membantu dan menjelaskan terhadap kesalahan yang terjadi. *Equal Employment Opportunity*. Dimaksudkan bahwa pengelolaan SDM Menunjukkan kondisi *placement decisions* yang tidak membeda bedakan satu sama lainnya dan tidak diskriminatif terhadap pegawai lainnya.

2. *External Challenges.*

Kinerja pegawai sering dipengaruhi oleh faktor eksternal berupa kondisi keluarga, kondisi keuangan pribadi, maupun kondisi kesehatan, dan lain-lainnya. Kondisi faktor eksternal sering tidak nampak bahkan tidak kelihatan, namun jika dilakukan evaluasi kinerja maka faktor eksternal akan nampak sehingga demikian *External Challenges* dapat membantu departemen SDM untuk memberikan bantuan atau solusi terhadap peningkatan Kinerja pegawai.

3. *Feedback.*

Umpan balik digunakan untuk evaluasi kepegawaian terhadap kinerja mereka dan akan di berikan solusi perbaiki sesuai dengan prinsip kerja atau hakekat penilaian kinerja berdasarkan hasil kerja yang optimal.

2.5.3. Pengukuran dan Penilaian Kinerja

Pada Umumnya organisasi telah mengidentifikasi semua tujuan yang hendak dicapai dengan pendekatan penilain kinerja sehingga tercipta prestasi yang diinginkan oleh organisasi, dimana prestasi tersebut berhubungan erat dengan prestasi individual bagi setiap pegawai. Oleh sebab itu maka dapat dikatakan bahwa prestasi adalah performa bagi organisasi baik secara individu maupun

secara kelompok yang didapatkan dengan hasil kerjasama antara pegawai yang bersangkutan dengan pegawai yang lainnya dimana pegawai tersebut bekerja untuk mendapatkan suatu prestasi yang diinginkan. Organisasi telah merumuskan tujuan yang diinginkan, berupa standar kerja yang telah dicanamkan, begitu pula sumber pendukung lainnya, berupa dukungan dari pimpinan yang merupakan sumber pendukung yang sangat vital. Selain itu sisi motivasi menjadi aspek yang pendukung dalam peningkatan prestasi kerja.

Arikunto (2015) menyatakan bahwa pengukuran penilai kinerja harus didasari dengan prestasi kerja, karena Prestasi kerja dapat dilihat sebagai hasil interaksi antara kemampuan individual dengan kemampuan kelompok, Pengukuran kinerja adalah merupakan langkah yang harus dilakukan dalam upaya peningkatan kinerja organisasi. Melalui pengukuran maka akan tercapai capaian kinerjai. Dengan demikian pengukuran adalah upaya membandingkan antara kondisi riil suatu objek dengan alat ukur yang digunakan. Ukuran yang digunakan dalam mengukur performa adalah ukuran yang digunakan untuk pencapaian hasil yang akan dicapai oleh organisasi dalam kurun waktu yang telah ditentukan. Lebih jauh dijelaskan bahwa pengukuran kinerja adalah : adalah “tindakan pengukuran yang dilakukan terhadap berbagai aktivitas dalam rantai nilai yang ada pada organisasi, Hasil pengukuran tersebut digunakan sebagai umpan balik yang memberikan informasi tentang prestasi, pelaksanaan suatu rencana dan apa yang diperlukan dalam penyesuaian dan pengendalian”

Mangkunegara, (2014). “Pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan sasaran dan

tujuan yang telah ditetapkan guna mewujudkan visi dan misi perusahaan. Pengukuran kinerja merupakan hasil dari penelitian yang sistematis'. Sesuai dengan suatu rencana yang telah ditetapkan dalam penyesuaian-penyesuaian dan pengendalian.

2.5.4. Ciri-Ciri pengukuran kinerja

Ciri-Ciri pengukuran kinerja telah di kemukakan oleh Arikunto (2015) bahwa pengukuran kinerja dapat dibedakan dengan melakukan evaluasi kinerja secara terus menerus guna adanya perbaikan kinerja dalam kerangka pencapaian prestasi kinerja. Untuk mencapai prestasi kerja maka dibutuhkan strategi mengenai penetapan, terhadap pengumpulan data, sistim evaluasi dan teknik pengukurannya. Suatu hasil kerja (performa) akan dicapai oleh seorang aparatur, dengan menjalankan tugasnya dengan penuh rasa tanggung jawab, dan dapat mempermuda arah penataan lembaga organisasi pemerintahan. Akibatnya akan tercapai peningkatan kinerja yang efektif dan efisien. Menurut Wibowo (2016) indikator kinerja yang bersifat pelayanan adalah sebagai berikut:

1) Merencanakan

Merencanakan pekerjaan akan menghasilkan produktivitas dalam jumlah performa yang dikerjakan dan dapat diselesaikan dalam jangka waktu yang telah ditentukan.

2) Mengorganisir

Mengorganisir pekerjaan akan mendapatkan kualitas pekerjaan pada setiap hasil kerja yang dikerjakan dan memberikan hasil yang memuaskan bagi setiap orang yang menggunakan pekerjaan tersebut.

3) Ketepatan Waktu

Semua pekerjaan yang diberikan kepada pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditetapkan.

4) Mengawasi,

Mengawasi pekerjaan akan dapat dipergunakan untuk setiap bentuk pekerjaan untuk menempatkan hasil berdasarkan kemampuan skill keahlian dan keterampilan yang dimiliki oleh sumber daya manusia.

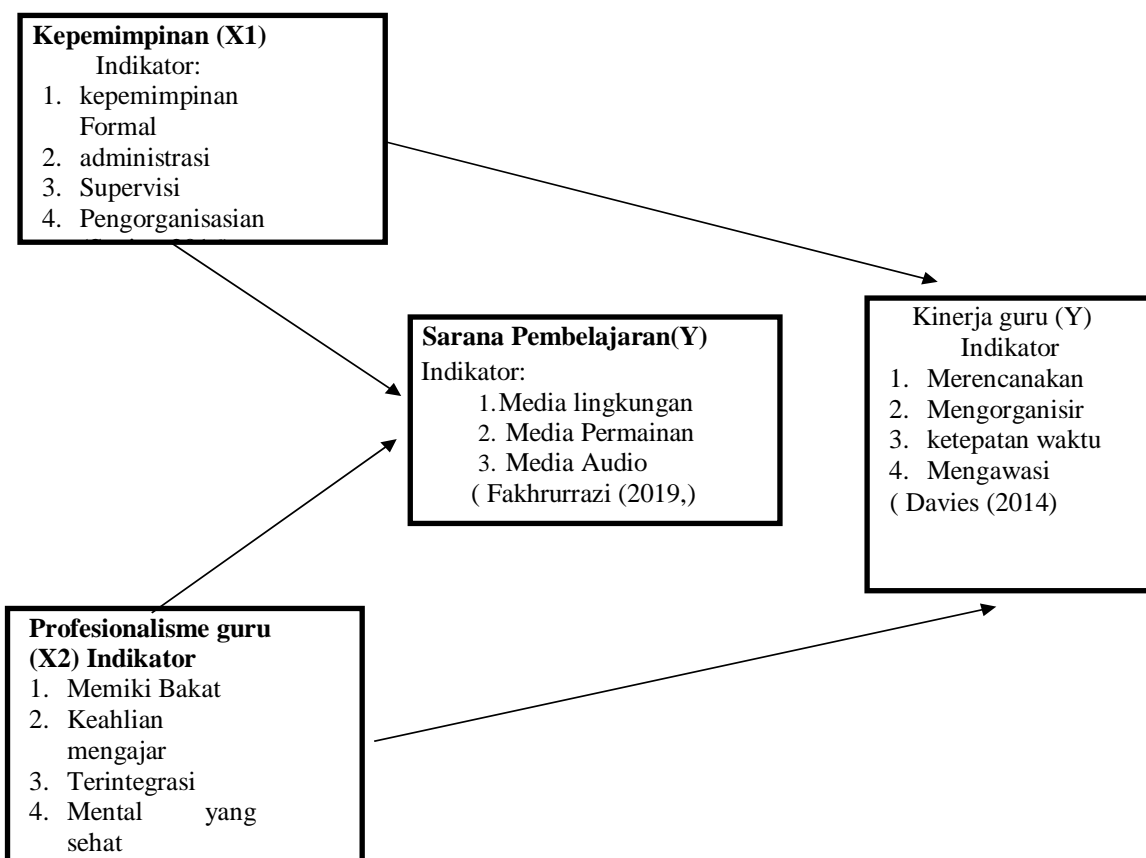
BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

3.1. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah sebuah gambaran berupa konsep yang didalamnya menjelaskan tentang hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Sebagaimana pada penelitian ini dimana variabel independen adalah Kepemimpinan, profesionalisme guru terhadap kinerja guru PAUD melalui sarana pembelajaran pada dinas pendidikan kebudayaan di Kabupaten Polewali Mandar, kerangka konseptual Dapat dilihat pada gambar dibawah ini:

Gambar 3.1. Alur kerangka Konseptual



3.2. Hipotesis Penelitian

Hipotesa merupakan dugaan sementara untuk memperkirakan hasil penelitian yang diperoleh, maka meneliti merumuskan hipotesa seperti dibawah ini:

1. Diduga kepemimpinan berpengaruh parsial terhadap sarana pembelajaran pada Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar .
2. Diduga profesionalisme guru berpengaruh terhadap sarana pembelajaran pada Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar .
3. Diduga kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru PAUD pada Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar
4. Diduga profesionalisme guru berpengaruh terhadap kinerja guru PAUD pada Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar
5. Diduga Sarana pembelajaran berpengaruh terhadap kinerja guru PAUD pada Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar
6. Diduga kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru Paud Melalui Sarana pembelajaran pada Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar
7. Diduga Profesionalisme guru berpengaruh terhadap kinerja guru Paud Melalui Sarana pembelajaran pada Dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar

3.3. Definisi Operasional Variabel

Untuk lebih terarah hasil penelitian ini, maka peneliti merumuskan persepsi atau arah yang dirumuskan dimana persepsi tersebut dijadikan pokok pembahasanyang mendasari penelitian;

- **Kepemimpinan (X1)**

Kepemimpinan PAUD didefinisikan bagaimana peran seorang pemimpin dapat mendidik dan membimbing serta mengarahkan baik guru maupun anak didik dan bagaimana memfasilitasi anak didik untuk belajar tentang bagaimana mereka bersosialisasi dengan keluarga orang lain dengan latar budaya dan kebiasaan yang berbeda, adapun indikator terhadap Kepemimpinan PAUD adalah sebagai berikut,

Indikator:

1. kepemimpinan Formal
2. Administrasi
3. Supervisi
4. Pengorganisasian (Segino 2016)

- **Profesionalisme guru (X2)**

Seperangkat tindakan cerdas dan penuh tanggung jawab yang dimiliki oleh seorang guru PAUD dalam melaksanakan tugasnya untuk mendidik dan membentuk anak didik menuju pembentukan karakter memasuki dunia sekolah formal, adapun indikatornya adalah;

Indikator:

1. Memiliki Bakat guru
2. Keahlian sebagai guru
3. Terintegrasi
4. Mental sehat
5. Badan Sehat

- **Sarana Pembelajaran (Y)**

Sarana pembelajaran adalah proses interaksi berkelanjutan antara anak didik dan pendidik . yang pada hakikatnya, pembelajaran e-learning adalah usaha sadar dari seorang guru untuk pembelajaran peserta didiknya dengan mengarahkan interaksi peserta didik dengan

Indikator Disiplin kerja yaitu:

1. Media Lingkungan
2. Media Permainan
3. Media Audio

- **Kinerja(Y)**

Kinerja merupakan hasil yang didapatkan dari kinerja yang nyata yang dilakukan atas tindakan para pengelola, kepala sekolah maupun anak didik terkait dengan orang tua dari murid PAUD tersebut adapun Indikator Kinerja adalah:

1. Merencanakan
2. Mengorganisir
3. Ketepatan Waktu
4. Mengawasi

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif, pendekatan kuantitatif ini menggunakan metode survey dengan teknik analisis korelasi untuk mengetahui antara variable independent dengan variable dependen. Oleh karena itu Variabel indenpenden dan variable dependen dalam penelitian ini berupa hasil dari pengisian instrument di lapangan.

4.2. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Kantor dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar yang beralamat Jalan Pameran lingkungan batu-batu kelurahan Darma Kecamatan Polewali Kabupaten Polewali Mandar .Adapun waktu penelitian akan dilaksanakan pada bulan Mei -sampai dengan Juni 2021.

4.3. Populasi dan Sampel

4.3.1. Populasi

Sugiyono (2015) yaitu wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh guru PAUD Pembina pada dinas Pendidikan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar, dengan Jumlah guru sebanyak 31 orang guru Paud.

4.3.2. Sampel

Dalam Penelitian ini penulis menggunakan tehnik sampel jenuh, dengan metode sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel, jumlah sampel yang penulis ambil sebanyak 31 orang dimana jumlah populasinya sama dengan jumlah sampel. Menurut Sugiyono (2015) “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi sama dengan jumlah sampel, metode pengumpulan data adalah menggunakan sensus dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

4.4. Teknik Pengumpulan Data

4.4.1. Penelitian lapangan

Observasi, penulis mengadakan pengamatan secara langsung terhadap objek yang diteliti agar memperoleh data yang kongkrit serta benar.

