



Pengaruh Dimensi Kepemimpinan Kepala Sekolah, Sistem Penjamin Mutu Internal, dan Budaya Sekolah Terhadap Mutu Kompetensi Guru SD

Azwarni, Andriyani Oktavia, Muhammad Nasir, Fuad Hariyadi, Dedy Pahotan, Hasrita Lubis, Supar Wasesa, Nilawati Nasti*

Fakultas Ekonomi, Program Studi Magister Manajemen, Universitas Islam Sumatera Utara, Medan, Indonesia

Email: hasrita.usm@fkip.uisu.ac.id, suparwasesa@fe.uisu.ac.id, nilawatinasti@fe.uisu.ac.id

Email Penulis Korespondensi: nilawatinasti@fe.uisu.ac.id

Abstrak—Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, sistem penjaminan mutu internal, dan budaya sekolah terhadap mutu kompetensi guru di SD Negeri 1 Kota Langsa. Populasi terdiri dari 32 guru SD Negeri 1 Kota Langsa, dengan sampel yang dipilih menggunakan teknik total sampling, sehingga melibatkan seluruh populasi sebagai sampel. Data dikumpulkan melalui metode non-tes, dengan menggunakan angket dan studi perpustakaan sebagai instrumen penelitian. Analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS, termasuk analisis deskriptif dan analisis regresi. Hasil penelitian menunjukkan hasil berikut: Pertama, kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap mutu kompetensi guru di SD Negeri 1 Kota Langsa. Hal ini menegaskan peran penting kepala sekolah dalam membentuk mutu kompetensi guru. Kedua, penelitian tidak menemukan pengaruh positif dan signifikan dari sistem penjaminan mutu internal terhadap mutu kompetensi guru di sekolah tersebut. Ini mengindikasikan bahwa sistem penjaminan mutu internal mungkin belum memainkan peran signifikan dalam peningkatan mutu kompetensi guru di lingkungan ini. Ketiga, juga tidak ada pengaruh positif dan signifikan yang ditemukan dari budaya sekolah terhadap mutu kompetensi guru di SD Negeri 1 Kota Langsa. Ini menunjukkan bahwa budaya sekolah mungkin belum menjadi faktor dominan dalam membentuk mutu kompetensi guru. Terakhir, uji simultan menunjukkan bahwa secara bersama-sama, kepemimpinan kepala sekolah, sistem penjaminan mutu internal, dan budaya sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap mutu kompetensi guru di sekolah ini. Kesimpulan utamanya adalah bahwa kepemimpinan kepala sekolah memainkan peran kunci dalam meningkatkan mutu kompetensi guru, sementara sistem penjaminan mutu internal dan budaya sekolah belum memberikan dampak yang signifikan dalam konteks ini.

Kata Kunci: Budaya Sekolah; Kepemimpinan Kepala Sekolah; Mutu Kompetensi Guru; Sistem Penjaminan Mutu Internal

Abstract—This research aims to investigate the influence of school principals' leadership, internal quality assurance systems, and school culture on the quality of teacher competence at SD Negeri 1 Kota Langsa. The population consists of 32 teachers at SD Negeri 1 Kota Langsa, and a total sampling technique was employed, involving the entire population as the sample. Data was collected through non-test methods using questionnaires and library studies as research instruments. Data analysis was conducted using the SPSS software, which included descriptive and regression analyses. The research findings reveal the following: Firstly, the leadership of the school principal has a significant and positive influence on the quality of teacher competence at SD Negeri 1 Kota Langsa. This underscores the vital role of the school principal in shaping the quality of teacher competence. Secondly, the study did not find a significant positive influence from the internal quality assurance system on the quality of teacher competence at the school, indicating that the internal quality assurance system might not yet play a significant role in enhancing teacher competence in this context. Thirdly, no significant positive influence was found from school culture on the quality of teacher competence at SD Negeri 1 Kota Langsa. This suggests that school culture may not be a dominant factor in shaping teacher competence. Lastly, the simultaneous test indicates that together, the leadership of the school principal, the internal quality assurance system, and school culture have a significant influence on teacher competence at this school. The primary conclusion is that the school principal's leadership plays a pivotal role in improving teacher competence, while the internal quality assurance system and school culture have not yet demonstrated a significant impact in this context.

Keywords: School Culture; School Principal Leadership; Teacher Competence Quality; Internal Quality Assurance System

1. PENDAHULUAN

Sejalan dengan tantangan kehidupan global, pendidikan merupakan hal yang sangat penting karena pendidikan adalah salah satu penentu mutu sumber daya manusia. Di mana keunggulan suatu bangsa tidak lagi ditandai dengan melimpahnya kekayaan alam, melainkan pada keunggulan sumber daya manusianya (SDM). Mutu sumber daya manusia sangat berhubungan positif dengan mutu pendidikan. Mutu Pendidikan membuktikan bahwa suatu keadaan dengan kondisi yang baik, memenuhi syarat dari segala komponen yang harus terdapat dalam pendidikan. Komponen-komponen tersebut adalah masukan, proses, keluaran, tenaga pendidikan, sarana prasarana dan biaya.

