

**PENGARUH PERILAKU KEPEMIMPINAN DAN KETERAMPILAN
MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU
SEKOLAH EKAYANA DHARMA BUDHI BAKTI**

TESIS

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar
Magister Pendidikan Keagamaan Buddha**



**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN KEAGAMAAN BUDDHA (S2)
SEKOLAH TINGGI ILMU AGAMA BUDDHA
SMARATUNGGA
BOYOLALI
2024**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Tesis dengan judul Pengaruh Praktik Mindfulness dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru di Sekolah Ekayana Dharma Budhi Bakti.

Karya,

Nama : Surya Causirhom

NIM : 20200100002

Program Studi : Pendidikan Keagamaan Buddha (S2)

Telah disetujui oleh pembimbing tesis untuk di ajukan ke ujian tesis.

Boyolali, 1 September 2024

Pembimbing I



Dr. dr. Khie Khiong, S.Si., S.Ked.,
M.Si., M.Pharm.Sc., Ph.D., PA(K),
Exp.Flow.,Akp.

Pembimbing II,



Dr. Partono Nyanasuryanadi, M.Pd.,
M.Pd.B

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN KEAGAMAAN BUDDHA (S2)
SEKOLAH TINGGI ILMU AGAMA BUDDHA SMARATUNGA/
BOYOLALI**

PERSETUJUAN TESIS

Tanggal: 1 September 2024

Program Studi Pendidikan Keagamaan Buddha (S2)
Sekolah Tinggi Ilmu Agama Buddha Smaratunga Boyolali
Menerima Tesis yang ditulis oleh:

Surya Causirhom

Berjudul

**Pengaruh Perilaku Kepemimpinan dan Keterampilan Manajerial Kepala
Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Ekayana Dharma Budhi Bakti Jakarta**

Sebagai bagian dari persyaratan untuk memperoleh gelar
MAGISTER PENDIDIKAN KEAGAMAAN BUDDHA

Dr. Kabri, S.Ag., M.Pd., M.Pd.B
Ketua Penguji (Penguji I)

Budi Utomo, S.Ag., M.A., Ph.D
Penguji II

Dr. dr. Khie Khiong, S.Si., S.Ked., M.Si.,
M.Pharm.Sc., Ph.D., PA(K), Exp.Flow., Acp.
Pembimbing I

Dr. Partono Nyanasuryanadi, M.Pd., M.Pd.B
Pembimbing II

Mengetahui,



Dr. Partono Nyanasuryanadi, M.Pd., M.Pd.B.
Ketua Program Studi Pendidikan Keagamaan Buddha (S2)
Sekolah Tinggi Ilmu Agama Buddha Smaratunga Boyolali

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Surya Causirhom

NIM : 20200100002

Program Studi : Magister Pendidikan Keagamaan Buddha

Alamat Lengkap : Jl. Dukuh Kupang Barat VIII No 11, Surabaya, Jawa Timur

No. Hp : 081212112464

Menyatakan dengan sungguh-sungguh bahwa:

1. Keabsahan data dan hal-hal lain yang berkenaan dengan keaslian dalam penyusunan Tesis ini merupakan tanggung jawab pribadi.
2. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan Tesis yang saya kutip dan hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.
3. Apabila dikemudian hari timbul masalah dengan keabsahan data dan keaslian/originalitas Tesis adalah diluar tanggung jawab STIAB SMARATUNGGA dan saya bersedia menanggung resiko sanksi yang dikeluarkan STIAB SMARATUNGGA berupa pencabutan gelar akademik dan gugatan yang diajukan oleh pihak lain yang merasa dirugikan.

Demikian agar yang berkepentingan maklum.

Boyolali, 1 September 2024

Yang membuat Pernyataan

(Surya Causirhom)

PERNYATAAN PUBLIKASI

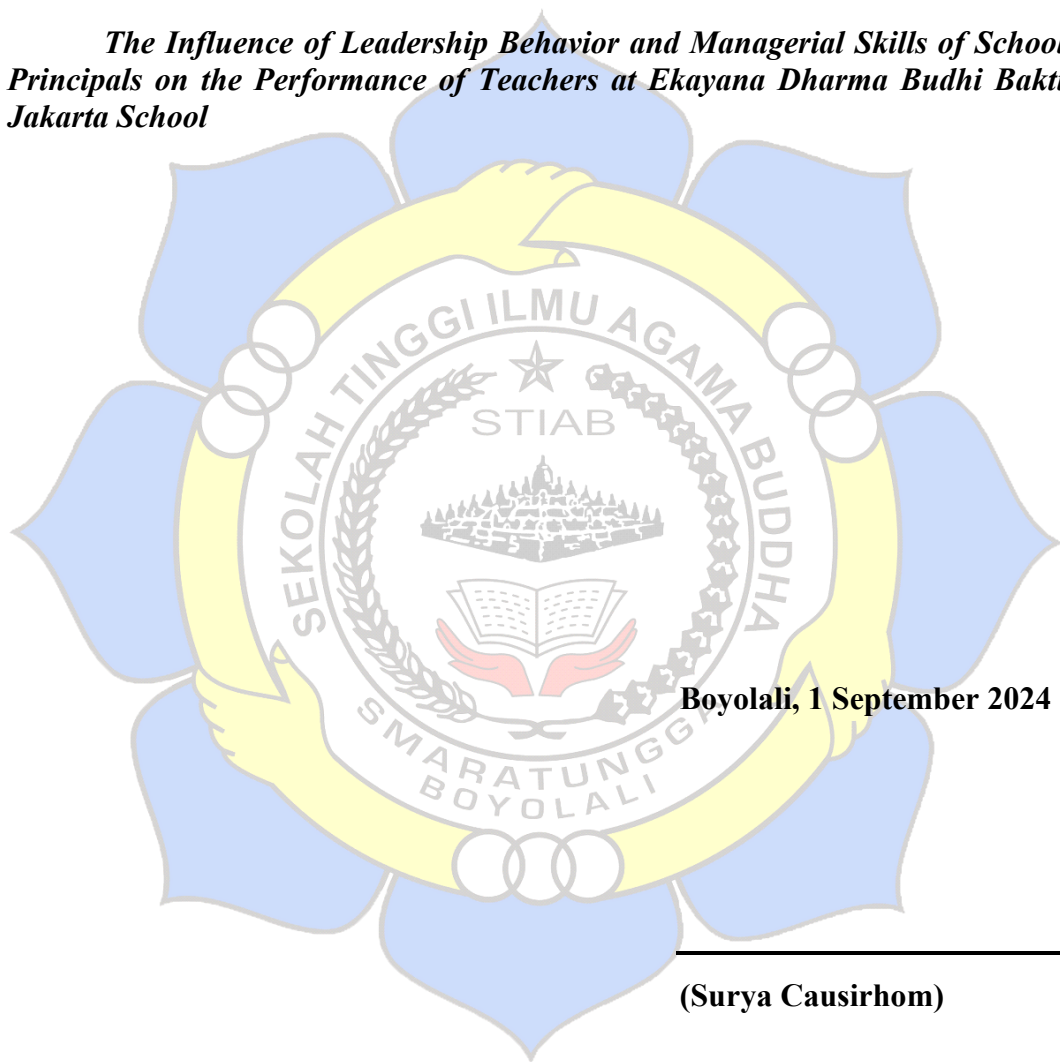
Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Surya Causirhom