4.4.2. Kuesioner

Metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan panduan kuesioner. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan pertanyaan terbuka dan tertutup. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert.

4.5. Jenis dan Sumber Data

Jenis data pada penelitian ini penulis menggunakan Data kuantitatif, karena data yang diperoleh nantinya berupa angka, dari angka yang diperoleh akan dianalisis lebih lanjut dalam analisa data.

4.6. Sumber Data

4.6.1. Data Primer

Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari kuesioner yang berbentuk angket dengan mengajukan beberapa pernyataan yang harus diisi oleh responden yang dalam hal ini adalah para guru di Sekolah Pendidikan Usia Dini dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar yang berada di Propinsi Sulawesi Barat.

4.6.2. Data Sekunder

Data sekunder atau penunjang dalam penelitian ini bersumber dari dokumentasi data dari Kantor dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar Propensi Sulawesi Barat.

4.7. Metode Analisis Data

Metode Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif yang digunakan terhadap data yang berwujud angka – angka dan cara pembahasannya. Dalam penelitian ini menggunakan program *SPSS for Windows versi 25*. Adapun metode pengolahannya adalah sebagai berikut:

4.7.1. Editing (Pengeditan)

Memilah dan Memilih data yang perlu untuk di olah dan membuang data yang dianggap tidak perlu, guna memudahkan perhitungan data dan tidak ada data yang ganda dalam pengujian hipotesa.

4.7.2. Coding (Pemberian Kode)

Setiap lembaran kuesioner diberi kode tertentu terhadap bagian-bagian yang akan di teliti dari kuesioner untuk kelompok ke dalam kategori yang sama

atau yang berbeda .

4.7.3. Scoring (Pemberian Skor)

Pemberian Scoring adalah pemberian skor berupa angka – angka kuantitatif dari hasil peredaran kuesioner yang diedarkan ke pada responden, yang diperlukan dalam penghitungan hipotesa. Atau mengubah data yang bersifat kualitatif ke dalam bentuk kuantitatif. Menurut Sugiyono (2010), dalam penghitungan scoring digunakan skala Likert yang pengukurannya sebagai berikut:

Skor 5 untuk jawaban sangat setuju

Skor 4 untuk jawaban setuju

Skor 3 untuk jawaban kurang setuju

Skor 2 untuk jawaban tidak setuju

Skor 1 untuk jawaban sangat tidak setuju

4.8. Teknik Analisis Data

4.8.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dinyatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji Validitas digunakan untuk membandingkan nilai r-hitung dengan r- table. Jika r - hitung lebih besar dari r-tabel dan nilai positif maka butir atau pernyataan terhadap indikator tersebut dinyatakan valid (Sugiyono, 2015). “Atau pernyataan dikatakan valid dengan menggunakan rumus *product moment correlation* dengan tingkat kepercayaan 95%. Atau..dengan nilai signifikan $< 0,05$ dan jika nilai

signifikan $\geq 0,05$ maka variabel tersebut tidak valid. Bila angka koefisiennya lebih besar dari angka kritis r , maka suatu pernyataan atau pertanyaan dianggap valid dan sebaliknya”.

4.8.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dipakai. “Untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran relatif sama maka alat ukur tersebut dapat dikatakan reliabel. Metode yang digunakan untuk pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah metode *Cronbach alpha*, yaitu jika nilai *Alpha* melebihi 0,60 maka pernyataan tersebut dikatakan reliabel dan sebaliknya”. (Sugiyono 2015)

4.9. Uji Hipotesa

4.9.1. Uji Parsial (Uji T)

Uji t-statistik digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat atau tidak memiliki pengaruh.

Hipotesis pengujian ini adalah:

H_0 : variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. H_a : variabel bebas memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

4.9.2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F sering dikenal dengan uji simultan atau uji Anova (*Analysis of Variance*) digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh

signifikan terhadap variabel terikat secara simultan. Jika model yang digunakan signifikan maka model tersebut dapat menjelaskan atau memprediksi keragaman variabel terikat. Hipotesis dan kriteria pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah:

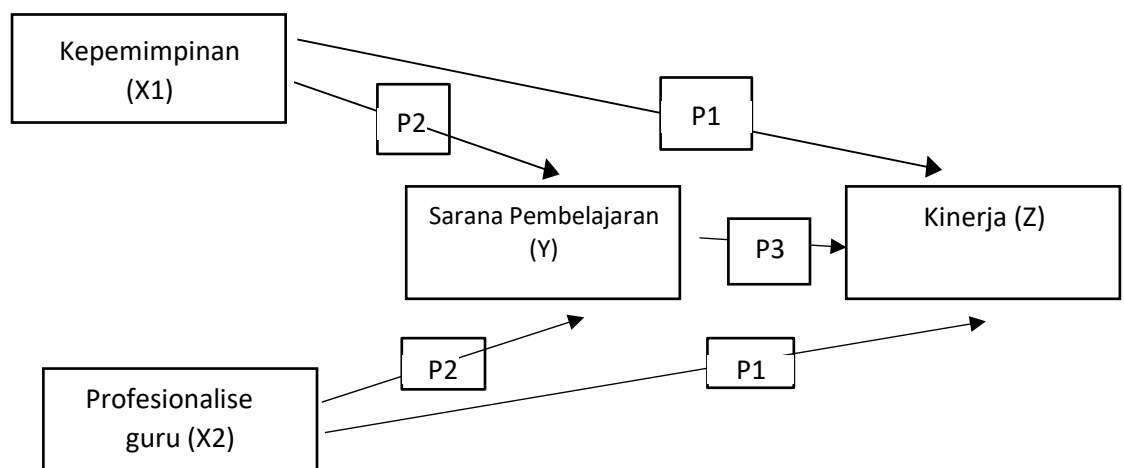
Ho : variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Ha : variabel bebas memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

4.9.3. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Uji Analisis jalur atau Path Analysis merupakan pengujian suatu variabel intervening yang menggunakan analisis jalur yang merupakan pengembangan dari analisis pada regresi linear berganda, penggunaan analisis jalur ini digunakan untuk memperkirakan hubungan kausalitas atau yang disebut model causal yang telah ditetapkan oleh Ghosali (2013)

Gambar 4.1 Model Analisa Jalur (Path Analysis)



Pada gambar tersebut diatas dimana diagram menggambarkan secara eksplisit bagaimana hubungan calausa antara variabel yang berdasarkan pada teori Sedangkan arah panah dapat dimaknai hubungan dengan variabel Model bergerak

dari kiri ke kanan dengan implikasi prioritas yang berhubungan causal variabel yang paling dekat ke sebelah kiri. Setiap nilai P menggambarkan jalur dan koefisien jalur (Ghosali 2013) Berdasarkan dengan gambar tersebut maka dapat di jelaskan sebagai berikut:

1. P1. Mempunyai pengaruh langsung Variabel kepemimpinan dan Profesionalisme guru ke variabel kinerja.
2. P2 XP3 dapat di artikan Pengaruh tidak langsung kepemimpinan dan Profesionalisme guru melalui sarana pembelajaran ke kinerja pegawai.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Hasil Penelitian

Pada bab 5 ini akan menyajikan hasil penelitian berdasarkan olahan data dengan menggunakan uji statistic dengan alat bantu olahan data SPSS versi 25.

5.2. Identitas Responden

Karakteristik responden yang dimaksudkan dalam penelitian ini mencakup jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan dan masa kerja.

5.2.1. Jenis Kelamin

Dari data yang dikumpulkan melalui angket diperoleh informasi bahwa dari 39 responden yang ditetapkan sebagai sampel, keseluruhannya berjenis kelamin Perempuan, yang dapat dilihat pada tabel 5.1 dibawah ini;

Tabel 5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentasi%
1	Perempuan	31	100%
	Jumlah	31	100%

Sumber data; Hasil olahan data 2021.

Berdasarkan dengan data tersebut diatas di mana semua respon adalah Perempuan, dan responden laki-laki tidak ada hal ini dapat di maknai bahwa, guru perempuan sangat cocok sebagai guru PAUD, di manah guru PAUD dapat bertindak sebagai orang tua murid di sekolah PAUD dan dapat memberikan kasih

sayangnya kepada anak didik usia dini dengan penuh perhatian maupun kasih sayang jika ada anak didik yang menangis maupun buang air besar, kemampuan inilah yang menyebabkan perempuan sangat di butuhkan pada sekolah PAUD di kabupaten Polewali Mandar.

5.2.2. Usia

Berdasarkan data yang didapatkan di lapangan yaitu ke-53 responden diperoleh informasi bahwa terdapat adanya responden dengan umur termuda 26 tahun dan yang tertua berumur 60 tahun. Informasi selengkapnya mengenai umur para responden dapat dilihat pada tabel 5.2.

Tabel 5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Rentang Umur (Tahun)	Jumlah	Persentasi%
1	31- 40 Tahun	6	19,4
2	41 – 50 Tahun	18	58,1
3	51 - 55 Tahun	7	22,6
	Jumlah	31	100%

Sumber : olahan data 2021

Dari data yang ada pada tabel 5,2 diatas tersebut, dapat diidentifikasi bahwa terdapat 6 responden (19,4%) berumur antara 31-40 tahun, 18 responden (58,1 %) berumur antara 41-50 tahun, dan 7 (22,6%) responden yang berumur 51-55 .Data tersebut diatas menggambarkan bahwa usia guru PAUD memperlihatkan usia yang mempunyai kemampuan untuk mendidik para anak didik usia dini,

karena usia perempuan diatas 30 tahun adalah usia perempuan yang mempunyai kemampuan untuk mendidik dan memberikan perhatian kepada anaknya dan dapat di implementasikan di sekolah PAUD tersebut.

5.2.3. Masa Kerja

Dari identitas masa kerja diperoleh melalui kuesioner yang diedarkan, dapat diinformasikan bahwa dari 31 responden yang terpilih sebagai sampel, akan dijelaskan berdasarkan karakteristik responden yang dapat dilihat pada Tabel 5.3

Tabel 5.3 Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah	Persentase %
1	6-10 Tahun	1	1,4
	11- 15 Tahun	20	88,1
2	16 – 20 Tahun	1	1,4
	21 – 25 tahun	9	9,1
	Jumlah	31	100

Sumber : olahan data 2021

Berdasarkan data pada tabel 5.3 tersebut diketahui bahwa sebanyak 1 responden (1,4%) memiliki masa kerja tergolong muda yaitu antara 6 – 10 tahun, 20 responden (88,1%) memiliki masa kerja antara 11 – 15 tahun dan 9 responden (9,1%). Hal ini menunjukkan bahwa komposisi masa kerja responden diatas 21 tahun hingga 30 tahun sangat menguntungkan karena masa kerja yang relative lama akan melahirkan tingkat kematangan berfikir, pengalaman bekerja sehingga guru PAUD tersebut mengerti dan faham apa yang harus dilakukan jika ada

sesuatu yang terjadi bagi anak didik usia dini tersebut, utamanya jika ada sewaktu-waktu anak didik yang tiba-tiba demam atau sakit, sehingga di butuhkan kemahiran untuk mengambil tindakan pertolongan pertama bagi anak didik tersebut.

5.2.4. Tingkat Pendidikan

Data yang diperoleh dari responden tingkat pendidikan menunjukkan bahwa dari 31 responden terdapat 28 orang berpendidikan strata satu dan untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel tersebut dibawah ini;

Tabel 5.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Pesentasi%
1.	Diploma Sarjana (S1)	2	2,0
2.	Pascasarjana (S2)	28	97.0
3.		1	1.0
	Jumlah	31	100

Sumber : olahan data lampiran 1 2021

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa guru PAUD pada penelitian ini menggambarkan bahwa tingkat kemampuan mengajar cukup bagus dengan kompetensi mengajar yang dimikinya karena dipengaruhi oleh pendidikan formal dengan tenaga sarjana (S1) (97%) yang diperolehnya dengan asumsi bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang guru PAUD akan semakin tinggi kemampuannya dalam dalam mengajar, dan dapat menerapkan knowledge yang dimikinya.