Peningkatan mutu pendidikan, Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia beserta jajarannya berusaha mewujudkan peningkatan mutu pendidikan dari tahun ke tahun melalui berbagai variasi kebijakan strategis, seperti kebijakan yang menyangkut Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP), akreditasi sekolah, penyediaan anggaran Bantuan Operasional Sekolah (BOS), perbaikan Manajemen Berbasis Sekolah (MBS), Ujian Akhir Nasional (UAN) dan peningkatan mutu guru melalui peningkatan kualifikasi akademik dan sertifikasi guru. Di samping itu dilakukan juga peningkatan mutu pendidikan secara lebih sistematis yaitu dengan cara penerapan sistem penjaminan mutu (quality assurance) di tingkat sekolah khususnya. Penerapan sistem penjaminan mutu di tingkat sekolah diyakini akan dapat meningkatkan partisipasi seluruh elemen sekolah dalam menetapkan standar mutu, mengupayakan mutu, dan selanjutnya mewujudkan penjaminan mutu sekolahnya (Sari, 2014: 3-4).

Dalam rangka mencapai tujuan pendidikan, Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2015 tentang Standar Nasional Pendidikan menetapkan delapan standar yang harus dipenuhi dalam melaksanakan Pendidikan. Kedelapan



standar yang dimaksud adalah: standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar pendidik, dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan dan standar penilaian Pendidikan. Salah satu standar yang menjadi perhatian kita adalah standar pendidik, untuk meningkatkan mutu Pendidikan maka kualitas pendidik juga harus ditingkatkan, baik melalui internal maupun eksternal. Menurut Fathurrohman (2012: 467) ada 5 (lima) faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu individu, kepemimpinan (leadership), team, sistem (systems) dan situational.

Kepemimpinan memainkan peranan yang penting dalam organisasi. Berhasil tidaknya suatu organisasi salah satunya ditentukan oleh sumber daya yang ada dalam organisasi tersebut. Di samping itu faktor yang sangat berperan penting adalah faktor kepemimpinan. Peran utama kepemimpinan adalah memengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Muliawati, 2020: 1). Kepemimpinan kepala sekolah yang baik harus dapat mengupayakan peningkatan kualitas kerja guru melalui program pembinaan kemampuan tenaga kependidikan. Oleh karena itu kepala sekolah harus mempunyai kepribadian atau sifat-sifat dan kemampuan serta keterampilan-keterampilan untuk memimpin sebuah lembaga pendidikan. Dalam perannya sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah harus dapat memperhatikan kebutuhan dan perasaan orang-orang yang bekerja sehingga kinerja guru selalu terjaga (Hartani, 2011: 2).

Era globalisasi merupakan era persaingan mutu. Oleh karena itu lembaga pendidikan mulai dari tingkat dasar sampai tingkat tinggi harus memperhatikan mutu pendidikan. Lembaga pendidikan berperan dalam kegiatan jasa pendidikan maupun pengembangan sumber daya manusia harus memiliki keunggulan-keunggulan yang diprioritaskan dalam Lembaga pendidikan tersebut (Yati, 2019: 11). Untuk meningkatkan mutu pendidikan dapat dilakukan dengan mengadakan perbaikan, perubahan dan pembaharuan terhadap faktor-faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan pendidikan. Lembaga pendidikan menengah dan menengah atas merupakan salah satu Lembaga pendidikan yang diharapkan dapat berpartisipasi dalam mencetak SDM yang menguasai basic knowledge yang siap memasuki perguruan tinggi. Salah satu faktor yang berdampak langsung terhadap peserta didik adalah kompetensi profesionalisme pendidik atau guru. Berhasil tidaknya upaya peningkatan kualitas pendidikan banyak ditentukan oleh kemampuan yang ada pada guru dalam mengemban tugas pokok sebagai pengelola kegiatan pembelajaran di kelas. Pentingnya peranan guru mengharuskan guru untuk memiliki kompetensi yang sesuai dengan tuntutan profesi.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No. 16 tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Dijelaskan bahwa Standard dan Kompetensi Guru dikembangkan secara utuh dari 4 kompetensi utama, yaitu (1) kompetensi pedagogik, (2) kompetensi kepribadian, (3) kompetensi sosial, dan (4) kompetensi profesional. Dengan penguasaan kompetensi pedagogis, kepribadian, sosial dan profesional maka guru dapat melakukan hal yang semestinya dilakukan guru yang tentunya sangat dibutuhkan oleh peserta didik. Hal ini perlu dipahami supaya sedikit demi sedikit dapat menghilangkan persepsi bahwa tugas guru hanyalah sebagai fasilitator menyampaikan materi atau sekedar mentransfer pengetahuan. Dengan demikian tujuan pendidikan yang telah dibuat bersama dapat tercapai. Tanpa kompetensi, guru bak nahkoda di tengah samudra minus keahlian memadai, sementara di depannya ombak tinggi siap menggulung kapal. Sudah pasti nahkoda yang minus keahlian itu tidak bisa berbuat apa-apa, sementara kapalnya tenggelam tersapu ombak ke dasar samudera (sa, 2011: 1689).