NIM : 20200100002

Menyatakan bahawa saya telah mempublikasikan hasil penelitian tesis saya sebagai berikut:

The Influence of Leadership Behavior and Managerial Skills of School Principals on the Performance of Teachers at Ekayana Dharma Budhi Bakti Jakarta School

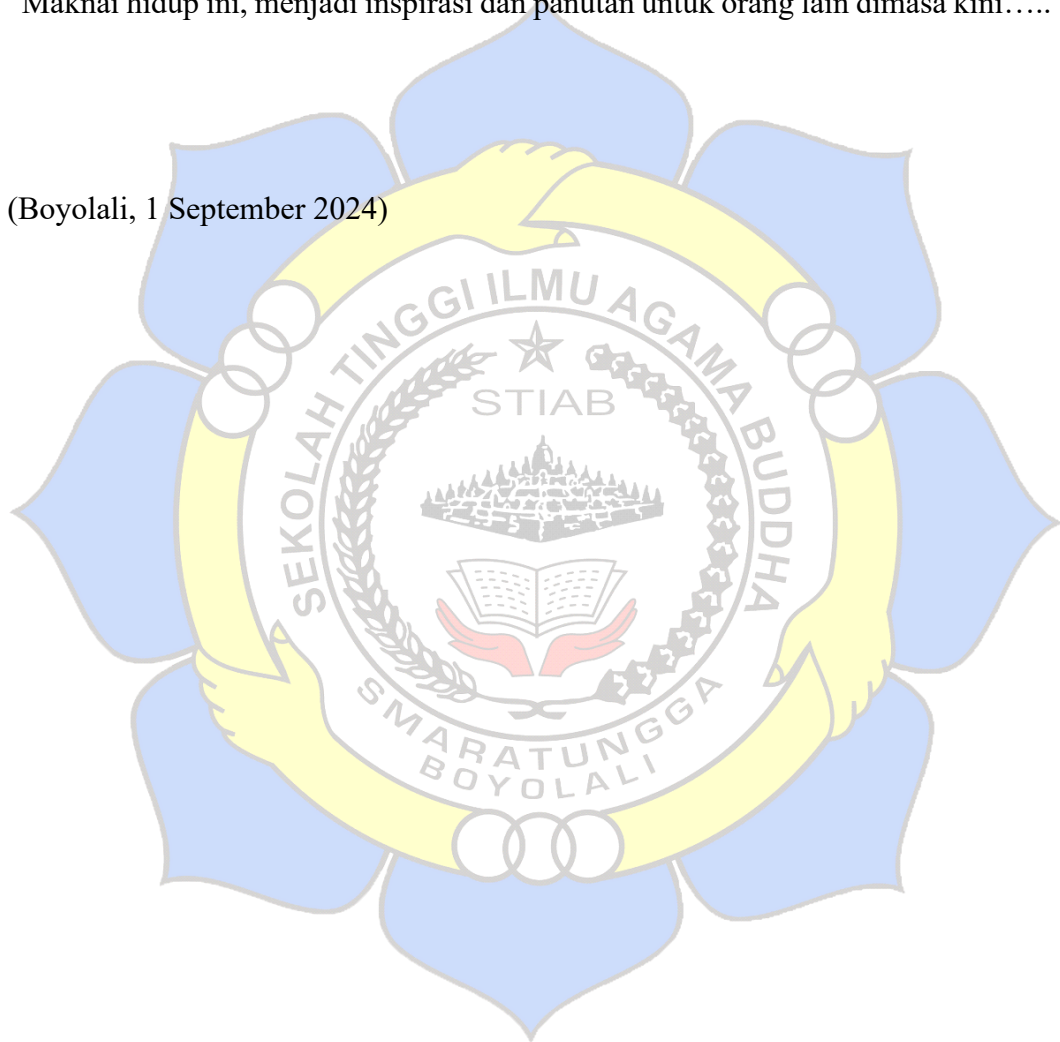


PERSEMBAHAN

Tesis ini penulis persembahkan kepada kedua orang tua, kedua kakak kandung dan keluarga besar tercinta atas cinta dan kasih sayang serta doa yang tak terbalaskan. Bimbingan, petunjuk, dan dorongan dari dosen pembimbing, dosen penguji dan para dosen yang tak berkesudahan. Motivasi dan bantuan dari keluarga. Doa dari para rekan dan sahabat. Terakhir untuk almamater tercinta.

“Maknai hidup ini, menjadi inspirasi dan panutan untuk orang lain dimasa kini.....”

(Boyolali, 1 September 2024)



ABSTRAK

Surya Causirhom. 20200100002. 2024. *“Pengaruh Perilaku Kepemimpinan dan Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Ekayana Dharma Budhi Bakti Jakarta”*. Tesis, Program Studi Pendidikan Keagamaan Buddha (S2), Sekolah Tinggi Ilmu Agama Buddha Smaratungga Boyolali. Pembimbing (I) Dr. dr. Khie Khiong, S.Si., S.Ked., M.Si., M.Pharm.Sc., Ph.D., PA(K)., Exp.Flow.,Akp (II) Dr. Partono Nyanasuryanadi, M.Pd., M.Pd.B.

Kata Kunci: *Perilaku Kepemimpinan, Keterampilan Manajerial, Kinerja Guru.*

Pendidikan merupakan sektor krusial dalam kehidupan yang mempengaruhi berbagai aspek, dan kualitas pendidikan sangat bergantung pada kinerja guru. Kinerja guru dipengaruhi oleh perilaku kepemimpinan dan keterampilan manajerial kepala sekolah. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh perilaku kepemimpinan dan keterampilan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru di Sekolah Ekayana Dharma Budhi Bakti Jakarta. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel jenuh yang terdiri dari 44 guru di jenjang SD, SMP, SMA, dan SMK. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda.