5.3. Deskripsi Variabel Responden

Berdasarkan hasil pengumpulan data di lapangan melalui pengumpulan jawaban yang diperoleh dari responden maka diperoleh informasi kongkrit tentang variabel-variabel; yaitu variabel kepemimpinan (X_1), variabel Profesionalisme guru (X_2) variabel Kinerja guru PAUD (Y) dan variabel perantara sarana Pembelajaran (Z) pada dinas pendidikan kebudayaan Kabupaten Polewali. Untuk mengetahui penyebaran jawaban pada kusioner ini digunakan jawaban berdasarkan pilihan responden dengan menggunakan skala liker yaitu sebanyak lima dengan alternative jawaban dari sangat setuju (5), setuju (4) Ragu-ragu (3) tidak setuju (2) dan sangat tidak setuju (1) Pada tabel dibawah ini akan dijelaskan penyebaran deskripsi jawaban responden,

5.3.1. Variabel Kepemimpinan

Untuk mengetahui penyebaran jawaban pada kusioner ini digunakan indikator pada variabel kepemimpinan empat indikator yang dirangkum yaitu Sebagai pemimpin Formal pada PAUD, kepala Sekolah mempunyai tanggungjawab besar terhadap kemajuan dan keberhasilan sekolah PAUD, indikator kedua, Kepala sekolah lebih menekankan pekerjaan dengan tertib Administrasi, indikator ketiga yaitu; Fungsi supervisi kepala Sekolah PAUD adalah melakukan monitoring dan evaluasi dan pada indikator ke empat yaitu; Setiap pengorganisasian untuk pengembangan sekolah ditanggapi dengan positif, untuk lebih jelasnya, maka dapat di lihat pada tabel, seperti pada tabel dibawah:

Tabel 5.5 Distribusi Frekuensi Item Variabel Kepemimpinan

No	Pertanyaan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Sebagai pemimpin Formal pada PAUD, kepala Sekolah mempunyai tanggungjawab besar terhadap kemajuan dan keberhasilan sekolah PAUD.	0	0	0	0	6	19,4	7	22,6	18	58,1
2.	Kepala sekolah lebih menekankan pekerjaan dengan tertib Administrasi sehingga pekerjaan dapat berjalan dengan baik.	0	0	0	0	9	29,0	14	45,2	8	25,8
3.	Fungsi supervisi kepala Sekolah PAUD adalah melakukan monitoring dan evaluasi sehingga permasalahan, dapat selesai dengan baik	0	0	2	6,5	5	16,1	11	35,5	13	41,9
4.	Setiap pengorganisasian untuk pengembangan sekolah ditanggapi dengan positif	0	0	2	6,5	7	22,6	14	45,2	8	25,8

Sumber : Data Primer Diolah (Lampiran 2)

Keterangan : Skor 1 = sangat tidak setuju, Skor 2 = tidak setuju, Skor 3 = ragu ragu, Skor 4 = setuju, dan skor 5 = sangat setuju.

Dari jawaban yang didapatkan pada penyebaran kuesioner pada Indikator pertama Sebagai pemimpin Formal pada PAUD, kepala Sekolah mempunyai tanggungjawab besar terhadap kemajuan dan keberhasilan sekolah PAUD. dengan nilai tertinggi yaitu sangat setuju (58,1%) pada Indikator ke dua Kepala sekolah lebih menekankan pekerjaan dengan tertib Administrasi sehingga pekerjaan dapat berjalan dengan baik. dengan nilai tertinggi yaitu setuju (45,2%), pada Indikator ketiga yaitu, Fungsi supervisi kepala Sekolah PAUD adalah melakukan monitoring dan evaluasi sehingga permasalahan, dapat diselesaikan dengan baik. Dengan nilai tertinggi yaitu sangat setuju (41,9 %), pada Indikator keempat Setiap pengorganisasian untuk pengembangan sekolah ditanggapi dengan positif dengan nilai tertinggi yaitu setuju (45,2%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban kepemimpinan PAUD memberikan jawaban cukup menyenangkan.

5.3.2. Profesionalisme Guru (X2)

Variabel (X2) yaitu Profesionalisme guru, akan dilihat jawaban responden sebagaimana Pada gambaran distribusi frekuensi profesional guru yang diuraikan pada tabel berikut;

Tabel 5.6 Distribusi Frekuensi Item Variabel Profesionalisme

No	Pertanyaan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Penempatan Guru PAUD selaluh didasarkan dengan bakat yang dimilikinya utamanya mengasuh anak	0	0	0	0	5	16,1	14	45,2	12	38,7

	Usia dini.										
2.	Guru PAUD yang di tempatkan disekolah mempunyai keahlian untuk mengajar anak usia dini.	0	0	0	0	1	3,2	15	48,4	15	48,4
3.	Pengelola PAUD, Kepala Sekolah dan Guru PAUD saling terintegrasi pada pendidikan dan pengembangan PAUD.	0	0	0	0	5	16,1	11	35,5	15	48,4
4.	Guru Mempunyai kesehatan mental karena harus mengasuh anak didik usia dini.	0	0	1	3,2	8	25,8	14	45,2	8	25,8
5.	Guru PAUD wajib mempunyai kesehatan fisik dan berbadan sehat karena mempengaruhi kejiwaan anak didik usia dini.	0	0	2	6,5	5	16,1	11	35,5	13	41,9

Sumber : Data Primer Diolah 2020 (Lampiran 4)

Keterangan : Skor 1 = sangat tidak setuju, Skor 2 = tidak setuju, Skor 3 = ragu-ragu, Skor 4 = setuju, dan skor 5 = sangat setuju.

Berdasarkan dengan tabel tersebut diatas maka dapat di jelaskan bahwa pada Indikator pertama yaitu, Penempatan Guru PAUD selaluh didasarkan dengan bakat yang dimilikinya utamanya mengasuh anak Usia dini. dengan nilai tertinggi setuju (45,2%), pada Indikator ke dua yaitu Guru PAUD yang di tempatkan disekolah mempunyai keahlian untuk mengajar anak usia dini. dengan nilai

1.	Semua guru PAUD Mampu merencanakan pembelajaran bagi anak didik di usia dini.	0	0	0	0	2	6,5	11	35,5	18	58,1
2.	Kepala sekolah PAUD mampu mengorganisasikan dengan Guru Paud dan dinas terkait dalam pengelolaan PAUD	0	0	0	0	7	22,6	15	48,4	9	29,0
3.	Ketepatan waktu untuk mengeluarkan keputusan di keluarkan oleh pimpinan dan dapat diterima oleh guru PAUD Maupun Orang Tua Murid.	0	0	0	0	4	12,9	11	35,5	16	51,6
4.	Kepemimpinan Kepala Sekolah PAUD mampu mengawasi pelaksanaan kegiatan di PAUD Tersebut.	0	0	0	0	1	3,2	12	38,7	18	58,1

Sumber : Data Primer Diolah 2021 (Lampiran 4)

Keterangan : Skor 1 = sangat tidak setuju, Skor 2 = tidak setuju, Skor 3 = ragu-ragu, Skor 4 = setuju, dan skor 5 = sangat setuju.

Pada tabel tersebut diatas menggambarkan yaitu pada Indikator pertama yaitu Semua guru PAUD Mampu merencanakan pembelajaran bagi anak didik di usia dini. dengan nilai tertinggi sangat setuju (58,1%), pada Indikator kedua

yaitu, Kepala sekolah PAUD mampu mengorganisasikan dengan Guru Paud dan dinas terkait dalam pengelolaan PAUD nilai tertinggi yaitu setuju (48,4%) pada Indikator ketiga yaitu Ketepatan waktu untuk mengeluarkan keputusan di keluarkan oleh pimpinan dan dapat diterima oleh guru PAUD Maupun Orang Tua Murid. Dengan nilai tertinggi yaitu sangat setuju (51,6%), (46,2%) pada Indikator ke empat yaitu, Kepemimpinan Kepala Sekolah PAUD mampu mengawasi pelaksanaan kegiatan di PAUD Tersebut. Dengan nilai tertinggi sangat setuju yaitu setuju (58,1%.)

5.3.4. Sarana Pembelajaran (Z)

Gambaran distribusi frekuensi budaya organisasi dapat diurai pada table berikut :

Tabel 5.8 Distribusi Frekuensi Item Variabel Sarana Pembelajaran

No	Pertanyaan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	PAUD wajib menyediakan media lingkungan bagi usia dini yang dapat mempengaruhi pertumbuhannya.	0	0	0	0	5	16,1	11	35,5	15	48,4
2.	Sarana PAUD menyediakan Permainan yang dapat digunakan peserta didik sebagai sarana bermain dalam rangka mengembangkan	0	0	0	0	6	19,4	7	22,6	18	58,1

	keaktivitas dan segala potensi yang dimiliki anak.										
3.	Prinsip penggunaan sebagai media pembelajaran PAUD adalah permainan tersebut mempunyai unsur keamanan dan kenyamanan.	0	0	0	0	8	25,8	11	35,5	12	38,7
4.	Penggunaan alat Audio dan Visual bagi pembelajaran anak usia dini disesuaikan dengan kebutuhan anak berdasarkan pertumbuhan dan perkembangan serta alur dunia anak untuk bermain	0	0	2	6,5	6	19,4	8	25,8	15	48,4

Sumber : Data Primer Diolah 2021 (Lampiran 4)

Keterangan : Skor 1 = sangat tidak setuju, Skor 2 = tidak setuju, Skor 3 = ragu-ragu, Skor 4 = setuju, dan skor 5 = sangat setuju

Pada hasil jawaban responden terhadap Indikator pertama penyebaran. Deskripsi tentang PAUD wajib menyediakan media lingkungan bagi usia dini yang dapat mempengaruhi pertumbuhannya. Dengan nilai tertinggi yaitu sangat setuju (48,4%), pada Indikator ke dua yaitu Sarana PAUD menyediakan Permainan yang dapat digunakan peserta didik sebagai sarana bermain dalam rangka mengembangkan kreativitas dan segala potensi yang dimiliki anak.

Dengan nilai tertinggi sangat setuju (58,1%) pada Indikator ketiga yaitu, Prinsip penggunaan sebagai media pembelajaran PAUD adalah permainan tersebut mempunyai unsur keamanan dan kenyamanan. Dengan nilai tertinggi setuju (38,7%), pada Indikator ke empat Penggunaan alat Audio dan Visual bagi pembelajaran anak usia dini disesuaikan dengan kebutuhan anak berdasarkan pertumbuhan dan perkembangan serta alur dunia anak untuk bermain Dengan nilai tertinggi setuju (48,4%).

5.4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Sebelum menguji hipotesa maka terlebih dahulu menguji alat instrumen yang digunakan apakah alat instrumen sesuai untuk digunakan mengukur yaitu dengan menggunakan alat instrumen berupa kuesioner yang di sebarakan kepada responden sesuai dengan jumlah responden yang telah ditetapkan. Selain menguji validasi, maka pengujian lainnya adalah uji reliabilitas yang digunakan apakah alat instrument tersebut mempunyai ke andalan atau bisa di pertanggungjawabkan, dikatakan reliabelitas atau dapat di andalkan apabila instrumen tersebut dipindah pindahkan atau di ukur dengan waktu atau tempat yang berbeda menghasilkan hasil yang sama.

5.4.1. Uji Validitas

Uji instrumen yang pertama dilakukan pada penelitian ini adalah uji:

Tabel 5.9 Uji Validitas

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Sig	Keterangan

Sarana Pembelajaran (Y)	1	0.737	0,291	0.000	Valid
	2	0.866	0,291	0.000	Valid
	3	0.803	0,291	0.000	Valid
	4	0.915	0,291	0.000	Valid
<i>Kepemimpinan (X₁)</i>	1	0,932	0,291	0.000	Valid
	2	0,645	0,291	0.000	Valid
	3	0,865	0,291	0.000	Valid
	4	0,858	0,291	0.000	Valid
<i>Profesionalisme (X₂)</i>	1	0,849	0,291	0.000	Valid
	2	0,736	0,291	0.000	Valid
	3	0,869	0,291	0.000	Valid
	4	0,755	0,291	0.000	Valid
<i>KInerja (X)</i>	5	0,817	0,291	0.000	
	1	0,797	0,291	0.000	Valid
	2	0,816	0,291	0.000	Valid
	3	0,869	0,291	0.000	Valid
	4	0,837	0,291	0.000	Valid

Sumber : Olahan data 2021.

Berdasarkan dengan tabel tersebut diatas dapat dilihat dan dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas yang terdiri variabele kepemimpinan

(X1), variabel Disiplin (X2), variabel budaya organisasi (X3) maupun variabel terikat yaitu kinerja (Y) adalah valid karena nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel dan begitupula nilai signifikan semua berada dibawah angka 0.005%, sehingga pada penelitian dapat dikatakan bahwa valid dan selanjutnya dapat di teruskan pada uji hipotesa.

5.4.2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui konsistensi instrument, instrument dikatakan reliabel atau mempunyai tingkat kepercayaan yang tinggi, jika instrument tersebut memberikan hasil yang tetap walaupun dilakukan pengukuran yang berulang-ulang. Pengujian reliabilitas dengan *internal consistency* dilakukan dengan cara mengujikan instrumen, kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan *Cronbach's Alpha dengan angka > 60%* (Sugiono 2012).

Tabel 5. 10 Uji Reliabilitas Masing-masing Variabel

Nama riabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Kinerja (Y)	0,845	Reliabel
<i>Kepemimpinan (X₁)</i>		Reliabel
<i>Profesionalisme (X₂)</i>	0,846	Reliabel
<i>Sarana Pembelajaran (X₃)</i>		Reliabel
	0,858	

	0,852	
--	-------	--

Sumber : Data Diolah, 2021

Pada tabel di atas yaitu uji reliabilitas, dapat dikatakan bahwa semua variabel, baik variabel bebas(X) maupun variabel terikat (Y) mempunyai hasil diatas $> 0,60$ sehingga dapat dikatakan bahwa instrument yang digunakan adalah reliabilitas dan dapat diandalkan, sehingga dapat diteruskan pada uji hipotesa pada penelitian tersebut.