Selain penguasaan kompetensi, guru juga akan lebih termotivasi untuk melaksanakan tugasnya dengan baik jika didukung oleh lingkungan sekolah yang tercipta secara kondusif. Terciptanya lingkungan yang kondusif merupakan manifestasi dari penerapan nilai-nilai yang dijadikan dasar pijakan di sekolah, dalam hal ini menjadi bagian dari budaya sekolah. Budaya sekolah merupakan sekumpulan nilai yang dijadikan sebagai patokan perilaku (Rahmawati et al., 2021: 12). Ivancevich, Konopaske dan Matteson (2007) menjelaskan beberapa definisi tentang budaya sekolah, yaitu Budaya sekolah (school culture) merupakan kata kunci (key word) yang perlu mendapat perhatian secara sungguh-sungguh dari para pengelola pendidikan. Budaya sekolah perlu dibangun berdasarkan kekuatan karakteristik budaya lokal masyarakat tempat sekolah itu berada. Budaya sekolah adalah detak jantung sekolah itu sendiri, perumusannya harus dilakukan dengan sebuah komitmen yang jelas dan terukur oleh komunitas sekolah yakni guru, siswa, manajemen sekolah, dan masyarakat (Mustowiyah et al., 2018: 93).

Berdasarkan hasil penelitian Mustowiyah et al., (2018: 89) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan budaya sekolah terhadap mutu pendidikan sebesar 0,911 dengan kontribusi sebesar 82,8 %. Terdapat pengaruh signifikan kompetensi guru terhadap mutu pendidikan sebesar 0,790 dengan kontribusi sebesar 61,9 %. Terdapat pengaruh secara bersama-sama Budaya Sekolah, dan Kompetensi Guru Terhadap Mutu Pendidikan sebesar 0,977 dengan kontribusi sebesar 95,3 %.

Berdasarkan fenomena tersebut maka perlu dilakukan penelitian lebih lanjut tentang “Pengaruh Dimensi Kepemimpinan Kepala Sekolah, Sistem Penjamin Mutu Internal, dan Budaya Sekolah Terhadap Mutu Kompetensi Guru SD Negeri 1 Kota Langsa”.

2. METODE PENELITIAN

2.1 Kerangka Dasar Penelitian

Menurut Undang-Undang No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dinyatakan bahwa pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian,

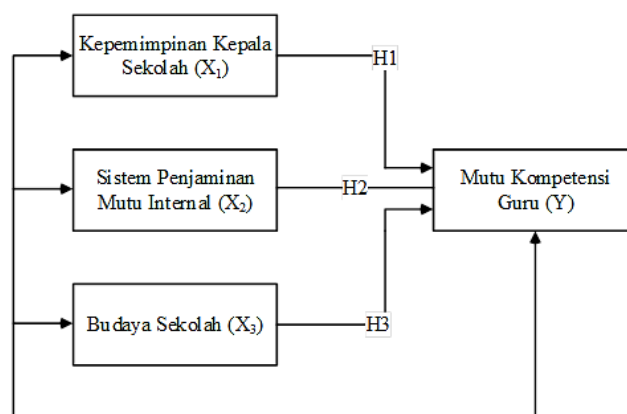
kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara (Priansa & Euis, 2016: 20).

Sistem Penjaminan Mutu yang dikembangkan oleh Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan terdiri atas Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) dan Sistem Penjaminan Mutu Eksternal (SPME). SPMI dilaksanakan oleh satuan pendidikan, sedangkan SPME dilaksanakan oleh institusi di luar satuan pendidikan seperti pemerintah pusat, pemerintah daerah, Badan Standar Nasional Pendidikan, dan Badan Akreditasi Sekolah/Madrasah. Sistem penjaminan mutu pendidikan pada satuan pendidikan, mencakup seluruh aspek penyelenggaraan pendidikan dengan memanfaatkan berbagai sumberdaya untuk mencapai SNP. Satuan pendidikan menerapkan keseluruhan siklus dalam sistem penjaminan mutu secara mandiri dan berkesinambungan hingga terbangun budaya mutu di satuan pendidikan. Budaya mutu akan mendorong satuan pendidikan untuk meningkatkan mutu pendidikan secara terus menerus sehingga mutu pendidikan akan meningkat secara konsisten dari waktu ke waktu secara bertahap hingga dipenuhinya standar yang telah ditetapkan atau bahkan melampaui standar tersebut (Muliawati, 2020: 2-3).