Metode penelitian melibatkan pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarkan kepada seluruh guru di Sekolah Ekayana Dharma Budhi Bakti. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda untuk mengidentifikasi pengaruh masing-masing variabel, yaitu perilaku kepemimpinan dan keterampilan manajerial kepala sekolah, terhadap kinerja guru. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang jelas tentang bagaimana kedua faktor ini mempengaruhi kualitas kinerja guru.

Hasil penelitian membuktikan bahwasannya perilaku kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Kepala sekolah yang menunjukkan perilaku kepemimpinan yang baik mampu meningkatkan motivasi dan kedisiplinan guru, yang berdampak positif pada kinerja mereka. Keterampilan manajerial kepala sekolah juga terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja guru, dengan keterampilan dalam pengelolaan sumber daya dan penyelesaian masalah yang efektif menghasilkan lingkungan kerja yang mendukung. Secara bersamaan, perilaku kepemimpinan dan keterampilan manajerial memiliki pengaruh positif yang signifikan, menghasilkan suasana kerja yang memotivasi dan meningkatkan kinerja serta kepuasan kerja guru.

ABSTRACT

Surya Causirhom. 20200100002. 2024. *“The Influence of Leadership Behavior and Managerial Skills of School Principals on the Performance of Teachers at Ekayana Dharma Budhi Bakti Jakarta School”*. Thesis, Master in Buddhist Religious Education Department, Smaratunga Buddhist College of Boyolali. Supervisor (I) Dr. dr. Khie Khiong, S.Si., S.Ked., M.Si., M.Pharm.Sc., Ph.D., PA(K)., Exp.Flow.,Akp (II) Dr. Partono Nyanasuryanadi, M.Pd., M.Pd.B.

Keywords: Leadership behavior, managerial skills, teacher performance.

Education is a crucial sector in life, impacting various aspects, with the quality of education highly dependent on teacher performance. Teacher performance is influenced by the leadership behavior and managerial skills of the school principal. This study aims to analyze the impact of leadership behavior and managerial skills of school principals on teacher performance at Sekolah Ekayana Dharma Budhi Bakti Jakarta. The research employs a quantitative approach with a saturated sample consisting of 44 teachers across elementary, junior high, senior high, and vocational schools. Data was collected using questionnaires and analyzed through multiple linear regression.

The research method involved distributing questionnaires to all teachers at Sekolah Ekayana Dharma Budhi Bakti. Data analysis was performed using multiple linear regression to identify the impact of each variable, namely leadership behavior and managerial skills of the principal, on teacher performance. The study aims to provide a clear picture of how these factors affect the quality of teacher performance.

The results indicate that the principal's leadership behavior significantly influences teacher performance. Principals who exhibit good leadership behavior can enhance teachers' motivation and discipline, positively impacting their performance. Managerial skills of the principal also positively affect teacher performance, with effective resource management and problem-solving skills creating a supportive work environment. Together, leadership behavior and managerial skills have a significant positive impact, creating a motivating work atmosphere that improves teacher performance and job satisfaction.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Sanghyang Adi Buddha, Ketuhanan Yang Maha Esa, para-Buddha Boddhisatva-Mahasatva, berkat pancaran cinta kasih serta karma baik, peneliti dengan penuh semangat, keuletan dan tekad, akhirnya dapat menyelesaikan Tesis dengan judul “Pengaruh Perilaku Kepemimpinan dan Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Ekayana Dharma Budhi Bakti” tepat pada waktunya. Tesis ini disusun untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar Magister Pendidikan Agama Buddha (S2) Program studi Pendidikan Keagamaan Buddha di Sekolah Tinggi Ilmu Agama Buddha Smaratungga Boyolali.

Tesis ini menjabarkan tentang keseluruhan format penelitian sampai hasil penelitian yang telah dilakukan sebagai wujud pelaksanaan tugas akhir untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Magister Pendidikan Keagamaan Buddha (M.Pd) di Sekolah Tinggi Ilmu Agama Buddha (STIAB) Smaratungga Boyolali. Penulis mengucapkan terima kasih kepada Sekolah Ekayana Dharma Budhi Bakti atas izin untuk dijadikan tempat penelitian. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada Bapak Dr. Partono Nyanasuryanadi, M.Pd., M.Pd.B dan Bapak Dr. dr. Khie Khiong, S.Si., S.Ked., M.Si., M.Pharm.Sc., Ph.D., PA(K)., Exp.Flow.,Akp. atas bimbingan dan arahnya selama melakukan penelitian, serta kepada seluruh pihak yang telah berkontribusi dalam proses penelitian dan memberikan masukan hingga terselesaikannya Tesis ini.

Tesis ini telah mengalami perbaikan dan mengikuti pedoman penulisan tugas akhir STIAB Smaratungga Boyolali serta proses revisi dari dosen pembimbing, penguji dan para dosen lainnya. Namun sangat disadari bahwa dalam penyusunan Tesis banyak mengalami kendala dan kesulitan, oleh karena itu, demi penyempurnaan dan perbaikan, kritik dan saran dari Bapak/Ibu/Saudara pembaca sangat penulis harapkan,

Diharapkan Tesis ini bermanfaat khususnya bagi mahasiswa STIAB Smaratungga Boyolali sebagai referensi dan bahan bacaan untuk meningkatkan praktik mindfulness dan bagi STIAB Smaratungga Boyolali dapat menjadi bahan referensi dan refleksi untuk meningkatkan manajerial sekolah dan mengurangi prokrastinasi akademik di kalangan mahasiswa serta dapat menambah koleksi bacaan di perpustakaan. Semoga Tesis ini dapat memberikan informasi dan manfaat bagi semua pihak yang terlibat dalam dunia pendidikan.

Boyolali, 1 September 2024

Surya Causirhom

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
PERSETUJUAN TESIS	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
PERNYATAAN PUBLIKASI.....	v
PERSEMBAHAN.....	vi
ABSTRAK.....	vii
ABSTRACT.....	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Penelitian	1
B. Identifikasi Masalah.....	11
C. Batasan Masalah	12
D. Rumusan Masalah.....	12
E. Tujuan Penelitian	12
F. Manfaat Penelitian	13
G. Kebaruan dan Orisinalitas Penelitian (<i>State of the Art</i>)	15
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	23
A. Kajian Pustaka	23
1. Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah Mempengaruhi Kinerja Guru	23
2. Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah Mempengaruhi Kinerja Guru	25
3. Perilaku Kepemimpinan dan Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah Mempengaruhi Kinerja Guru.....	27
B. Kerangka Teoretis.....	29
1. Kinerja Guru.....	29
2. Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	32
3. Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah.....	36