5.5. Uji Asumsi Klasik

Pada uji asumsi klasik maka peneliti akan menguji beberapa analisa data yang meliputi uji. Multikolinearitas, Heterokedastisista, aotokorelasi normalitas dan uji regresi berganda yang pada pengujian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan versi 25.

5.5.1. Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berfungsi untuk mendeteksi dan menguji apakah model regresi ditemukan kolerasi antara variabel bebas (dependent) dengan variabel terikat (Independent), jika variabel saling berkorelasi maka variabel-variabel ini tidak ada gejala multikolinearitas, untuk melihat hasil dari uji multikolinearitas maka menggunakan besaran nilai VIF (*Variance Inflation Factor*).yang menurut (Ghozali 2010) untuk mengetahui ada tidaknya multikolineritas, maka angka VIF berada pada toleransi antara nilai 1 dan di bawah angka 10 maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas, apabila angka VIF berada diangka diatas 10 maka dapat dipastikan terjadi gejala multikolinearitas, untuk menguji multikolinearitas maka

data yang diolah menggunakan alat bantu program analisa data SPSS ver. 25 setelah di analisa maka dapat ditarik kesimpulan terhadap uji multikoleniaritas apakah mengandung gejala atau tidak, seperti pada hasil olahan data pada tabel . di bawah ini:

Tabel 5.11 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics			
		B	Std. Error		Beta	t	Toleransi	VIF
1	(Constant)	3,173	2.053		1,546	,134		
	X1	,250	,106	,317	2,359	,026	.705	1.419
	X2	,243	,089	,338	2,738	,011	.836	1.196
	X3	,301	,108	,383	2,800	,009	.684	1.463

Data di olah 2021

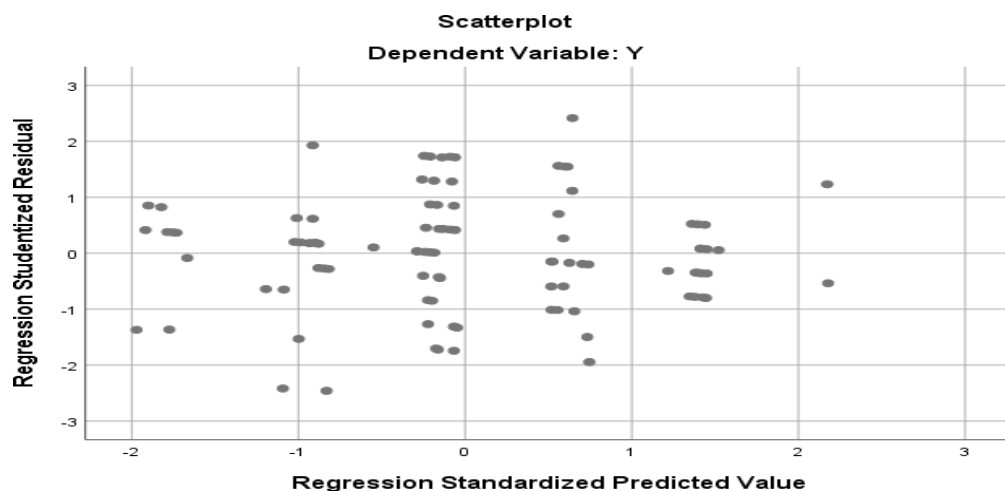
Dari data table 5.11 dinyatakan bebas dari multikolinearitas karena nilai toleransi di atas angka 1(satu) atau nilai VIF di bawah angka 10. Dari Tabel 5.11 dapat dikatakan bahwa semua variabel bebas memiliki tolerance berada di bawah 10 dari nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF).

5.5.2. Heterokedastisitas

Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji terhadap variabel pengganggu yang memiliki varians yang berbeda atau varians yang lain, atau dapat dikatakan bahwa uji heterokedastitas untuk mengatauhi data yang eror pada variabel dalam penelitian tersebut, untuk mengetahui tidak terjadi heterokedestitas apabila jika

suatu persamaan tidak menggambarkan suatu pola yang sama, atau dapat dikatakan bahwa titik-titik menyebar pada titik ordinal 0 berimbang di bagian atas maupun di bagian bawah dan tidak menyebar membentuk pola lain, sehingga dapat dikatakan tidak terjadi data eror.

Gambar 5.1 Grafik *Scatter Plot*



Sumber : Data Diolah, 2021

Dalam penampilan gambar grafik *Scatter Plot* menunjukkan pola penyebaran pada titik-titiknya dan tidak membentuk suatu pola tertentu, dimana titik-titik berada pada garis titik nol dan menyebar. sehingga dalam penelitian ini bisa dikatakan tidak mengandung heterokedastisitas.

5.5.3. Autokorelasi

Uji Autokorelasi adalah sebuah analisis statistik yang dilakukan untuk mengetahui adakah korelasi variabel yang ada di dalam model prediksi dengan perubahan waktu. Untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi maka dapat dilihat dengan nilai Durbin-Watson yang berada diangka 2 rumus dari Durbin-Watson.

Tabel 5.12 Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin - Watson
1	,562 ^a	,316	,267	2.38015	2,029

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

b. Dependent Variable: Y

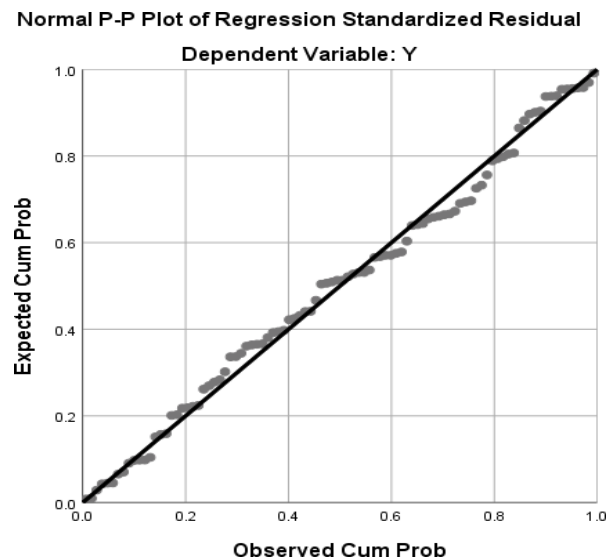
Sumber : Data Diolah, 2021

Nilai Durbin-Watson dalam penelitian ini mendekati angka 2 (dua) maka bisa dikatakan bahwa penelitian ini tidak mengandung autokorelasi. Hasil dari penelitian ini dapat dilihat dari analisa pengolahan data menggunakan SPSS ver. 25 menunjukkan bahwa nilai Durbin-Watson berjumlah 2,029, berada di angka 2 sehingga penelitian ini bisa dikatakan tidak mengandung autokorelasi .

5.5.4. Normalitas

Untuk mengetahui hasil perhitungan bersifat normalitas dapat dilakukan dengan melihat gambar histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Uji Normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data” atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak.

Gambar 5. 2 Uji normalitas



Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan dengan gambar 5.2 diatas menggambarkan “bawa titik- titik berada pada garis lurus dan tidak menyebar kemana-mana sehingga dapat dikatakan bahwa uji normalitas dalam penelitian ini terlihat bahwa pengujian

5.6. Analisa Data

Untuk menguji hipotesis yang berkembang saat ini maka dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa pengujian, yaitu : Uji t (Pengujian secara parsial) Uji F (Pengujian secara simultan) Uji Beta (Pengujian secara dominan)

5.6.1. Pengujian Koefisien Determinasi

Penelitian ini juga menemukan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R square) sehingga dapat disimpulkan bahwa terjadi pengaruh variable X terhadap variable Y sebagai variable kinerja pegawai guru PAUD di dinas Pendidikan kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar, dan dapat dilihat pada seperti di bawah ini :

Tabel 5.13 Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,810	,655	,617	1,35439	2,301

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

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2021

Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0.655 yang dapat diartikan bahwa semua pada variabel-variabel bebas/independen (X) yang meliputi Kepemimpinan, Profesionalisme guru dan sarana pembelajaran mempunyai kontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 65,5%, sedangkan sisanya sebesar 34,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

5.6.2. Uji Simultan (Uji – F)

Cara pengujiannya dilakukan dengan membandingkan angka taraf signifikan hasil perhitungan dengan taraf signifikan 0,05 (5%). Ketentuannya yaitu: Jika $\text{Sig} > 0,05$ maka H_0 diterima, dan jika $\text{sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

1. Uji Simultan $> F$ Tabel = 3.34

Kepemimpinan, Profesionalisme Guru $>$ Sarana Pembelajaran

Tabel 5.14 Uji Simultan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	73,376	2	36,688	6,476	,005 ^a
	Residual	158,624	28	5,665		
	Total	232,000	30			

a. Predictors: (Constant), PROFESIONALISME, KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: SARANA PEMBELAJARAN

2. Uji $F > \text{Tabel} = 2.96$

Kepemimpinan, Profesionalisme Guru, Sarana Pembelajaran $>$ Kinerja

Tabel 5. 15 Uji Simultan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	94,214	3	31,405	17,120	,000 ^a
	Residual	49,528	27	1,834		
	Total	143,742	30			

a. Predictors: (Constant), SARANA PEMBELAJARAN, PROFESIONALISME, KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA GURU

Dari uji ANOVA atau Ftest didapat nilai F hitung sebesar 17,120 dengan probabilitas 0,000. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai atau dapat dikatakan bahwa Kepemimpinan, Profesional guru, Sarana pembelajaran secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja Guru PUAD di Kabupaten Polewali Mandar.

5.6.3. Uji Parsial (Uji-T)

Uji T merupakan pengujian untuk menunjukkan pengaruh secara individu variabel bebas yang ada dalam model terhadap variabel terikat. Untuk menunjukkan pengaruh secara individu variabel bebas terhadap variabel terikat juga dapat dilihat pada nilai signifikansinya.

Tabel 5.16 Uji Parsial

Model	“Unstandardized Coefficients”		“Standardized Coefficients”			“Collinearity Statistics”	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Toleranc	VIF
(Constant)	3,173	2.053		1,546	,134		
X1	,250	,106	,317	2,359	,026	.705	1.419
X2	,243	,089	,338	2,738	,011	.836	1.196
Y	,301	,108	,383	2,800	,009	.684	1.463

- a. Jika probabilitas $>0,05$ maka H_0 di tolak
- b. Jika probabilitas $< 0,05$ maka H_1 diterima

Sumber; data diolah SPSS 2021

Dari ketiga variabel independen yang dimasukkan ke dalam model regresi, bahwa ketiga variabel, Kepemimpinan, Profesionalisme guru dan Sarana pembelajaran berpengaruh positif dan signifikan signifikan, hal ini dapat dilihat dari probabilitas signifikansi sebesar 0,026 yang jauh di bawah 0,05, sedangkan Profesionalisme guru di mana probabilitas signifikan sebesar 0,011 dan Sarana pembelajaran dengan probabilitas 0,009 dengan signifikan di bawah 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja guru dipengaruhi oleh Kepemimpinan, Profesionalisme guru, melalui sarana pembelajaran dengan persamaan matematis:

$$Z = 3,173 + 0,250 X_1 + 0,243 X_2 + 0,301 Y$$

1. Konstanta sebesar 3,173 menyatakan bahwa jika variabel independen dianggap

konstan, maka rata-rata kinerja pegawai (Z) sebesar 3,173.

2. Konstanta regresi kepemimpinan sebesar 0,250 menyatakan bahwa setiap penambahan kepemimpinan akan meningkatkan kinerja guru (Z) sebesar 0,250.
3. Konstanta regresi Profesionalisme guru sebesar 0,243 menyatakan bahwa setiap Profesionalisme guru akan meningkatkan kinerja guru (Z) sebesar 0,243.
4. Konstanta regresi sarana pembelajaran (Y) sebesar 0,301 menyatakan bahwa setiap penambahan sarana pembelajaran akan meningkatkan kinerja guru (Z) sebesar 0,301.

5.7. Analisa Jalur

5.7.1. Pengaruh Kepemimpinan dan Profesional Guru Terhadap Sarana

Pembelajaran.

Koefisien jalur adalah standardized koefisien regresi (Ghozali, 2013). Hasil analisis regresi pengaruh kepemimpinan dan Profesionalisme guru terhadap Sarana pembelajaran dapat dilihat pada tabel di bawah ini yang menggambarkan bagaimana pengaruh kepemimpinan maupun pengaruh profesionalisme guru yang mempunyai pengaruh terhadap sarana pembelajaran.

Tabel 5.17 Hasil Analisis Regresi Kepemimpinan Dan Profesionalisme Guru Terhadap Sarana Pembelajaran.

Model	Unstandardize		Standardized		Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t		Toleranc	VIF
(Constant)	5,379	3,462		1,554	,131		
X 1	,449	,166	,449	2,709	,011	.890	1.124
X 2	,202	,151	,221	1,335	,193	.890	1.124

Sumber: Data diolah 2021

Hasil *output* SPSS memberikan nilai *standardized coefficients* β kemampuan kerja pada persamaan (1) sebesar 0,449 dan signifikan pada 0,011, yang berarti kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap sarana pembelajaran. Nilai *standardized coefficients* β 0,449 merupakan nilai path atau jalur p2.