Dalam era globalisasi sekarang ini, sekolah harus mampu eksis dengan segala konsekuensinya melalui proses yang dilakukan. Keberadaan kepala sekolah sebagai kunci sukses pelaksanaan proses harus mampu memahami fungsi dan tugas serta tanggung jawab yang melekat yaitu, fungsi leader, manager, educator, supervisor, administrator, inovator, dan monitor (Raharjo, 2013: 512). Dengan keprofesionalan kepala sekolah ini, pengembangan profesionalisme tenaga kependidikan mudah dilakukan karena sesuai dengan fungsinya. Tenaga kependidikan profesionalisme tidak hanya menguasai bidang ilmu, bahan ajar dan metode yang tepat, akan tetapi mampu memotivasi peserta didik, memiliki keterampilan yang tinggi dan wawasan yang luas terhadap dunia pendidikan. Peran guru tidak hanya mengajar dan mendidik saja, melainkan guru dapat berperan sebagai sebagai pendidik (Educator), sebagai pemimpin (Leader), sebagai fasilitator, motivator, sebagai administrator, dan sebagai evaluator yang dapat berpengaruh terhadap siswa. Oleh karena itu guru harus bisa meningkatkan kinerjanya sebagai modal bagi keberhasilan pendidikan.

Berbagai upaya telah dilakukan pemerintah untuk memperbaiki kualitas pendidikan di Indonesia agar guru mempunyai kompetensi dalam melaksanakan tugasnya. Kompetensi merupakan sekumpulan ranah pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang menginternalisasi dalam diri guru dalam melaksanakan tugas profesionalismenya. Terdapat empat kompetensi guru yang senantiasa dipupuk dan dikembangkan diantaranya: pedagogik, kepribadian profesional, dan sosial. Kompetensi pedagogik seorang guru merupakan kemampuan dalam mengelolah proses belajar mengajar serta mengembangkan potensi peserta didik (Sunhaji, 2012: 280).

Selain itu, budaya organisasi sekolah mempengaruhi kualitas penyelenggaraan pendidikan pada suatu sekolah. Pengaruh budaya organisasi memiliki dampak terhadap kinerja yaitu kesesuaian budaya organisasi dapat mengurangi adanya konflik, baik yang berhubungan dengan pekerjaan ataupun yang terkait dengan individu. Budaya organisasi yang ditetapkan dengan baik akan meningkatnya kinerja guru. Menurut Atmoko (2012) menyatakan bahwa menemukan bukti empiris bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi professional guru, komitmen kerja dan budaya sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru, sehingga kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar 1. Kerangka Dasar Penelitian

Hipotesis atau hipotesa adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Hipotesis ilmiah mencoba mengutarakan jawaban sementara terhadap masalah yang akan

diteliti. Hipotesis dalam penelitian ini diajukan sebagai berikut:

1. Adanya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap mutu kompetensi guru SD Negeri 1 Kota Langsa.
2. Adanya pengaruh sistem penjaminan mutu internal terhadap mutu kompetensi guru SD Negeri 1 Kota Langsa.
3. Adanya pengaruh budaya sekolah terhadap mutu kompetensi guru SD Negeri 1 Kota Langsa.
4. Adanya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, sistem penjaminan mutu internal, budaya sekolah terhadap mutu kompetensi guru SD Negeri 1 Kota Langsa.



2.2 Guru

Guru disebut juga pendidik dan pengajar, tetapi kita tahu tidak semua pendidik adalah guru, sebab guru adalah suatu jabatan profesional yang pada hakekatnya memerlukan persyaratan keterampilan teknis dan sikap kepribadian tertentu yang semuanya itu dapat diperoleh melalui proses belajar mengajar dan latihan, Roestiyah (2012: 175) mengatakan bahwa: “Seorang pendidik profesional adalah seorang yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan sikap profesional yang mampu dan setia mengembangkan profesinya, menjadi anggota organisasi profesional pendidikan memegang teguh kode etik profesinya, ikut serta di dalam mengkomunikasikan usaha pengembangan profesi bekerja sama dengan profesi yang lain”. Pekerjaan guru dapat dipandang suatu profesi yang secara keseluruhan harus memiliki kepribadian yang baik dan mental yang tangguh, karena mereka dapat menjadi contoh bagi siswanya dan masyarakat sekitarnya. Drajat, (2011: 10) mengemukakan tentang kepribadian guru sebagai berikut “setiap guru hendaknya mempunyai kepribadian yang akan dicontoh dan diteladani oleh anak didiknya, baik secara sengaja maupun tidak”. Berdasarkan dari beberapa pendapat diatas, dapat dipahami bahwa pengertian guru adalah orang yang bertanggung jawab terhadap pendidikan anak didiknya, baik secara klasikal maupun individual.

2.3 Kompetensi Dasar Guru

Kompetensi dalam Bahasa Inggris disebut competency, merupakan kebulatan penguasaan pengetahuan, ketrampilan, dan sikap yang ditampilkan melalui unjuk kerja yang dicapai setelah menyelesaikan suatu program pendidikan. Pengertian dasar kompetensi (competency) yaitu kemampuan atau kecakapan (Situmorang & Winarno, 2008: 17). Menurut Echols dan Shadly “Kompetensi adalah kumpulan pengetahuan, perilaku, dan keterampilan yang harus dimiliki guru untuk mencapai tujuan pembelajaran dan pendidikan. Kompetensi diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, dan belajar mandiri dengan memanfaatkan sumber belajar” (Suprihatiningkrum, 2014: 27).