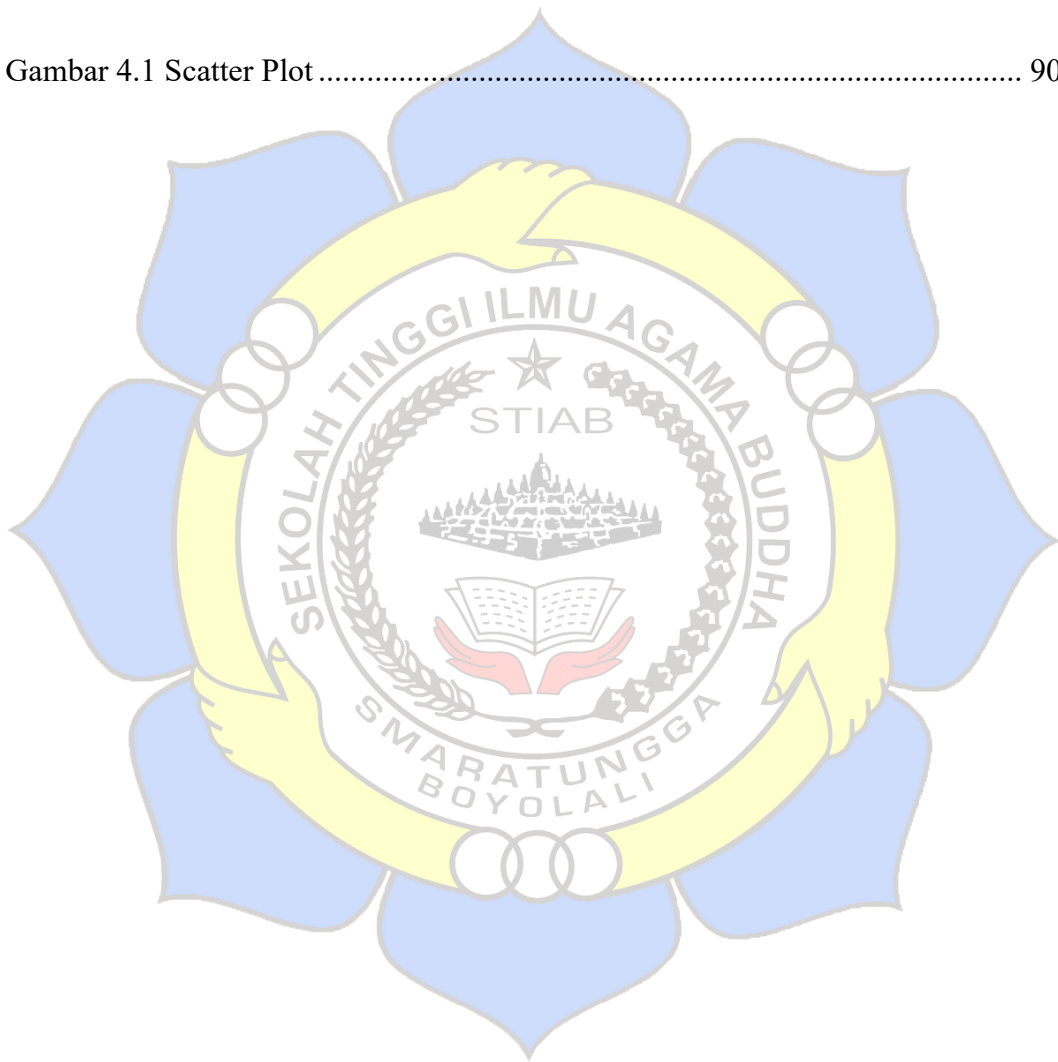
C. Kerangka Berpikir.....	38
D. Hipotesis Penelitian	39
BAB III METODE PENELITIAN	40
A. Objek dan Subjek Penelitian.....	40
B. Desain Penelitian	40
C. Populasi dan Sampel	41
1. Populasi	41
2. Sampel.....	41
D. Variabel Penelitian.....	41
1. Variabel	41
2. Hubungan Antar Variabel	46
E. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data.....	47
F. Teknik Analisis Data.....	47
1. Uji Validitas	48
2. Uji Reliabilitas.....	49
3. Analisis Statistik Deskriptif	49
4. Uji Asumsi Klasik	51
5. Analisis Regresi Linear Berganda.....	54
G. Hipotesis Statistik	56
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	58
A. Analisis Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Ekayana Budhi Bakti.....	58
1. Hasil Penelitian	58
2. Pembahasan.....	68
B. Analisis Pengaruh Perilaku Keterampilan Manajerial Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Ekayana Budhi Bakti.....	71
1. Hasil Penelitian	71
2. Pembahasan.....	80
C. Analisis Pengaruh Perilaku Kepemimpinan dan Keterampilan Manajerial Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Ekayana Budhi Bakti	82
1. Hasil Penelitian	82
2. Pembahasan.....	90
BAB V PENUTUP	93

A. Simpulan	93
B. Implikasi	94
C. Saran	96
DAFTAR PUSTAKA	98



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir.....	38
Gambar 2.2 Model Konstelasi Penelitian	46
Gambar 4.1 Scatter Plot	90



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Gap Analisis Penelitian Terdahulu	20
Tabel 4.1 Indikator Kepribadian	58
Tabel 4.2 Indikator Pengetahuan	59
Tabel 4.3 Indikator Pemahaman terhadap Visi dan Misi Sekolah	60
Tabel 4.4 Indikator Kemampuan Mengambil Keputusan	61
Tabel 4.5 Indikator Kemampuan Berkomunikasi	62
Tabel 4.6 Indikator Kuantitas	63
Tabel 4.7 Indikator Kualitas	64
Tabel 4.8 Indikator Ketepatan pekerjaan	65
Tabel 4.9 Indikator Efektivitas	66
Tabel 4.10 Indikator Efisiensi	67
Tabel 4.11 Hasil Uji Coefficients	68
Tabel 4.12 Indikator Keterampilan Konseptual	71
Tabel 4.13 Indikator Keterampilan Administrasi	72
Tabel 4.14 Indikator Keterampilan Manusiawi	73
Tabel 4.15 Indikator Keterampilan Teknik	74
Tabel 4.16 Indikator Kuantitas	75
Tabel 4.17 Indikator Kualitas	76
Tabel 4.18 Indikator Ketepatan pekerjaan	77
Tabel 4.19 Indikator Efektivitas	78
Tabel 4.20 Indikator Efisiensi	79
Tabel 4.21 Hasil Uji Coefficients	80
Tabel 4.22 Uji Normalitas	83
Tabel 4.23 Uji Homogenitas	84
Tabel 4.24 Analisis Regresi Linear Sederhana	85
Tabel 4.25 Analisis Regresi Linier Berganda	86
Tabel 4.26 Hasil Uji Coefficients	87
Tabel 4.27 Hasil Uji Anova	88