Nilai *standardized coefficients* β profesionalisme pada persamaan (1) sebesar 0,221 dan signifikan pada 0,193, yang berarti profesionalisme guru

berpengaruh namun tidak signifikan terhadap sarana media pembelajaran. Nilai *standardized coefficients beta* 0,221 merupakan nilai path atau jalur p2.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 5.379 + 0,449 X1 + 0,221 X2 + 1.35439 \quad (1)$$

Meningkatnya kepemimpinan dan Profesionalisme guru akan diikuti peningkatan sarana pembelajaran sebesar 1.354. Sehingga dari persamaan (1) dapat diketahui bahwa jika kepemimpinan meningkat dan profesionalisme guru meningkat, maka Sarana media pembelajaran juga akan ikut meningkat.

5.7.2. Pengaruh Kepemimpinan dan Profesionalisme guru Terhadap Kinerja guru Melalui Sarana pembelajaran.

Hasil analisis regresi kepemimpinan dan profesionalisme guru terhadap kinerja guru melalui sarana pembelajaran akan di bawah mengenai seberapa jauh pengaruh kepemimpinan dan profesionalisme guru terhadap kinerja guru melalui sarana pembelajaran dan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.18. Hasil Uji Simultan kepemimpinan dan Profesionalisme guru Terhadap Kinerja Melalui sarana pembelajaran

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,810	,655	,617	1,35439	2,301

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

b. Dependent Variable: Y

Sumber; data di olah 2021

Menunjukkan nilai R²(R square) sebesar 0,655. Nilai R² ini digunakan

dalam penghitungan nilai e^2 . e^2 merupakan varian variabel kinerja yang tidak dijelaskan oleh kepemimpinan dan profesionalisme guru.

Tabel 5.19 Hasil Uji Regresi kepemimpinan dan Profesionalisme guru Terhadap kinerja guru melalui sarana pembelajaran

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,173	2,053		1,548	,134		
	KEPEMIMPINAN	,250	,106	,317	2,359	,026	,705	1,419
	PROFESIONALISME	,243	,089	,338	2,738	,011	,836	1,196
	SARANA PEMBELAJARAN	,301	,108	,363	2,800	,009	,664	1,463

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

Sumber; data di olah 2021

Hasil *output* SPSS memberikan nilai *standardized coefficients beta* kepemimpinan pada persamaan (2) sebesar 0,317 dan tidak signifikan pada 0,026 yang berarti kepemimpinan mempengaruhi kinerja guru. Nilai *standardized coefficients beta* 0,317 merupakan nilai path atau jalur p1.

Nilai *standardized coefficients beta* profesionalisme guru pada persamaan (2) sebesar 0,388 dan signifikan pada 0,011 yang berarti profesionalisme guru mempengaruhi kinerja guru. Nilai *standardized coefficients beta* 0,388 merupakan nilai path atau jalur p2.

Nilai *standardized coefficients beta* sarana pembelajaran pada persamaan (2) sebesar 0,383 dan signifikan pada 0,009 yang berarti sarana pembelajaran mempengaruhi kinerja guru. Nilai *standardized coefficients beta* 0,383 merupakan nilai path atau jalur p3.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Z = 3.173 + 0,250 X1 + 0,243 X2 + 0,301Y + 0,678 (2)$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa:

1. Setiap terjadi kenaikan kepemimpinan (X1), akan diikuti dengan kenaikan kinerja guru (Z) sebesar 0,250
2. Setiap terjadi kenaikan profesionalisme guru (X2), akan diikuti dengan kenaikan kinerja guru (Z) sebesar 0,243
3. Setiap terjadi kenaikan sarana pembelajaran (Y), akan diikuti dengan kenaikan kinerja Guru (Z) sebesar 0,301

5.8. Pengujian Hipotesis

Tabel 5.20 Hasil Uji Regresi Kepemimpinan Dan Profesionalisme Guru Terhadap Sarana Pembelajaran

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
(Constant)	5,379	3,462		1,554	,131
X 1	,449	,166	,449	2,709	,011

X	,202	,151	,221	1,335	,193
2					

Sumber;data di olah 2021

Tabel 5.21 Hasil Uji Regresi kepemimpinan dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru Melalui Sarana Pembelajaran

Model	Unstandardize		Standardized		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
(Constant)	3,173	2.053		1,546	,134
X1	,250	,106	,317	2,359	,026
X2	,243	,089	,338	2,738	,011
Y	,301	,108	,383	2,800	,009

Sumber;data di olah 2021

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap sarana pembelajaran

$$X1 \rightarrow Y = 0,449$$

Nilai koefisien jalur kepemimpinan (X1) terhadap sarana pembelajaran (Y) secara langsung adalah sebesar 0,449 dan signifikan pada 0,11 yang berarti **hipotesis diterima** karena nilai koefisien jalur positif (0,449) dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($0,011 < 0,05$), hal ini berarti bahwa ada

pengaruh positif dan signifikan dari kepemimpinan (X1) terhadap sarana pembelajaran (Y) pada guru PAUD Dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten Polewali Mandar.

2. Pengaruh Profesionalisme guru terhadap sarana pembelajaran

$$X2 \longrightarrow Y = 0,221$$

Nilai koefisien jalur Profesionalisme guru (X2) terhadap sarana prasarana (Y) secara langsung adalah sebesar 0,221 dan signifikan pada 0,193 yang berarti **hipotesis ditolak** karena nilai koefisien jalur positif (0,202) dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($0,193 > 0,05$), hal ini berarti bahwa ada pengaruh positif namun tidak signifikan dari profesionalisme guru (X2) terhadap sarana pembelajaran (Y) pada guru PAUD Dinas pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar.

3. Pengaruh sarana pembelajaran terhadap kinerja guru

$$Y \longrightarrow Z = 0,383$$

Nilai koefisien jalur sarana pembelajaran (Y) terhadap kinerja guru (Z) secara langsung adalah sebesar 0,383 dan signifikan pada 0,009 yang berarti **hipotesis diterima** karena nilai koefisien jalur positif (0,383) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,009 < 0,05$), hal ini berarti bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari sarana pembelajaran (Y) terhadap kinerja guru (Z) pada guru PAUD pada Dinas Kependidikan dan kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar.

4. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru

$$X1 \longrightarrow Z = 0,317$$

Nilai koefisien jalur kepemimpinan (X1) terhadap kinerja guru (Z) secara langsung adalah sebesar 0,317 dan signifikan pada 0,11 yang berarti **hipotesis di terima** karena nilai koefisien jalur (0,011) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,026 < 0,05$), hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kepemimpinan (X1) terhadap kinerja guru (Z) pada guru PAUD pada Dinas Kependidikan dan kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar.

5. Pengaruh Profesionalisme guru terhadap kinerja guru.

$$X2 \longrightarrow Z = 0,422$$

Nilai koefisien jalur profesionalisme guru (X2) terhadap kinerja guru (Y) secara langsung adalah sebesar 0,338 dan signifikan pada 0,011 yang berarti **hipotesis diterima** karena nilai koefisien jalur positif (0,338) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,011 < 0,05$), hal ini berarti bahwa ada pengaruh langsung dan signifikan dari Profesionalisme guru (X2) terhadap kinerja (Z) pada guru PAUD pada Dinas Kependidikan dan kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar.

6. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru melalui melalui sarana prasarana.

Diketahui pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kinerja guru adalah 0,250, sementara pengaruh tidak langsung antara kepemimpinan terhadap kinerja melalui sarana pembelajaran adalah perkalian antara nilai beta X1 terhadap Z dengan nilai beta Z terhadap Y, yaitu : $0,250 \times 0,301 = 0,075$. Maka pengaruh total yang diberikan kepemimpinan terhadap kinerja guru adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung, yaitu $0,250 +$

0,075 = 0,325. Berdasarkan hasil perhitungan bahwa pengaruh tidak langsung lebih besar dari pengaruh langsung. Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung variabel kepemimpinan melalui sarana pembelajaran mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

7. Pengaruh Profesionalisme guru terhadap kinerja guru melalui sarana pembelajaran.

Diketahui pengaruh langsung profesionalisme guru terhadap kinerja adalah 0,243, sementara pengaruh tidak langsung antara profesionalisme guru terhadap kinerja guru melalui sarana pembelajaran adalah perkalian antara nilai beta X2 terhadap Z dengan nilai beta Z terhadap Y, yaitu : $0,243 \times 0,383 = 0,093$. Maka pengaruh total yang diberikan profesionalisme guru terhadap kinerja guru adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung, yaitu $0,243 + 0,093 = 0,607$. Berdasarkan hasil perhitungan bahwa pengaruh langsung lebih besar dari pengaruh tidak langsung. Hasil ini menunjukkan bahwa secara langsung variabel profesionalisme guru melalui sarana prasarana mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Dari pembahasan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis pengaruh kepemimpinan dan profesionalisme guru melalui sarana pembelajaran terhadap kinerja guru maka dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini diterima.

5.9. Pembahasan Hasil Penelitian

5.9.1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Sarana Pembelajaran

Hasil uji regresi menunjukkan besaran nilai koefisien variabel kepemimpinan yaitu 0,449 bertanda positif, artinya kepemimpinan berbanding

lurus atau searah terhadap sarana pembelajaran dan hasil uji statistik Ttest (uji parsial) menunjukkan nilai signifikansi kemampuan kerja sebesar 0,026 lebih kecil dari 0,05, artinya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap sarana pebelajaran, hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik kepemimpinan yang diberikan kepada guru PAUD Dinas Pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar, maka sarana pembelajaran berpengaruh, sehingga hipotesis di terima.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Elvira (2018), dengan judul Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru PAUD Sekecamatan Bangkahulu, Berdasarkan, hasil penelitian, menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki hubungan dengan kepuasan kinerja guru PAUD. Ini berarti jika kepemimpinan kepala sekolah baik, maka kepuasan kerja guru akan baik begitupun sebaliknya apabila kepemimpinan kepala sekolah kurang baik maka kinerja guru juga akan kurang baik. Selanjutnya, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memberi kontribusi sebesar 28,9% terhadap kepuasan guru guru PAUD. Sisanya 71,1% ditentukan oleh faktor lain

Penelitian tersebut sesuai dengan teori yang mendukung penelitian ini yang disampaikan oleh, Mulyasa (2016). kepemimpinan guru pada dasarnya merupakan suatu proses untuk mempengaruhi orang lain yang didalamnya berisi serangkaian tindakan atau perilaku tertentu terhadap individu yang dipengaruhinya. Kepemimpinan guru tidak hanya sebatas pada peran guru dalam konteks kelas pada saat berinteraksi dengan siswanya tetapi menjangkau pula

peran guru dalam berinteraksi dengan kepala sekolah dan rekan sejawat, dengan tetap mengacu pada tujuan akhir yang sama yaitu terjadinya peningkatan proses dan hasil pembelajaran siswa.

Dengan teori dan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa di era ini yang masih diliputi kewaspadaan terhadap pandemi Covid 19 ini, menuntut adanya kemampuan manajerial dan keterampilan bagi pemimpin untuk pengelola PAUD yang sering berdampak pada eksistensi lembaga pendidikan melalui kepemimpinan kepala PAUD yang dituntut persepsi dan wawasan yang luas dalam menghadapi kondisi real dalam organisasi pendidikan, Kepemimpinan dewasa ini di tuntutan memiliki kemampuan dalam pengendalian emosional, keterampilan baru dalam menganalisis, dan kemampuan untuk melibatkan seluruh pengelola PAUD dalam memberdayakan peran dan fungsi untuk memajukan Sekolah PAUD tersebut.

5.9.2. Pengaruh Profesionalisme Guru Terhadap Sarana Pembelajaran

Hasil uji regresi menunjukkan besaran nilai koefisien variabel profesionalisme guru yaitu 0,221 bertanda positif, artinya profesionalisme guru berbanding lurus atau searah terhadap sarana pembelajaran dan hasil uji statistik Ttest (uji parsial) menunjukkan nilai signifikansi 0,193 lebih besar dari 0,05, artinya profesionalisme guru berpengaruh namun tidak signifikan terhadap sarana pembelajaran, hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik profesionalisme guru maka sarana pembelajaran akan meningkat, sehingga hipotesis diterima.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Marhumi (2017), Pengaruh profesional guru terhadap kepuasan guru taman

kanak-kanak di Kecamatan Pontianak Tenggara kota Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 31 orang. Hasil analisis koefisien korelasi Pearson Product Moment menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat dan positif antara profesional dengan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,772. Hasil ini diperkuat dengan uji t yang menunjukkan bahwa nilai thitung lebih besar daripada ttabel ($6,537 > 1,699$) yang artinya profesional memiliki pengaruh yang signifikan dengan kinerja guru TK di Kecamatan Pontianak Tenggara Kota Pontianak.