2.4 Sistem Penjamin Mutu Internal

Menurut Fattah, (2016: 38), berpendapat bahwa banyak faktor yang dibutuhkan untuk mencapai dan memelihara mutu. Kaitan dengan mutu, peran dan fungsi sistem penjaminan mutu (Quality Assurance System) sangat dibutuhkan. Penjaminan mutu merupakan kata lain dari serangkaian kegiatan monitoring, evaluasi atau kajian (review) mutu. Kegiatan penjaminan mutu bertujuan untuk membangun kepercayaan melalui pemenuhan standar minimum pada komponen input, proses, dan output sesuai dengan yang diharapkan oleh pemakai. Terdapat dua bentuk penjaminan mutu, yaitu (1) Desain kegiatan proses perbaikan dan pengembangan mutu berkelanjutan (continuous quality improvement), (2) Budaya mutu (quality culture) yang mengandung tata nilai (values). Berdasarkan pendapat tersebut diatas, penjaminan mutu diartikan sebagai suatu sistem yang mengandung tata nilai dan asas dalam proses perubahan, perbaikan dan peningkatan mutu secara berkelanjutan.

2.5 Budaya Sekolah

Salah satu keunikan dan keunggulan sebuah sekolah adalah memiliki budaya sekolah atau kultur sekolah (school culture) yang kokoh, dan tetap eksis. Perpaduan semua unsur (three in one) baik siswa, guru, dan orang tua yang bekerjasama dalam menciptakan komunitas yang lebih baik melalui pendidikan yang berkualitas, serta bertanggung jawab dalam meningkatkan mutu pembelajaran di sekolah, menjadikan sebuah sekolah unggul dan favorit di masyarakat. Dijelaskan oleh Zamroni, (2015: 77) bahwa budaya sekolah merupakan nilai-nilai, kebiasaan-kebiasaan, upacara-upacara, slogan-slogan, dan berbagai perilaku yang telah lama terbentuk di Sekolah dan diteruskan dari satu angkatan ke angkatan berikutnya, baik secara sadar maupun tidak.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Pengujian Deskriptif

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan SPSS 25.0 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Deskriptif

		Kepemimpinan Kepala Sekolah	Sistem Penjaminan Mutu Internal	Budaya Sekolah	Kompetensi Guru
N	Valid	32	32	32	32
	Missing	0	0	0	0
Std. Deviation		4.915	4.420	4.969	1.174
Range		19	17	18	4
Minimum		21	23	21	36
Maximum		40	40	39	40
Sum		954	988	1036	1213
Mean		29.81	30.87	32.37	37.90



Dari tabel 1 di atas dapat dijelaskan bahwa nilai minimum dari variabel X_1 (kepemimpinan kepala sekolah) = 21 dan nilai maksimum $X_1 = 40$, dengan mean = 29.81 dan standar deviasi 4.915. Nilai minimum dari variabel X_2 (sistem penjaminan mutu internal) = 23 dan nilai maksimum 40. Sementara nilai mean = 30.87 dengan standar deviasi 4.420. Selanjutnya nilai minimum dari variabel X_3 (budaya sekolah) = 21 dan nilai maksimum 39. Sementara nilai mean = 32.37 dengan standar deviasi 4.969. Nilai minimum dari variabel Y (Kinerja) = 36 dan nilai maksimum 40. Sementara nilai mean = 37.90 dengan standar deviasi = 1.174.

3.2 Pengujian Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang sering digunakan yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi dan uji linearitas. Pengujian asumsi klasik adalah analisis yang dilakukan untuk menilai apakah di dalam sebuah model regresi terdapat masalah-masalah asumsi klasik.

3.2.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Dari hasil analisis data diperoleh bahwa model regresi berdistribusi normal, karena nilai Asymp.sig. (2-tailed) untuk ketiga variabel masing-masing lebih besar dari 0,05 yaitu 0,106 untuk variabel kepemimpinan kepala sekolah, 0,170 untuk variabel penjaminan mutu internal, dan untuk budaya sekolah sebesar 0,200.

Tabel 2. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kepemimpinan Kepala Sekolah	Sistem Penjaminan Mutu Internal	Budaya Sekolah	Unstandardized Residual
N		32	32	32	32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	29.81	30.88	32.38	.0000000
	Std. Deviation	4.915	4.420	4.969	1.46086707
Most Extreme Differences	Absolute	.141	.132	.113	.088
	Positive	.141	.097	.091	.088
	Negative	-.094	-.132	-.113	-.078
Test Statistic		.141	.132	.113	.088
Asymp. Sig. (2-tailed)		.106 ^c	.170 ^c	.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

3.2.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk melihat apakah setiap variabel bebas berkorelasi tinggi satu sama lain atau tidak. Jika terjadi gejala multikolinieritas, maka model regresi akan bias.