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pendidikan merupakan sentral seluruh aspek kehidupan karena dalam ranah ini memberikan berbagai makna kehidupan. Melalui pendidikan, setiap insan manusia dapat mempelajari perihwal alam dan lingkungan tempat manusia tinggal (Khiong, 2022:279). Jika ditinjau saat ini, kondisi pendidikan semakin berkembangnya jumlah sekolah beserta fasilitasnya. Beberapa sekolah telah mengadopsi berbagai perkembangan teknologi yang dapat membantu pembelajaran (Muljadi et al., 2022:455). Akan tetapi, dapat terselenggaranya lingkungan pendidikan yang baik harus dijamin pula oleh kualitas pemimpin instansi sekolah terkait. Hal ini karena kualitas pendidikan tidak berdasarkan kurikulum dan fasilitas fisik, namun faktor guru yang memegang peran sentral dalam proses pembelajaran terutama kepala sekolah sebagai pemimpin (Suriyanto et al., 2021:24).

Tingkat kualitas pendidikan merupakan gambaran dari kemampuan instansi sekolah dalam memberikan lingkungan belajar yang baik bagi siswa (Muhonen et al., 2018:5). Aspek utama kualitas pendidikan didasari kinerja dari guru sebagai tenaga pendidik. Menurut Fauth et al. (2019:2), kinerja dari guru memiliki pengaruh positif signifikan terhadap ketertarikan belajar dari para siswa. Hal ini menegaskan bahwa kinerja guru berperan penting untuk menjaga kualitas pendidikan tetap baik dan tetap kondusif bagi para siswa (Tansel et al., 2022:101). Jika ditinjau lebih

lanjut, factor yang berpengaruh pada kinerja guru adalah perilaku dari pemimpin para guru yakni kepala sekolah (Nasra & Arar, 2020:3).

Ajaran Buddha menekankan, ranah kepemimpinan harus berbasis pada etika, kebijaksanaan, belas kasih, dan pelayanan (Sinaga et al., 2022:2). Buddha juga memberikan nasehat dalam salah satu khotbahnya yakni Cakkavati Sihanada Sutta dengan menegaskan bahwa seorang pemimpin harus memiliki sikap jujur, tidak memiliki rasa pilih kasih, bebas dari segala bentuk rasa benci terhadap bawahannya, serta selalu memiliki pandangan yang bersih (Parjono, 2022:44). Etika dalam Buddhisme sendiri tidak hanya tentang mengikuti aturan moral, tapi juga tentang mengembangkan karakter sehingga relevan dengan situasi saat ini (Sapardi, 2019:91). Ditekankan juga bahwa seorang pemimpin harus memiliki integritas tinggi, jujur, dan dapat diandalkan. Kepemimpinan yang etis juga berarti mempromosikan keadilan, kesetaraan, dan kebaikan dalam setiap tindakan (Nyanasuryanadi, 2021:2).

Dalam konteks ajaran Buddha, kepemimpinan yang baik diukur bukan hanya berdasarkan kekuasaan atau posisi seseorang, melainkan pada integritas, konsistensi antara kata dan tindakan, serta kemampuan untuk memimpin dengan prinsip moral yang benar. Sebagaimana dijelaskan dalam Lokasutta (*Ittivutaka 122*), Buddha menekankan pentingnya seorang pemimpin yang dapat dipercaya, yang tidak hanya berbicara tentang kebenaran dan kebajikan, tetapi juga mengamalkannya dalam kehidupan sehari-hari. Dalam hal ini, kepercayaan dan kehormatan seorang pemimpin berasal dari konsistensi antara perkataan dan perbuatan. Pemimpin yang mengamalkan ajaran Buddha dalam tindakan mereka

akan dihormati oleh rakyatnya, karena mereka mencerminkan nilai moral yang tinggi dan dapat dipercaya untuk memimpin dengan bijaksana. Menurut Aganna Sutta (*DN 27*), Buddha memberikan definisi yang mendalam tentang peran seorang pemimpin, khususnya seorang "raja." Dalam teks tersebut, disebutkan bahwa seorang raja adalah "Dhammena janam ranjetiti raja," yang berarti bahwa seorang raja adalah sosok yang mampu menyenangkan rakyatnya melalui Dharma. Dalam ajaran Buddha, Dharma tidak hanya mengacu pada hukum atau ajaran agama, melainkan pada prinsip-prinsip moral universal yang membawa kedamaian dan kesejahteraan bagi seluruh umat manusia. Oleh karena itu, seorang pemimpin yang sejati menurut ajaran Buddha adalah mereka yang mengarahkan rakyatnya dengan memanfaatkan prinsip Dharma, yang mencakup kebenaran, moralitas, dan kebijaksanaan. Pemimpin yang mengikuti prinsip Dharma akan dihormati, karena mereka memimpin bukan hanya dengan kekuasaan, tetapi dengan kebijaksanaan yang mendalam dan komitmen terhadap kesejahteraan rakyatnya. Dalam hal ini, kepemimpinan yang baik tidak terletak pada kekuatan atau pengaruh semata, tetapi pada kemampuan untuk memandu masyarakat menuju kedamaian, kebahagiaan, dan keharmonisan melalui tindakan yang berlandaskan pada nilai-nilai moral yang luhur. Sebagaimana ajaran Buddha menggarisbawahi, pemimpin yang dihormati dan berintegritas adalah mereka yang mengarahkan rakyatnya menuju kebenaran dan kebahagiaan dengan cara yang mencerminkan ajaran moral yang benar, bukan berdasarkan ambisi pribadi atau kepentingan kelompok tertentu.

Sebagai pemimpin dalam bidang pendidikan, kepala sekolah yang sebagai seorang pemimpin para guru ini seharusnya memenuhi sepuluh kewajiban (*dasa*