Berdasarkan dengan hasil penelitian di kaitkan dengan penelitian terdahulu, maka dapat di maknai bahwa profesional guru akan tercermin dalam pengabdian tugas guru yang ditandai dengan keahlian dalam menyiapkan materi maupun metode pembelajaran. Selain itu, ditunjukkan tanggung jawabnya dalam melaksanakan seluruh pengabdianya. Guru yang profesional hendaknya mampu memikul dan melaksanakan tanggung jawab sebagai guru kepada peserta didik, orang tua, masyarakat, bangsa, negara, dan agamanya. Guru profesional mempunyai tanggung jawab pribadi, sosial, intelektual, moral, dan spiritual yang dapat digunakan sebagai bakat dalam mengajar dan merupakan indikator dari profesional guru yang meliputi sebagai berikut,

5.9.3. Pengaruh Sarana Pembelajaran Terhadap Kinerja Guru

Hasil uji regresi menunjukkan besaran nilai koefisien variabel kepuasan kerja yaitu 0,383 bertanda positif, artinya Sarana pembelajaran berbanding lurus atau searah terhadap kinerja guru dan hasil uji statistik uji parsial menunjukkan

nilai signifikansi kinerja guru sebesar 0,009 lebih kecil dari 0,05, artinya Sarana pembelajaran berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik sarana pembelajaran yang di dapatkan oleh gurun PAUD maka kinerja guru akan meningkat, sehingga hipotesis diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ahmad Munzir 2017, Pengaruh Penyediaan sarana belajar terhadap prestasi belajar SD Taman Harapan Bekasi, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh sarana belajar terhadap prestasi belajar. Subjek penelitian ini sebanyak 80 siswa yang diambil secara acak di SD Taman Harapan Bekasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sarana belajar sekolah memberi pengaruh yang signifikan terhadap prestasi belajar Murid SD Harapan Bekasi dengan Koefisien determinasi (R^2), sarana belajar mempunyai hubungan yang sedang terhadap prestasi belajar.

Berdasarkan dengan hasil penelitian yang sejalan dengan penelitian sebelumnya maka dapat di makanai bahwa sarana pembelajaran adalah suatu kombinasi yang tersusun meliputi unsur-unsur manusiawi yaitu anak didik dan guru, serta jaringan belajar baik yang berbentuk manual maupun berbentuk berupa e-learning. Dengan demikian sarana pembelajaran merupakan suatu proses penyampaian informasi pengetahuan melalui interaksi dari guru kepada peserta didik melalau sarana pembelajaran yang meliputi sebagai indikator yang meliputi media lingkungan, media permainan, media audio .

5.9.4. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru

Hasil uji regresi menunjukkan besaran nilai koefisien variabel

kepemimpinan yaitu 0,317 bertanda positif, artinya kepemimpinan berbanding lurus atau searah terhadap kinerja guru dan hasil uji statistik t test (uji parsial) menunjukkan nilai signifikansi terhadap kinerja guru sebesar 0,026 lebih kecil dari 0,05, artinya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik kepemimpinan yang di dapatkan oleh guru, maka kinerja guru berpengaruh, sehingga hipotesis di terima.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh; Munawar 2017, Pengaruh kepemimpinan guru terhadap hasil belajar siswa melalui Sarana Belajar di madrasah Tsanawiyah Negeri Subang, sampel dalam penelitian ini 18 guru. Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan guru dan hasil belajar siswa berpengaruh positif signifikan. hasil penelitian adalah diharapkan kepada seluruh stakeholder madrasah untuk meningkatkan hasil belajar siswa melalui sarana belajar dan peran aktif seluruh komponen xiv Madrasah agar terwujud hasil belajar siswa yang optimal dan menambah sarana prasarana serta perlu adanya kerja sama yang baik komite madrasah, masyarakat/orang tua siswa maupun pemerintah dalam meningkatkan hasil belajar siswa di MTs Negeri Subang.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut di kaitkan dengan penelitian sebelumnya maka dapat di maknai yaitu; bahwa pada pendidikan Usia Dini dibutuhkan seorang pemimpin yang bermutu. Salah satunya yaitu kepemimpinan pengelolaan PAUD , atau dapat dikatakan bahwa kepemimpinan PAUD yang profesional dapat menjadikan sekolah PAUD menjadi bermutu. Oleh karena itu, kepemimpinan PAUD merupakan salah satu hal yang mempengaruhi mutu

lembaga. Kepemimpinan sangat di harapkan untuk bagaimana seorang pemimpin bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga pendidik.

5.9.5. Pengaruh Profesionalisme guru Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji regresi menunjukkan besaran nilai koefisien variabel profesionalisme guru yaitu 0,338 bertanda positif, artinya profesionalisme guru berbanding lurus atau searah terhadap kinerja dan hasil uji statistik Ttest (uji parsial) menunjukkan nilai signifikansi profesionalisme guru sebesar 0,026 lebih kecil dari 0,05, artinya profesionalisme guru berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru, hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik profesionalisme guru yang di dapatkan, maka kinerja guru akan meningkat, sehingga hipotesis diterima.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tiara Anggia Dewi (2015) Pengaruh profesionalisme guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru se-Kota Malang. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan: (1) pengaruh profesionalisme guru terhadap kinerja guru. Penelitian ini dirancang sebagai penelitian eksplanasi. Subjek penelitian ini adalah seluruh guru Paud Se-kota Malang yang berjumlah 82 orang. Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan secara parsial profesionalisme guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai sig. t sebesar $(0,000) < \alpha (0,05)$ dan thitung $(4,361) > t$ tabel $(1,666)$. secara parsial berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai sig. t sebesar $(0,000) < \alpha (0,05)$ dan thitung $(3,650) > t$ tabel $(1,666)$.

Berdasarkan dengan hasil penelitian diatas di kaitkan dengan penelitian

terdahulu maka dapat di maknai yaitu; bahwa seorang guru professional memiliki responsiveness terhadap implikasi terhadap objek kerjanya. Hal ini berarti bahwa seorang guru professional itu harus memiliki persepsi filosofis dan bijaksana di dalam menyikapi dan melaksanakan pekerjaannya. Guru sebagai tenaga profesional kependidikan, ditandai dengan serentetan diagnosis, rediagnosis, dan penyesuaian yang terus menerus. Dalam hal ini di samping kecermatan untuk menentukan langkah, guru harus juga sabar, ulet dan "telaten" serta tanggap terhadap setiap kondisi, sehingga di akhir pekerjaannya akan membuahkan hasil yang memuaskan.

5.9.6. Pengaruh kepemimpinan dan profesionalisme guru Terhadap Kinerja Melalui Sarana pembelajaran.

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa kepemimpinan dan profesionalisme dapat berpengaruh langsung ke kinerja guru dan dapat juga berpengaruh tidak langsung yaitu dari kepemimpinan dan profesionalisme guru ke sarana pembelajaran (sebagai intervening) lalu ke kinerja guru.

Pengaruh mediasi yang ditunjukkan oleh perkalian koefisien sebesar 0,449 signifikan setelah diuji dengan Sobel test. Berdasarkan hasil tersebut kita dapat mengetahui nilai t statistik pengaruh mediasi sebesar 1,94101174 lebih kecil dari t tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu , maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi 0,449 dengan signifikan, yang berarti ada pengaruh mediasi dan signifikan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Warsi 2017, Pengaruh gaya kepemimpinan dan profesionalisme guru terhadap

prestasi kerja melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening (Studi pada SMK Negeri 4 bondowoso) , Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa (1) gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. (2) profesionalisme guru berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. (3) gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru. (4) profesionalisme guru berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru. (5) motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru. (6) secara tidak langsung gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru melalui motivasi kerja. (7) secara tidak langsung profesionalisme guru berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru melalui motivasi kerja.

Hasil penelitian tersebut di dukung oleh teori, Wahjosumidjo (2016) kepemimpinan PAUD adalah seorang fungsional tenaga pendidik yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadinya interaksi pendidik yang memberi pelajaran pada anak didik PAUD yang menerima pelajaran. Sedangkan teori. Profesionalisasi guru (Riva Elisa, 2014,) Profesionalisasi adalah suatu proses menuju kepada perwujudan dan peningkatan profesi dalam mencapai suatu kriteria yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, bagi seorang guru yang sudah profesionalisme menempuh Profesionalisasi. Sedangkan pengertian Srana pemebelajaran menurut Fakhurrazi (2017,) menyatakan bahwa sarana pembelajaran adalah suatu kombinasi yang tersusun meliputi unsur-unsur manusiawi yaitu siswa dan guru, serta jaringan belajar baik yang berbentuk manual, yang meliputi media lingkungan, media permainan, media audio visual.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Kesimpulan yang diberikan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap sarana pembelajaran pada guru PAUD kabupaten Polewali Mandar.
2. Profesionalisme guru berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap sarana pembelajaran terhadap kinerja guru PAUD kabupaten Polewali Mandar.
3. Sarana pembelajaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru PAUD Kabupaten Polewali Mandar.
4. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru PAUD kabupaten Polewali Mandar.
5. Profesionalisme guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru PAUD kabupaten Polewali Mandar.
6. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru PAUD melalui sarana pembelajaran dinas pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar.
7. Profesionalisme guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru PAUD melalui sarana pembelajaran dinas pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar.

6.2. Saran

1. Kepemimpinan merupakan suatu sikap yang juga dapat diajarkan kepada anak-anak sejak dini sehingga saat dewasa mereka sudah mengetahui dan dapat memimpin diri sendiri maupun untuk orang lain nantinya.
2. Diharapkan agar Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar lebih memperhatikan kepemimpinan dan profesionalisme guru dalam mengelolah sekolah PAUD, karena pendidikan usia dini adalah landasan awal membentuk watak manusia menjadi manusia yang berilmu dan mempunyai watak dan karakter untuk bangsadan Negara kedepan..
3. Sarana pembelajaran harus di perhatikan karena sarana pembelajaran yang disiapkan oleh pengelolah PAUD melalui bantuan pemerintah Polewali Mandar, akan membuat Citra sekolah di senangi oleh masyarakat sehingga orang tua dari anak didik PAUD akan mau menyekolahkan anaknya di sekolah PAUD tersebut.
4. Profesionalisme guru terlihat dari pengabdian tugas guru yang ditandai dengan keahlian dalam menyiapkan materi maupun metode pembelajaran. Materi dan metode pembelajaran ini diharapkan tidak membuat anak-anak merasa bosan dan dibuat menarik sehingga anak-anak merasa selalu ingin belajar.
5. Dalam kondisi *Covid-19*, guru diharapkan mampu untuk bekerja sama dengan orangtua siswa agar dapat mengawasi aktif anak-anaknya dirumah dan juga tetap membimbing anak-anaknya untuk belajar dirumah.
6. Guru diharapkan untuk dapat mengenali siswa dengan baik agar dapat membuat rencana pembelajaran yang disenangi oleh siswa. Pendekatan pun

perlu untuk dilakukan agar siswa mau mendengarkan guru dan tidak terjadi kendala dalam pembelajaran. Karena seperti yang diketahui pada usia dini, anak-anak cenderung aktif dalam bergerak.

7. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar

DAFTAR PUSTAKA

- Ancok. Singarinbun 2013. Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian.
- Afiana Marmami (2017), Pengaruh kompetensi profesional guru dengan kinerja guru taman kanak-kanak di Kecamatan Pontianak Tenggara kota Pontianak
- Amri, Sofan 2010, Strategi Pembelajaran Sekolah Berstandar Internasional dan Nasional . Prestasi Pustaka. Jakarta.
- Arikunto, S. 2012. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta
- Arifin, Zaenal. (2009). Evaluasi Pembelajaran . Bandung: PT Remaja
- Armia Dwi Trisnawati (2018) Analisis kompetensi kepemimpinan (leadership) kepala sekolah pada PAUD unggulan di kecamatan ungaran barat gulasi.
- Bandura. (2012). Self-Efficacy (The Exercise Of Control). New York: W. H. Freeman and Company Chat`
- Davies, Daniel M 2014 multistate guide to sales and use tax audits Chichago:
- Elyana. 2013. Hubungan ... Kinerja dan Pengembangan **Kompetensi** SDM. Yogyakarta: Pustaka .
- Erik H Erikson,(2011) Childhood and Society edisi ketiga 1985 (edisi pertama)
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS.
- EdisiKetujuh. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hafid, 2015. Pengantar Ilmu Komunikasi, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

- Hainstock, 2014. Montessori untuk Anak Prasekolah. Jakarta: Pustaka Delaprastra
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi.
Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hidayatullah, Furqon. 2010: Pendidikan Karakter Membangun Peradaban Bangsa. Surakarta: Yuma Pustaka
- Hurlock, 2003. Psikologi Perkembangan, Erlangga, Jakarta.
- Janawi. 2013. Metodologi dan Pendekatan Pembelajaran. Yogyakarta : Penerbit Ombak.
- Karwati dan Doni Juni Priansa. 2013. ... "Jurnal Pendidikan Islam Hubungan antara Kompetensi
- Kristiawan, M.Pd., PENGERTIAN MANAJEMEN PENDIDIKAN 1. Pengertian Manajemen GLOSARIUM 154 INDEX 167
- Kunandar. 2014. Penilaian Autentik (Penilaian Hasil Belajar Peserta Didik...
Pustaka Suyanto
- Lynn H. Turner. 2012. Pengantar Teori Komunikasi Analisis dan Aplikasi. Terjemahan dari *Introducing Communication Theory*:
- Mangkunegara. 2017. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: PT. Refika Aditama. dan Profesionalitas Guru SMK Negeri 1 Jepara.
- Munawar 2017, Pengaruh Profesionalisme guru terhadap hasil belajar siswa melalui Sarana Belajar di madrasah Tsanawiyah negeri Subang
- Muslimin 2016 Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan profesionalitas guru terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Jepara
- Nurdin Munzir 2017, Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan sarana belajar

terhadap prestasi belajar SMP negeri 1 Tambun Bekasi

Robbins (2001) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan

Sagala, Syaiful, Konsep dan Makna Pembelajaran , (Bandung: Alfabeta, 2005)

Sanjaya, Wina. (2011). Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan. Jakarta : Prenada Media Group

Sardiman. 2011. Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar. PT Rajagrafindo: Jakarta

Saripuddin, Udin dan Winataputra (2015). Kutipan Makalah ilmu pendidikan. Online.