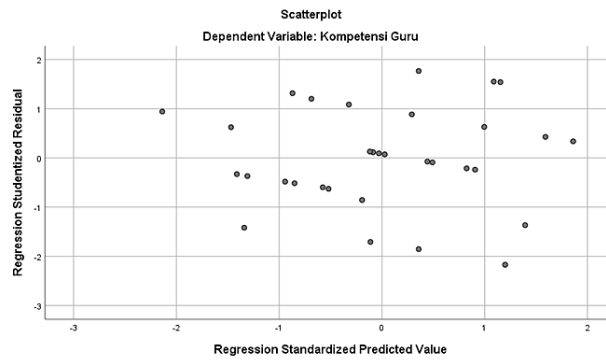
Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepemimpinan Kepala Sekolah	.994	1.006
Sistem Penjaminan Mutu Internal	.965	1.036
Budaya Sekolah	.966	1.035

Untuk mengukur nilai multikolinieritas maka dapat digunakan besaran tolerance (a) dan Variance Inflation Factor (VIF) jika menggunakan $\alpha/\text{tolerance} = 10\%$ atau 0,10 maka $VIF = 10$. Sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel $X_1 = 1.006 < 10$ dengan nilai tolerance $0.994 = 99.4\% > 10\%$, maka dapat dikatakan bahwa antar variabel bebas X_1 tidak terjadi multikolinieritas. variabel $X_2 = 1.036 < 10$ dengan nilai tolerance $0.965 = 96.5\% > 10\%$, maka dapat dikatakan bahwa antar variabel bebas X_2 tidak terjadi multikolinieritas. variabel $X_3 = 1.035 < 10$ dengan nilai tolerance $0.966 = 96.6\% > 10\%$, maka dapat dikatakan bahwa antar variabel bebas X_3 tidak terjadi multikolinieritas. Kesimpulannya bahwa semua variabel bebas dalam model regresi ini memenuhi syarat multikolinieritas.

3.2.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan yang lain.



Gambar 2. Scatterplot Hasil Uji Heterokedastisitas

Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah di mana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas. Dari scatterplot di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol (0) artinya tidak terjadi masalah heterokedastisitas. Sehingga model regresi ini dapat dilanjutkan.

3.2.4 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk memastikan bahwa model regresi tidak memiliki masalah autokorelasi. Untuk menentukan ada tidaknya masalah autokorelasi maka digunakan nilai durbin-watson, dengan ketentuan:

- $DU < DW < 4-DU$ maka H_0 diterima, artinya tidak terjadi autokorelasi
- $DW < DL$ atau $DW > 4-DL$ maka H_0 ditolak, artinya terjadi autokorelasi
- $DL < DW < DU$ atau $4-DU < DW < 4-DL$, artinya tidak ada kepastian atau kesimpulan yang pasti.

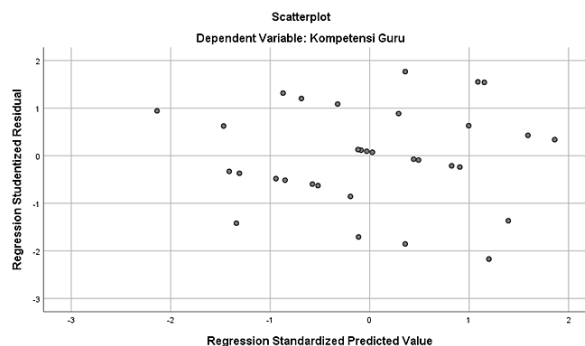
Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

Nilai DU	Nilai DL	Nilai Durbin Watson
1.6505	1.2437	1.832

Nilai DU dan DL dapat diperoleh dari tabel statistik Durbin Watson. Dengan $n = 32$, dan $k = 3$ didapat nilai $DL = 1.2437$ dan $DU = 1.6505$. Jadi nilai $4-DU = 2.3495$ dan $4-DL = 2.7563$. Dari output dapat diketahui nilai Durbin-Watson sebesar 1.832. Karena diperoleh nilai DW terletak antara DU dan $4-DU$ ($1.6505 < 1.832 < 2.3495$), maka hasilnya tidak ada autokorelasi pada model regresi.

3.2.5 Uji Linieritas

Dari gambar scatterplot di bawah ini terlihat bahwa sebaran titik-titik pada scatterplot tidak menunjukkan pola tertentu sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi ini memenuhi syarat untuk menjadi model yang baik karena asumsi linieritas terpenuhi.



Gambar 3. Scatterplot Hasil Uji Linieritas

3.3 Pengujian Hipotesis Parsial

Uji t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan thit dengan ttabel atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing thit.