raja dhamma) untuk menjadi seorang pemimpin yang baik yaitu kedermawanan (*dana*), moralitas (*sila*), pengorbanan demi kesejahteraan orang lain (*pariccaga*), jujur dan tulus (*ajjava*), baik dan lemah lembut (*maddava*), hidup sederhana (*tapa*), bebas dari amarah (*akkhoda*), tanpa kekerasan (*avihimsa*), sabar (*khanti*), menghormati pendapat rakyat (*avirodhana*). Sifat-sifat yang penuh teladan akan meningkatkan kesejahteraan rakyat dalam hal perdamaian dan keselarasan (*Ja.III.387*). Buddha tidak menginginkan umat-Nya bergantung pada sosok pemimpin tunggal, melainkan mengarahkan mereka untuk bergantung pada ajaran dan hukum kebenaran yang disebut Dharma. Dengan cara ini, setiap individu diminta untuk menjadi pemimpin dan pelindung bagi dirinya sendiri, sesuai dengan prinsip dalam Dhammapada (D. II. 100), yang menekankan pentingnya mandiri dalam pengembangan spiritual. Ajaran ini menghasilkan suatu sistem kepemimpinan yang berbasis pada kebijaksanaan individu dan kesadaran moral, di mana kebenaran dan prinsip Dharma menjadi panduan utama dalam setiap aspek kehidupan. Perbandingan ini dapat diterapkan dalam konteks kepemimpinan dalam pendidikan, khususnya pada peran kepala sekolah dalam mengelola guru. Sebagaimana Buddha tidak menunjuk seorang pemimpin tunggal untuk memimpin umat, kepala sekolah juga tidak dapat hanya bergantung pada otoritas atau kekuasaan semata dalam mengatur guru. Sebaliknya, kepala sekolah harus memastikan bahwa pengajaran dan praktik pendidikan didasarkan pada prinsip-prinsip moral yang luhur dan etika profesi yang sesuai dengan tujuan pendidikan itu sendiri. Dalam hal ini, kepala sekolah berfungsi sebagai fasilitator yang membantu menghasilkan lingkungan yang mendukung guru untuk

mengembangkan kompetensinya, sekaligus menanamkan prinsip-prinsip kebenaran dan nilai-nilai luhur dalam proses pembelajaran. Sebagaimana dalam ajaran Buddha yang mengutamakan kemandirian dan tanggung jawab individu dalam memimpin diri sendiri, kepala sekolah harus memfasilitasi guru dalam peran mereka sebagai pemimpin bagi murid-muridnya. Kepala sekolah bertanggung jawab untuk memastikan efektivitas dan efisiensi penyelenggaraan pendidikan, yang bukan hanya mengandalkan instruksi dari atas, tetapi juga mendorong setiap guru untuk menjadi pemimpin yang membawa dampak positif dalam kehidupan siswa. Dalam hal ini, kepala sekolah tidak hanya berfungsi sebagai pengawas, tetapi sebagai seorang pelatih dan pembimbing yang mengarahkan setiap guru untuk mengamalkan prinsip-prinsip yang benar dan efektif dalam mendidik (Selwen, 2021:12).

Kepala sekolah juga harus menunjukkan etos kerja yang tinggi dan komitmen yang kuat terhadap pendidikan (Anna et al., 2023:926). Dengan bekerja keras, berdedikasi, dan menunjukkan semangat dalam melaksanakan tugas-tugasnya, kepala sekolah memberikan contoh yang baik bagi para guru tentang pentingnya integritas, tanggung jawab, dan keteladanan dalam profesi mengajar sehingga tercipta lingkungan organisasi yang sehat (Smith et al., 2021:3). Dengan menjadi role model yang positif dan memberikan contoh yang kuat dalam perilaku dan nilai-nilai yang dijunjung tinggi. Oleh karena itu, kepala sekolah harus memiliki perilaku kepemimpinan yang baik dimata para guru (Saggaf et al., 2020:59).

Peran kepala sekolah dalam aspek perilaku kepemimpinan ini harus memberikan arahan dan contoh sebagai seorang *educators* yang mampu menghasilkan ekosistem pembelajaran yang berkelanjutan (Lamirin, 2021). Jika kepala sekolah dapat mengambil peran sebagai pemimpin yang bijaksana, maka akan menghadirkan suasana dan lingkungan pendidikan yang baik. Situasi lingkungan yang baik dan kondusif ini nantinya akan berdampak pada pembentukan karakter siswa (Gunawan, 2022:35). Apabila karakter siswa tidak terbentuk dengan baik di sekolah, maka kesenjangan intelektual tidak akan bisa diatasi (Sage, 2023:62). Dengan demikian, peran kepala sekolah dalam mengimplementasikan perilaku kepemimpinan sangat krusial sehingga posisi tersebut akan menjadi *role model* bagi para guru dan siswa.

Selain dipengaruhi oleh perilaku kepemimpinan, kinerja guru juga dipengaruhi oleh keterampilan manajerial dari pemimpinnya sehingga kepala sekolah juga harus memiliki kemampuan dalam mengatur dan mengarahkan para guru agar proses pembelajaran dapat berjalan dengan baik (Hartono et al., 2019:167). Dalam hal ini, kepala sekolah bertanggung jawab untuk memberikan bimbingan dan dukungan kepada guru dalam pengembangan profesional mereka. Hal ini mencakup penyediaan pelatihan dan sumber daya yang dibutuhkan dalam meningkatkan keterampilan mengajar dan pemahaman tentang kurikulum (Meinda & Ye, 2020:250). Kepala sekolah juga dapat menyelenggarakan sesi refleksi dan pembelajaran kolaboratif untuk memperkaya praktik pengajaran guru. Melalui peran ini, kepala sekolah memiliki dampak yang signifikan dalam membentuk

budaya sekolah yang efektif dan meningkatkan kualitas pengajaran serta kesejahteraan guru.

Dampak keterampilan manajerial jika ditinjau lebih jauh akan mempengaruhi kinerja guru karena terjadi perubahan sikap tergantung pada implementasi keterampilan manajerial dari kepala sekolah (Ariyanti, 2020:27). Sikap dan respon guru tersebut akan mempengaruhi kondisi dari lingkungan pendidikan yang diselenggarakan oleh sekolah. Lebih lanjut, jika lingkungan belajar dan mengajar tersebut tidak terjadi dengan baik, maka akan berdampak pada proses belajar yang dialami oleh siswa (Chandra & Khiong, 2024:202). Hal ini menegaskan bahwa peran keterampilan manajerial dari kepala sekolah pada akhirnya juga akan berdampak pada *outcome* pembelajaran di sekolah (Harliansyah & Amon, 2022:149). Oleh karena itu, kepala sekolah harus memiliki keterampilan manajerial yang kuat untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif dalam mencapai visi dan misi pendidikan sekolah (Tanjung et al., 2021:292).

Berdasarkan kedua faktor yang mempengaruhi kinerja guru tersebut, peneliti menemukan gap fenomena terkait perilaku kepemimpinan dan keterampilan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru di Sekolah Ekayana Dharma Budhi Bakti Jakarta. Hal ini dapat diartikan bahwa implementasi perilaku kepemimpinan kepala sekolah di Ekayana Dharma Budhi Bakti Jakarta telah berlangsung dengan baik. Lebih lanjut, hasil ini menggambarkan bahwa kepala sekolah di Ekayana Dharma Budhi Bakti Jakarta tidak hanya memenuhi harapan yang diharapkan dari posisi mereka tetapi juga berhasil menghasilkan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi bagi para guru. Keberhasilan ini sangat

penting, mengingat peran sentral yang dimainkan oleh perilaku kepemimpinan dalam menentukan iklim organisasi dan kepuasan kerja. Implementasi perilaku kepemimpinan yang efektif, sebagaimana tercermin dari respons positif para guru, menyiratkan potensi untuk peningkatan kinerja guru dan hasil belajar siswa dalam menghasilkan lingkungan pembelajaran yang lebih kreatif sehingga mampu meningkatkan kreativitas para siswa (Darani et al., 2023:124).