Semiawan, Conny. R. 2002. Belajar dan Pembelajaran dalam Taraf Usia Dini. Jakarta: PT Ikrar Mandiri

Sondang P. Siagian. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.

Sukanto, & Shalahuddin. (2013). Analisa dan Desain Sistem Informasi. Yogyakarta:

Sugiyono.(2015). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND. Bandung

Tiara Anggia Dewi (2015) Pengaruh profesionalisme guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru se-Kota Malang

Tobroni. (2001). Metode Penelitian Kualitatif. Bandung : PT Remaja Rosdakarya

Wibowo, 2013. Manajemen Kinerja, Edisi keempat, Rajawali Pers, Jakarta

Wijayani, Novan. 2013. Psikologi Pendidikan: Teori dan Aplikasi Dalam Proses Pembelajaran.

Yesi Elvika (2018), Sari Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap
kinerja guru PAUD Sekecamatan Muara Bangkahulu

LAMPIRAN

No : Kusioner:.....

**KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH KEPEMIMPINAN PROFESIONALISME GURU
TERHADAP KINERJA GURU PAUD MELALUI SARANA
PEMBELAJARAN PADA DINAS PENDIDIKAN KEBUDAYAAN
KABUPATEN POLEWALI MANDAR**

Assalamu Alaikum Wr. Wb

Saya adalah mahasiswa Pascasarjana STIE Nobel Indonesia sedang melakukan penelitian tentang, Pengaruh kepemimpinan profesionalisme guru terhadap kinerja guru PAUD melalui sarana pembelajaran pada dinas pendidikan kebudayaan kabupaten Polewali mandar

Data dan informasi yang Bapak / ibu berikan merupakan hal yang sangat berharga, oleh karena itu partisipasi dan kesediaannya memberikan jawaban pada kuesioner menjadi tanggung jawab kami dan akan saya jamin kerahasiaan dan semata mata digunakan untuk kegiatan ilmiah

Akhir kata, saya ucapkan terima kasih kepada responden yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini.

Hormat Saya

SALMAH

Identitas Responden

Saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi daftar pertanyaan berikut:

1. Usia :
2. Jenis Kelamin :
3. Pendidikan terakhir :
4. Masa Kerja :
5. Pekerjaan :

Petunjuk Pengisian Kuesioner Persepsi

Pengisian kuesioner ini bertujuan untuk mengetahui persepsi dan harapan Bapak/Ibu Sebagai guru PAUD di Kabupaten Polewali Mandar.

Berilah tanda Silang (X) pada jawaban yang menurut Bapak/Ibu paling sesuai, dengan memilih angka seperti dibawah ini

SS	:Sangat Setuju	= 5
S	: Setuju	= 4
CS	: Cukup Setuju	= 3.
TS	:Tidak Setuju	= 2
STS	: Sangat Tidak Setuju	= 1

LAMPIRAN :1. Kuesioner

Variabel Kepemimpinan (X1)

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Sebagai pemimpin Formal pada PAUD, kepala Sekolah mempunyai tanggungjawab besar terhadap kemajuan dan keberhasilan sekolah PAUD.					
2.	Kepala sekolah lebih menekankan pekerjaan dengan tertib Administrasi sehingga pekerjaan dapat berjalan dengan baik.					
3.	Fungsi supervisi kepala Sekolah PAUD adalah melakukan monitoring dan evaluasi sehingga permasalahan, dapat selesai dengan baik					
4.	Setiap pengorganisasian untuk pengembangan sekolah ditanggapi dengan positif					

Variabel Profesionalisme Guru (X2)

No.	Pernyataan	SS 5	S 4	CS 3	TS 2	STS 1
1.	PAUD wajib menyediakan media lingkungan bagi usia dini yang dapat mempengaruhi pertumbuhannya.					
2.	Sarana PAUD menyediakan Permainan yang dapat digunakan peserta didik sebagai sarana bermain dalam rangka mengembangkan kreativitas dan segala potensi yang dimiliki anak.					
3.	Prinsip penggunaan sebagai media pembelajaran PAUD adalah permainan tersebut mempunyai unsur keamanan dan kenyamanan.					
4	Penggunaan alat Audio dan Visual bagi pembelajaran anak usia dini disesuaikan dengan kebutuhan anak berdasarkan pertumbuhan dan perkembangan serta alur dunia anak untuk bermain					

Variabel Kinerja (Z)

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Semua guru PAUD Mampu merencanakan pembelajaran bagi anak didik di usia dini.					
2.	Kepala sekolah PAUD mampu mengorganisasikan dengan Guru Paud dan dinas terkait dalam pengelolaan PAUD					
3	Ketepatan waktu untuk mengeluarkan keputusan di keluarkan oleh pimpinan dan dapat diterima oleh guru PAUD Maupun Orang Tua Murid.					
4.	Kepemimpinan Kepala Sekolah PAUD mampu mengawasi pelaksanaan kegiatan di PAUD Tersebut.					

LAMPIRAN

No : Kusioner:.....

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KEPEMIMPINAN PROFESIONALISME GURU TERHADAP KINERJA GURU PAUD MELALUI SARANA PEMBELAJARAN PADA DINAS PENDIDIKAN KEBUDAYAAN KABUPATEN POLEWALI MANDAR

Assalamu Alaikum Wr. Wb

Saya adalah mahasiswa Pascasarjana STIE Nobel Indonesia sedang melakukan penelitian tentang, Pengaruh kepemimpinan profesionalisme guru terhadap kinerja guru PAUD melalui sarana pembelajaran pada dinas pendidikan kebudayaan kabupaten Polewali mandar

Data dan informasi yang Bapak / ibu berikan merupakan hal yang sangat berharga, oleh karena itu partisipasi dan kesediaannya memberikan jawaban pada kuesioner menjadi tanggung jawab kami dan akan saya jamin kerahasiaan dan semata mata digunakan untuk kegiatan ilmiah

Akhir kata, saya ucapkan terima kasih kepada responden yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini.

Hormat Saya

SALMAH

Identitas Responden

Saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi daftar pertanyaan berikut:

1. Usia :
2. Jenis Kelamin :
3. Pendidikan terakhir :
4. Masa Kerja :
5. Pekerjaan :

Petunjuk Pengisian Kuesioner Persepsi

Pengisian kuesioner ini bertujuan untuk mengetahui persepsi dan harapan Bapak/Ibu Sebagai guru PAUD di Kabupaten Polewali Mandar.

Berilah tanda Silang (X) pada jawaban yang menurut Bapak/Ibu paling sesuai, dengan memilih angka seperti dibawah ini

SS	:Sangat Setuju	= 5
S	: Setuju	= 4
CS	: Cukup Setuju	= 3.
TS	:Tidak Setuju	= 2
STS	: Sangat Tidak Setuju	= 1

LAMPIRAN :1. Kuesioner

Variabel Kepemimpinan (X1)

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Sebagai pemimpin Formal pada PAUD, kepala Sekolah mempunyai tanggungjawab besar terhadap kemajuan dan keberhasilan sekolah PAUD.					
2.	Kepala sekolah lebih menekankan pekerjaan dengan tertib Administrasi sehingga pekerjaan dapat berjalan dengan baik.					
3.	Fungsi supervisi kepala Sekolah PAUD adalah melakukan monitoring dan evaluasi sehingga permasalahan, dapat diselesaikan dengan baik					
4.	Setiap pengorganisasian untuk pengembangan sekolah ditanggapi dengan positif					

Variabel Profesionalisme Guru (X2)

No.	Pernyataan	SS 5	S 4	CS 3	TS 2	STS 1
1.	PAUD wajib menyediakan media lingkungan bagi usia dini yang dapat mempengaruhi pertumbuhannya.					
2.	Sarana PAUD menyediakan Permainan yang dapat digunakan peserta didik sebagai sarana bermain dalam rangka mengembangkan kreativitas dan segala potensi yang dimiliki anak.					
3.	Prinsip penggunaan sebagai media pembelajaran PAUD adalah permainan tersebut mempunyai unsur keamanan dan kenyamanan.					
4	Penggunaan alat Audio dan Visual bagi pembelajaran anak usia dini disesuaikan dengan kebutuhan anak berdasarkan pertumbuhan dan perkembangan serta alur dunia anak untuk bermain					

Variabel Kinerja (Z)

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Semua guru PAUD Mampu merencanakan pembelajaran bagi anak didik di usia dini.					
2.	Kepala sekolah PAUD mampu mengorganisasikan dengan Guru Paud dan dinas terkait dalam pengelolaan PAUD					
3	Ketepatan waktu untuk mengeluarkan keputusan di keluarkan oleh pimpinan dan dapat diterima oleh guru PAUD Maupun Orang Tua Murid.					
4.	Kepemimpinan Kepala Sekolah PAUD mampu mengawasi pelaksanaan kegiatan di PAUD Tersebut.					

LAMPIRAN

- **UJI VALIDITAS ITEM ($r > 0.355$)**
- 1. VALIDITAS KEPEMIMPINAN**

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	JUMLAH
X1.1	Pearson Correlation	1	,518**	,831**	,723**	,932**
	Sig. (2-tailed)		,003	,000	,000	,000
	N	31	31	31	31	31
X1.2	Pearson Correlation	,518**	1	,295	,403*	,645**
	Sig. (2-tailed)	,003		,107	,025	,000
	N	31	31	31	31	31
X1.3	Pearson Correlation	,831**	,295	1	,681**	,865**
	Sig. (2-tailed)	,000	,107		,000	,000
	N	31	31	31	31	31
X1.4	Pearson Correlation	,723**	,403*	,681**	1	,858**
	Sig. (2-tailed)	,000	,025	,000		,000
	N	31	31	31	31	31
JUMLAH	Pearson Correlation	,932**	,645**	,865**	,858**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	31	31	31	31	31

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. VALIDITAS PROFESIONALISME

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	JUMLAH
X2.1	Pearson Correlation	1	,724**	,730**	,483**	,560**	,849**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,006	,001	,000
	N	31	31	31	31	31	31
X2.2	Pearson Correlation	,724**	1	,666**	,354	,394*	,735**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,051	,028	,000
	N	31	31	31	31	31	31
X2.3	Pearson Correlation	,730**	,666**	1	,528**	,615**	,869**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,002	,000	,000
	N	31	31	31	31	31	31
X2.4	Pearson Correlation	,483**	,354	,528**	1	,589**	,755**
	Sig. (2-tailed)	,006	,051	,002		,000	,000
	N	31	31	31	31	31	31
X2.5	Pearson Correlation	,560**	,394*	,615**	,589**	1	,817**
	Sig. (2-tailed)	,001	,028	,000	,000		,000
	N	31	31	31	31	31	31
JUMLAH	Pearson Correlation	,849**	,735**	,869**	,755**	,817**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	31	31	31	31	31	31

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

3. VALIDITAS SARANA PEMBELAJARAN

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	JUMLAH
Y1	Pearson Correlation	1	,618**	,371*	,524**	,737**
	Sig. (2-tailed)		,000	,040	,003	,000
	N	31	31	31	31	31
Y2	Pearson Correlation	,618**	1	,538**	,731**	,866**
	Sig. (2-tailed)	,000		,002	,000	,000
	N	31	31	31	31	31
Y3	Pearson Correlation	,371*	,538**	1	,740**	,803**
	Sig. (2-tailed)	,040	,002		,000	,000
	N	31	31	31	31	31
Y4	Pearson Correlation	,524**	,731**	,740**	1	,915**
	Sig. (2-tailed)	,003	,000	,000		,000
	N	31	31	31	31	31
JUMLAH	Pearson Correlation	,737**	,866**	,803**	,915**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	31	31	31	31	31