3.3.1 Pengaruh Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) Terhadap Mutu Kompetensi Guru (Y)

Kriteria pengambilan keputusannya adalah H_0 diterima jika $thit \leq ttabel$ pada $\alpha = 5\%$ dan H_0 ditolak (H_a diterima) jika $thit > ttabel$ pada $\alpha = 5\%$. Hasil uji t dapat dilihat pada Tabel berikut:



Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji T)

Model	t	Sig.
(Constant)	16.905	.000
Kompetensi Dasar Guru	2.516	.035
Kreativitas	.318	.752
Motivasi	3.162	.003

Nilai $t_{hit} = 2.095$ lebih besar dari $t_{tab} = 1.694$, dengan nilai signifikansi $0.003 < 0.05$ sehingga tolak H_0 dan terima H_a , yang artinya bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap mutu kompetensi guru di SD Negeri 1 Kota Langsa.

3.3.2 Pengaruh Variabel Sistem Penjaminan Mutu Internal (X2) Terhadap Mutu Kompetensi Guru (Y)

Dari tabel di atas diperoleh nilai $t_{hit} = 2.032$ lebih besar dari $t_{tab} = 1.694$ dengan nilai signifikansi $0.001 < 0.05$ sehingga tolak H_0 dan terima H_a artinya terdapat pengaruh sistem penjaminan mutu internal terhadap mutu kompetensi guru di SD Negeri 1 Kota Langsa.

3.3.3 Pengaruh Variabel Budaya Sekolah (X3) Terhadap Mutu Kompetensi Guru (Y)

Dari tabel di atas diperoleh nilai $t_{hit} = 1.830$ lebih kecil dari $t_{tab} = 1.694$, dengan nilai signifikansi $0.214 > 0.05$ sehingga tolak H_a dan terima H_0 artinya tidak ada pengaruh positif dan signifikan variabel budaya sekolah terhadap mutu kompetensi guru di SD Negeri 1 Kota Langsa.

3.4 Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan dengan membandingkan F_{hit} dengan tabel F: F_{tab} , jika $F_{hit} > F_{tab}$, (H_0 ditolak H_a diterima). Sebaliknya jika $F_{hit} < F_{tab}$, maka model tidak signifikan, hal ini juga ditandai nilai kolom signifikansi (%) akan lebih besar dari alpha.

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Model	df	F Hitung	F Tabel	Sig.
1 Regression	3	2.294	2.901	.033 ^p
Residual	28			
Total	31			

Dari tabel di atas diperoleh nilai $F_{hit} = 2.294$ lebih besar dari $F_{tab} = 2.901$, maka tolak H_0 dan terima H_a , artinya secara simultan semua variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yakni ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, sistem penjaminan mutu internal, dan budaya sekolah terhadap mutu kompetensi guru di SD Negeri 1 Kota Langsa.

3.5 Pengujian Regresi Ganda

Kemudian dicari nilai koefisien regresi untuk menentukan persamaan regresinya:

Tabel 7. Hasil Pengujian Regresi Ganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	36.901	2.561	
Kepemimpinan Kepala Sekolah	.047	.043	.195
Sistem Penjaminan Mutu Internal	-.050	.048	-.187
Budaya Sekolah	.035	.043	.150

Dari tabel di atas diperoleh nilai persamaan regresi:

$$Y = 36.901 + 0.047X_1 - 0.050X_2 + 0.035X_3$$

Artinya mutu kompetensi guru akan meningkat apabila kepemimpinan kepala sekolah, sistem penjaminan mutu internal, dan budaya sekolah ditingkatkan. Dan sebaliknya mutu kompetensi guru akan menurun apabila semua variabel bebas tersebut dilemahkan. Apabila semua variabel ditingkatkan menjadi nilai 10, maka besarnya mutu kompetensi guru SD Negeri 1 Kota Langsa adalah:

$$Y = 36.901 + 0.047(10) - 0.050(10) + 0.035(10)$$

$$Y = 36.901 + 0.47 - 0.50 + 0.35$$

$$Y = 37.221$$

Maka mutu kompetensi guru SD Negeri 1 Kota Langsa sebesar 37.221. Kemudian untuk melihat besarnya hubungan dan kontribusi variabel dilihat melalui nilai R dan R²:



Tabel 8. Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.337 ^a	.113	.218

Besarnya pengaruh (R) dari variabel bebas terhadap variabel terikatnya adalah $R = 0.337$ artinya variabel bebas memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap variabel terikatnya. Sementara nilai $\text{Adj. } R^2 = 0.218 \times 100 = 21.8\%$ berarti besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebesar 21.8%, dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada riset ini.