Disamping itu, penerimaan yang positif terhadap keterampilan manajerial kepala sekolah juga menandakan bahwa ada keselarasan antara kebutuhan dan harapan guru dengan strategi yang diterapkan oleh manajemen sekolah. Hal ini merupakan indikator penting dari kepemimpinan yang efektif karena tidak hanya mengutamakan pencapaian tujuan organisasi tetapi juga mempertimbangkan kesejahteraan dan pengembangan profesional manajemen sekolah (Suyitno, 2021:1566). Kemampuan untuk mengelola aspek-aspek ini dengan seimbang dapat mendorong iklim sekolah yang positif, meningkatkan kepuasan kerja guru, dan pada akhirnya, meningkatkan kualitas pengajaran yang berdampak langsung pada hasil belajar siswa. Dengan demikian dapat diartikan bahwa implementasi keterampilan manajerial kepala sekolah di Ekayana Dharma Budhi Bakti Jakarta telah berlangsung dengan baik.

Berdasarkan hal tersebut, maka teridentifikasi bahwa terdapat gap fenomena antara perilaku kepemimpinan dan keterampilan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja para guru. Gap ini membuktikan bahwasannya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru ada yang belum sepenuhnya ditangani melalui praktik kepemimpinan dan manajerial yang ada. Faktor-faktor tersebut

dapat melalui indikator seperti dari isu-isu pribadi dan profesional guru, seperti beban kerja yang berat, kurangnya sumber daya pendidikan, hingga kebutuhan pengembangan profesional yang lebih spesifik dan terfokus (Pramesti & Muhyadi, 2018:44). Selain itu, bisa jadi ada aspek-aspek dari implementasi strategi kepemimpinan dan manajemen yang belum sepenuhnya sesuai atau efektif dalam memenuhi kebutuhan spesifik guru atau lingkungan sekolah. Dengan menangani gap fenomena ini secara proaktif, Sekolah Ekayana Dharma Budhi Bakti Jakarta dapat bekerja menuju penciptaan lingkungan yang tidak hanya mendukung penerapan teori kepemimpinan dan manajerial yang baik secara teoretis tetapi juga memastikan bahwa praktek ini memiliki dampak nyata dan positif pada peningkatan kinerja guru. Ini, pada gilirannya, akan membuka jalan untuk pencapaian pendidikan yang lebih tinggi dan kepuasan kerja yang lebih besar di antara staf pengajar.

Menurut penelitian dari Zaini et al. (2023:80), perilaku kepemimpinan dari kepala sekolah mampu meningkatkan kinerja guru yang ditinjau dari sikap-sikap dan implementasi dalam pekerjaan. Menurut penelitian dari Susilawati et al. (2021:357), diperoleh juga bahwa implementasi kepemimpinan memiliki korelasi yang kuat terhadap kinerja para guru yang ditandai dengan adanya kedisiplinan kehidupan dari kepala sekolah. Kedua penelitian ini didukung pula oleh penelitian dari Shanti et al. (2020:624) yang juga menegaskan bahwa terdapat hubungan positif antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja para guru yang merupakan bawahannya. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa melalui riset penelitian terdahulu seharusnya terdapat hubungan antara perilaku kepemimpinan

kepala sekolah terhadap kinerja guru sehingga teridentifikasi gap fenomena terkait perilaku kepemimpinan kepala sekolah di Sekolah Ekayana Dharma Budhi Bakti Jakarta.

Selain itu, menurut penelitian dari Zohriah et al. (2022:436), terdapat pengaruh signifikan dari keterampilan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja para guru yang ditandai dengan tingkat kontribusi mencapai 91%. Menurut penelitian dari Zhahira et al. (2022:85), membuktikan bahwasannya keterampilan manajerial kepala sekolah memiliki dampak signifikan terhadap kinerja guru. Kepala sekolah yang efektif bisa menaikkan kinerja guru dengan memastikan terpenuhinya kebutuhan profesional dan kesejahteraan pribadi guru, menyediakan sarana dan prasarana yang memadai, serta menghasilkan lingkungan sekolah yang kondusif. Faktor-faktor ini, seperti fasilitas yang baik, atmosfer yang mendukung kolaborasi, dan hubungan harmonis antara staf dan siswa, membantu menghasilkan suasana kerja yang produktif dan memotivasi guru untuk meningkatkan kualitas pengajaran, yang pada gilirannya berdampak pada hasil belajar siswa. Kedua penelitian ini juga didukung penelitian dari Meidiana et al. (2020:112) yang juga mendukung bahwa terdapat pengaruh yang signifikan keterampilan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru. Berdasarkan analisis studi penelitian terdahulu, dapat diketahui bahwa secara teori seharusnya keterampilan manajerial kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja para guru. Akan tetapi, pada pra-riset menghasilkan sebaliknya sehingga teridentifikasi gap fenomena terkait keterampilan manajerial kepala sekolah di Sekolah Ekayana Dharma Budhi Bakti Jakarta.

Berdasarkan seluruh analisis dan fenomena di atas, peneliti memutuskan untuk meneliti topik penelitian mengenai perilaku kepemimpinan dan keterampilan manajerial kepala sekolah yang dihubungkan dengan kinerja para guru. Penelitian ini akan dilakukan di Sekolah Ekayana Dharma Budhi Bakti Jakarta. Penelitian ini akan dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang ditujukan kepada sampel penelitian yang merupakan guru di sekolah tersebut. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat memberikan hasil empiris terkait penelitian mengenai kinerja guru.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan fenomena pada latar belakang di atas, maka peneliti dapat mengidentifikasi masalah penelitian ini yang terjadi di Sekolah Ekayana Dharma Budhi Bakti sebagai berikut:

1. Terdapat implementasi perilaku kepemimpinan yang baik dari kepala sekolah yang diamati oleh para guru.
2. Terdapat implementasi keterampilan manajerial yang baik dari kepala sekolah yang diamati oleh para guru.
3. Para guru belum sepenuhnya merasa kinerja yang dilakukan telah maksimal dan masih membutuhkan ruang perkembangan.
4. Praktik perilaku kepemimpinan dari kepala sekolah belum sepenuhnya terimplementasi dengan baik sehingga belum secara maksimal memberikan peningkatan terhadap kualitas pendidikan.