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

4. VALIDITAS KINERJA

Correlations

		Z1	Z2	Z3	Z4	JUMLAH
Z1	Pearson Correlation	1	,510**	,581**	,584**	,797**
	Sig. (2-tailed)		,003	,001	,001	,000
	N	31	31	31	31	31
Z2	Pearson Correlation	,510**	1	,591**	,557**	,816**
	Sig. (2-tailed)	,003		,000	,001	,000
	N	31	31	31	31	31
Z3	Pearson Correlation	,581**	,591**	1	,691**	,869**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000		,000	,000
	N	31	31	31	31	31
Z4	Pearson Correlation	,584**	,557**	,691**	1	,837**
	Sig. (2-tailed)	,001	,001	,000		,000
	N	31	31	31	31	31
JUMLAH	Pearson Correlation	,797**	,816**	,869**	,837**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	31	31	31	31	31

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

- **UJI RELIABILITAS**

- 1. RELIABILITAS KEPEMIMPINAN**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	31	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	31	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
<u>,846</u>	4

→ Nilai Cronbach's Alpha
0.846 > 0.50

- 2. RELIABILITAS PROFESIONALISME**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	31	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	31	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
<u>,858</u>	5

→ Nilai Cronbach's Alpha
0.858 > 0.50

3. RELIABILITAS SARANA PEMBELAJARAN

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	31	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	31	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,852	4

Nilai Cronbach's Alpha
 $0.852 > 0.50$

4. RELIABILITAS KINERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	31	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	31	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,845	4

Nilai Cronbach's Alpha
 $0.845 > 0.50$

- **UJI STATISTIK DESKRIPTIF (RESPONDEN DAN ITEM)**

1. **DESKRIPTIF RESPONDEN**

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	31 - 40 Tahun	6	19.4	19.4	19.4
	41 - 50 Tahun	18	58.1	58.1	77.4
	51 - 60 Tahun	7	22.6	22.6	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Perempuan	31	100.0	100.0	100.0

Masa_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	10 - 20 Tahun	1	3.2	3.2	3.2
	21 - 30 Tahun	28	90.3	90.3	93.5
	31 - 40 Tahun	2	6.5	6.5	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Pendidikan_Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S2	22	71.0	71.0	71.0
	S1	3	9.7	9.7	80.6
	D II	6	19.4	19.4	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Jabatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kepsek	17	54.8	54.8	54.8
	Guru	14	45.2	45.2	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

2. DESKRIPTIF ITEM PERNYATAAN

VARIABEL KEPEMIMPINAN

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	6	19,4	19,4	19,4
4	7	22,6	22,6	41,9
5	18	58,1	58,1	100,0
Total	31	100,0	100,0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	9	29,0	29,0	29,0
4	14	45,2	45,2	74,2
5	8	25,8	25,8	100,0
Total	31	100,0	100,0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	6,5	6,5	6,5
3	5	16,1	16,1	22,6
4	11	35,5	35,5	58,1
5	13	41,9	41,9	100,0
Total	31	100,0	100,0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	6,5	6,5	6,5
3	7	22,6	22,6	29,0
4	14	45,2	45,2	74,2
5	8	25,8	25,8	100,0
Total	31	100,0	100,0	

VARIABEL PROFESIONALISME**X2.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	5	16,1	16,1	16,1
4	14	45,2	45,2	61,3
5	12	38,7	38,7	100,0
Total	31	100,0	100,0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	3,2	3,2	3,2
4	15	48,4	48,4	51,6
5	15	48,4	48,4	100,0
Total	31	100,0	100,0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	5	16,1	16,1	16,1
4	11	35,5	35,5	51,6
5	15	48,4	48,4	100,0
Total	31	100,0	100,0	

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	3,2	3,2	3,2
3	8	25,8	25,8	29,0
4	14	45,2	45,2	74,2
5	8	25,8	25,8	100,0
Total	31	100,0	100,0	

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	6,5	6,5	6,5
3	5	16,1	16,1	22,6
4	11	35,5	35,5	58,1
5	13	41,9	41,9	100,0
Total	31	100,0	100,0	

VARIABEL SARANA PEMBELAJARAN

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	16,1	16,1	16,1
	4	11	35,5	35,5	51,6
	5	15	48,4	48,4	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	19,4	19,4	19,4
	4	7	22,6	22,6	41,9
	5	18	58,1	58,1	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	25,8	25,8	25,8
	4	11	35,5	35,5	61,3
	5	12	38,7	38,7	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	6,5	6,5	6,5
	3	6	19,4	19,4	25,8
	4	8	25,8	25,8	51,6
	5	15	48,4	48,4	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

VARIABEL KINERJA**Z1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	6,5	6,5	6,5
4	11	35,5	35,5	41,9
5	18	58,1	58,1	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Z2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	7	22,6	22,6	22,6
4	15	48,4	48,4	71,0
5	9	29,0	29,0	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Z3

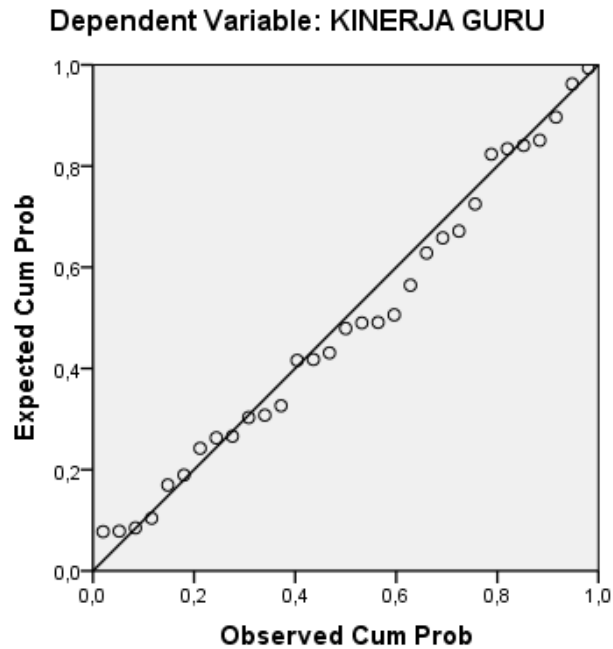
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	4	12,9	12,9	12,9
4	11	35,5	35,5	48,4
5	16	51,6	51,6	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Z4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	3,2	3,2	3,2
4	12	38,7	38,7	41,9
5	18	58,1	58,1	100,0
Total	31	100,0	100,0	

- UJI ASUMSI KLASIK
 1. UJI NORMALITAS

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



2. UJI MULTIKOLINEARITAS → NILAI VIF < 10.00

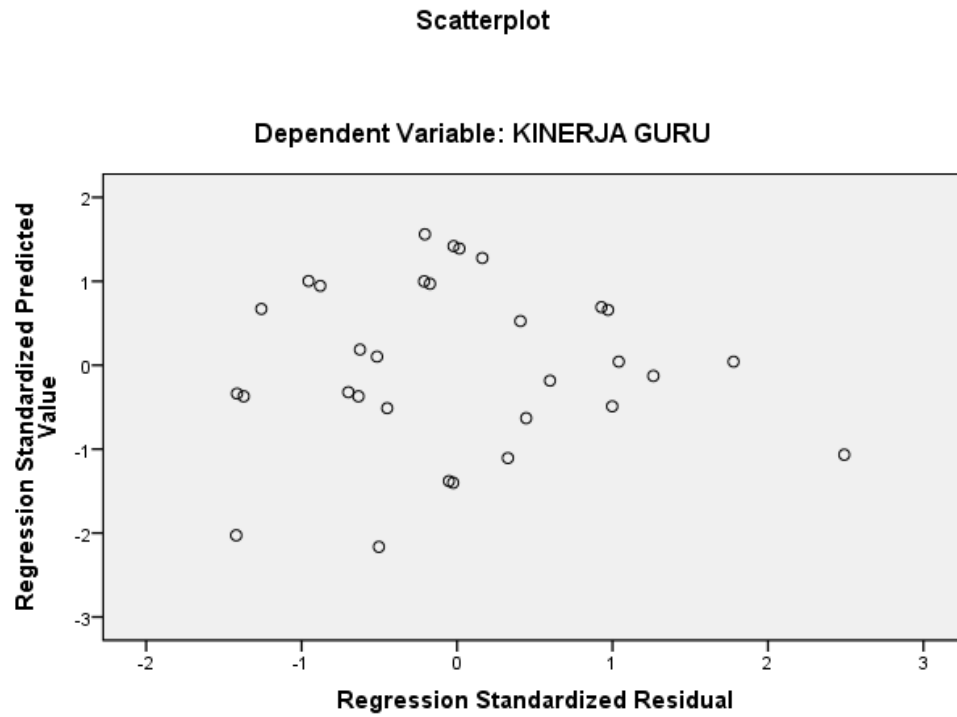
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,173	2,053		1,546	,134		
	KEPEMIMPINAN	,250	,106	,317	2,359	,026	,705	1,419
	PROFESIONALISME	,243	,089	,338	2,738	,011	,836	1,196
	SARANA PEMBELAJARAN	,301	,108	,383	2,800	,009	,684	1,463

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

3. UJI HETEROSKEDASTISITAS

Data tersebar di atas dan di bawah titik 0 pada sumbu Y, disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas



- **UJI HIPOTESIS**

1. **UJI T → T TABEL = 2.048**

t hitung > t tabel = ADA PENGARUH

t hitung < t tabel = TIDAK ADA PENGARUH

Kepemimpinan, Profesionalisme Guru → Sarana Pembelajaran

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,379	3,462		1,554	,131		
	KEPEMIMPINAN	,449	,166	,449	2,709	,011	,890	1,124
	PROFESIONALISME	,202	,151	,221	1,335	,193	,890	1,124

a. Dependent Variable: SARANA PEMBELAJARAN

- UJI T → T TABEL = 2.051

Kepemimpinan, Profesionalisme Guru, Sarana Pembelajaran → Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,173	2,053		1,546	,134		
	KEPEMIMPINAN	,250	,106	,317	2,359	,026	,705	1,419
	PROFESIONALISME	,243	,089	,338	2,738	,011	,836	1,196
	SARANA PEMBELAJARAN	,301	,108	,383	2,800	,009	,684	1,463

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

1. UJI F → F TABEL = 3.34

Kepemimpinan, Profesionalisme Guru → Sarana Pembelajaran

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	73,376	2	36,688	6,476	,005 ^a
	Residual	158,624	28	5,665		
	Total	232,000	30			

a. Predictors: (Constant), PROFESIONALISME, KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: SARANA PEMBELAJARAN

UJI F → F TABEL = 2.96

Kepemimpinan, Profesionalisme Guru, Sarana Pembelajaran → Kinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	94,214	3	31,405	17,120	,000 ^a
	Residual	49,528	27	1,834		
	Total	143,742	30			

a. Predictors: (Constant), SARANA PEMBELAJARAN, PROFESIONALISME, KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA GURU

2. UJI KOEFISIEN REGRESI

Kepemimpinan, Profesionalisme Guru → Sarana Pembelajaran

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	PROFESIONALISME, KEPEMIMPINAN ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: SARANA PEMBELAJARAN

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,562 ^a	,316	,267	2,38015	,316	6,476	2	28	,005	2,029

a. Predictors: (Constant), PROFESIONALISME, KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: SARANA PEMBELAJARAN

Kepemimpinan, Profesionalisme Guru, Sarana Pembelajaran → Kinerja

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	SARANA PEMBELAJARAN, PROFESIONALISME, KEPEMIMPINAN ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: KINERJA GURU

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,810 ^a	,655	,617	1,35439	,655	17,120	3	27	,000	2,301

a. Predictors: (Constant), SARANA PEMBELAJARAN, PROFESIONALISME, KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA GURU

- **UJI SOBEL / UJI ANALISIS JALUR**

- 1. Kepemimpinan – Sarana Pembelajaran – Kinerja**

	Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	<input type="text" value="0.449"/>	Sobel test:	<input type="text" value="1.94101174"/>	<input type="text" value="0.06962812"/>	<input type="text" value="0.05225685"/>
b	<input type="text" value="0.301"/>	Aroian test:	<input type="text" value="1.87970222"/>	<input type="text" value="0.07189915"/>	<input type="text" value="0.06014867"/>
s _a	<input type="text" value="0.166"/>	Goodman test:	<input type="text" value="2.00874034"/>	<input type="text" value="0.06728047"/>	<input type="text" value="0.04456468"/>
s _b	<input type="text" value="0.108"/>	<input type="button" value="Reset all"/>	<input type="button" value="Calculate"/>		

- 2. Profesionalisme Guru – Sarana Pembelajaran - Kinerja**

	Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	<input type="text" value="0.202"/>	Sobel test:	<input type="text" value="1.20601595"/>	<input type="text" value="0.05041559"/>	<input type="text" value="0.22781134"/>
b	<input type="text" value="0.301"/>	Aroian test:	<input type="text" value="1.14747676"/>	<input type="text" value="0.05298757"/>	<input type="text" value="0.25118463"/>
s _a	<input type="text" value="0.151"/>	Goodman test:	<input type="text" value="1.27453771"/>	<input type="text" value="0.04770514"/>	<input type="text" value="0.20247292"/>
s _b	<input type="text" value="0.108"/>	<input type="button" value="Reset all"/>	<input type="button" value="Calculate"/>		