4. KESIMPULAN

Dari hasil analisis data, penelitian ini menyimpulkan beberapa hal penting. Pertama, temuan melalui uji parsial menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap mutu kompetensi guru di SD Negeri 1 Kota Langsa. Hal ini menekankan peran utama kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu kompetensi guru. Kedua, sistem penjaminan mutu internal tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap mutu kompetensi guru di sekolah tersebut. Ini menunjukkan bahwa sistem penjaminan mutu internal mungkin belum berkontribusi secara signifikan dalam peningkatan mutu kompetensi guru di lingkungan tersebut. Ketiga, variabel budaya sekolah juga tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap mutu kompetensi guru di SD Negeri 1 Kota Langsa. Hal ini menunjukkan bahwa budaya sekolah mungkin belum menjadi faktor utama dalam membentuk mutu kompetensi guru. Keempat, uji simultan mengungkapkan bahwa secara bersama-sama, kepemimpinan kepala sekolah, sistem penjaminan mutu internal, dan budaya sekolah memberikan pengaruh yang signifikan terhadap mutu kompetensi guru di SD Negeri 1 Kota Langsa. Dalam hal ini, manajemen holistik terhadap faktor-faktor ini dapat menjadi pendekatan yang efektif dalam meningkatkan mutu kompetensi guru. Secara keseluruhan, penelitian ini menggarisbawahi peran sentral kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu kompetensi guru, sementara sistem penjaminan mutu internal dan budaya sekolah belum memberikan dampak signifikan dalam konteks ini. Kombinasi dari ketiga faktor ini bersama-sama memberikan kontribusi yang penting dalam membentuk mutu kompetensi guru di SD Negeri 1 Kota Langsa.

REFERENCES

- Hartani, A. L. (2011). *Manajemen Pendidikan*. Jakarta: Laks Bang.
- Husaini, U. (2013). *Manajemen: Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irham, F. (2015). *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- Kemendikbud. (2016). *Peraturan Menteri Pendidikan Nomor 22 Tahun 2016 tentang Standar Proses Pendidikan Dasar Dan Menengah*. Kemendikbud.
- Kirana, D. D. (2011). "Pentingnya Penguasaan Empat Kompetensi Guru Dalam Menunjang Ketercapaian Tujuan Pendidikan Sekolah Dasar". *Journal of Physics A: Mathematical and Theoretical*, 44(8), 1689–1699.
- Komaridah, A., & Triatna, C. (2010). *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mahri, A. J. W. (2014). "Kepemimpinan Kepala Sekolah, Pengaruhnya terhadap Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Guru serta Implikasinya pada Kinerja Guru". *Jurnal Kontigensi*, 2(1), 39–54.
- Mas Min. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*.
- Muliawati, T. (2020). *Pengaruh Dimensi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Sistem Penjaminan Mutu Internal Terhadap Mutu Kompetensi Guru SMA Swasta Di SMA Istiqamah Margacinta Bandung*. Tesis. Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung.
- Mustowiyah, M., Murniati, N. A. N., & Sunanda, S. (2018). "Pengaruh Budaya Sekolah dan Kompetensi Guru terhadap Mutu Pendidikan di SMP Negeri Se-Kecamatan Randudongkal Kabupaten Pemalang". *JP3 (Jurnal Pendidikan Dan Profesi Pendidik)*, 4(5), 89–103. <https://doi.org/10.26877/jp3.v3i1.2211>.
- Priansa, D. J., & Euis, K. (2016). *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah*. Bandung: Alfabeta. Alfabeta.
- Purwanto, I. (2019). *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pengambilan Keputusan Di SMK Muhammadiyah Bumiayu Kabupaten Brebes*. Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Purwokerto.
- Raharjo, S. B. (2013). "Evaluasi Trend Kualitas Pendidikan Di Indonesia". *Jurnal Penelitian Dan Evaluasi Pendidikan*, 12(5), 510–521. <https://doi.org/10.21831/pep.v16i2.1129>
- Rahmawati, R., Siraj, A., & Achruh, A. (2021). "Hubungan Antara Kompetensi Guru Dan Budaya Sekolah Dengan Kinerja Guru. Idaarah". *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(1), 10–24. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v5i1.19001>.
- Roestiyah. (2012). *Strategi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sari, A. K. (2014). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Penjaminan Mutu Terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Teluk Betung Selatan Bandar Lampung*. Tesis. Magister Manajemen Pendidikan Universitas Lampung.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunhaji. (2012). "Strategi Pengembangan Kualifikasi dan Kompetensi Guru (Menurut Undang-Undang Guru & Dosen



dan Standar Nasional Pendidikan)". *INSANIA*, 16(5), 279–297.

Suprihatiningkrum, J. (2014). *Guru Profesional: Pedoman Kinerja, Kualifikasi & Kompetensi Guru*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.

Supriyanto, Sani, A., & Machfudz, M. (2015). *Metodologi Riset: Manajemen Sumberdaya Manusia*. Malang: UIN-Maliki Press.

Susanto, A. (2017). *Teori Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta: Prenada Media Grup.

Susanto, & Prama, G. (2016). *Strategi Organisasi*. Yogyakarta: Amara Book.

Yati, Y. U. (2019). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 19*. Skripsi. Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi.

Zamroni. (2015). *Pendidikan Demokrasi pada Masyarakat Multikultural*. Yogyakarta: Gavin Kalam Utama