5. Praktik keterampilan manajerial dari kepala sekolah belum sepenuhnya terlaksana dengan baik karena adanya beberapa hambatan yang terjadi akibat dari kurangnya komunikasi dan koordinasi dengan para guru.
6. Adanya gap fenomena antara perilaku kepemimpinan dan keterampilan manajerial terhadap kinerja guru secara teoretis dan pada kenyataan di Sekolah Ekayana Dharma Budhi Bakti.

C. Batasan Masalah

Peneliti melakukan batasan permasalahan yang berfokus pada pengaruh perilaku kepemimpinan dan keterampilan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru di lingkungan Sekolah Swasta Buddha Ekayana Dharma Budhi Bakti.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka peneliti menetapkan rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah perilaku kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja guru di Sekolah Ekayana Dharma Budhi Bakti?
2. Apakah keterampilan manajerial memiliki pengaruh terhadap kinerja guru di Sekolah Ekayana Dharma Budhi Bakti?
3. Apakah perilaku kepemimpinan dan keterampilan manajerial memiliki pengaruh terhadap kinerja guru di Sekolah Ekayana Dharma Budhi Bakti?

E. Tujuan Penelitian

Melalui rumusan masalah di atas, maka peneliti merumuskan tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh dari perilaku kepemimpinan terhadap kinerja guru di Sekolah Ekayana Dharma Budhi Bakti.
2. Untuk mengetahui pengaruh dari keterampilan manajerial terhadap kinerja guru di Sekolah Ekayana Dharma Budhi Bakti.
3. Untuk mengetahui pengaruh dari perilaku kepemimpinan dan keterampilan manajerial terhadap kinerja guru di Sekolah Ekayana Dharma Budhi Bakti.

F. Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian di atas, maka penelitian ini memiliki manfaat teoretis dan manfaat praktis sebagai berikut ini:

1. Manfaat Teoretis

Penelitian ini memiliki manfaat teoretis dalam konteks pemahaman tentang dinamika kepemimpinan dan manajemen dalam pendidikan agama Buddha. Adapun secara khusus manfaat teoretis penelitian ini yaitu:

- a. Penelitian ini dapat memberikan wawasan yang lebih dalam tentang bagaimana perilaku kepemimpinan dan keterampilan manajerial kepala sekolah berdampak pada kinerja guru.
- b. Hasil penelitian ini dapat membantu dalam pengembangan kerangka konseptual yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru di sekolah. Dengan demikian, konsep-konsep seperti kepemimpinan efektif dan keterampilan manajerial dapat diperinci lebih lanjut dalam kerangka yang relevan dengan konteks pendidikan agama Buddha.

- c. Penelitian ini juga dapat memberikan validasi empiris terhadap teori-teori kepemimpinan dan manajemen yang telah ada, terutama dalam konteks sekolah yang berbasis agama Buddha.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini juga memiliki manfaat praktis bagi Sekolah Ekayana Dharma Budhi Bakti, manajemen sekolah, dan bagi peneliti sendiri sebagai berikut:

- a. Bagi Sekolah Ekayana Dharma Budhi Bakti Jakarta

Penelitian ini dapat membantu Sekolah Ekayana Dharma Budhi Bakti dalam mengembangkan program-program pengembangan kepemimpinan bagi para kepala sekolah dan manajer di sekolah. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang aspek-aspek kepemimpinan yang penting, mereka dapat melatih kepala sekolah dan manajer untuk menjadi pemimpin yang lebih efektif dan memotivasi.

- b. Bagi Manajemen Sekolah Ekayana Dharma Budhi Bakti

Manajemen sekolah dapat menggunakan hasil penelitian ini untuk merancang kebijakan-kebijakan yang lebih efektif dalam mengelola kinerja guru dan meningkatkan kualitas pendidikan di Sekolah Ekayana Dharma Budhi Bakti.

- c. Bagi peneliti

Sebagai peneliti, penelitian ini akan memberikan kontribusi yang signifikan pada pengetahuan akademis tentang hubungan antara perilaku kepemimpinan, keterampilan manajerial, dan kinerja guru di sekolah

agama Buddha. Ini dapat membuka pintu bagi penelitian lanjutan dalam bidang ini dan memperkaya literatur akademis tentang kepemimpinan dan manajemen pendidikan.

G. Kebaruan dan Orisinalitas Penelitian (*State of the Art*)

Untuk memperkuat penelitian ini, maka peneliti menganalisis beberapa penelitian terdahulu yang selaras dengan penelitian ini. Penelitian pertama adalah dari Zaini et al. (2023:80) yang meneliti tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di MTs Nurul Hikam Kapongan Situbondo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan data diambil menggunakan metode *depth interviews*. Penelitian menghasilkan kesimpulan bahwa kepala sekolah yang mengimplementasikan nilai-nilai kemanusiaan yang tinggi dalam kepemimpinannya akan membantu para guru dalam meningkatkan kinerjanya karena para guru tersebut merasakan arahan yang positif dari kepala sekolah.

Penelitian kedua menurut Susilawati et al. (2021:357) yang meneliti tentang hubungan kepemimpinan terhadap kinerja para guru di Taman Kanak-kanak Kecamatan Landasan Ulin. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode SEM-PLS. Adapun sampel penelitian berjumlah 117 orang yang merupakan kepala sekolah dan guru TK di Kecamatan Landasan Ulin yang dipilih secara acak. Hasil penelitian ini membuktikan bahwasannya terdapat pengaruh dari kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru yang ditandai dengan nilai signifikansi kurang dari 5%.

Kedua penelitian di atas, memiliki perbedaan dengan penelitian dari Fadhli et al. (2023:250) berfokus pada aspek gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Unggulan K.H. Abd. Wahab Hasbulloh, dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini mengumpulkan data numerik yang dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS versi 26 serta pendekatan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis, penelitian tersebut membuktikan bahwasannya gaya kepemimpinan kepala sekolah tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yang mungkin menemukan hubungan yang lebih signifikan antara kedua variabel tersebut. Dengan demikian, temuan dalam penelitian Fadhli et al. menambah perspektif baru dalam kajian tentang kepemimpinan pendidikan, yang membuktikan bahwasannya meskipun kepemimpinan kepala sekolah dapat berperan penting, faktor lain mungkin lebih berpengaruh terhadap kinerja guru.

Hasil kontra ini juga didukung oleh penelitian dari Fadilah et al. (2023:3315) yang sama-sama menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru. Penelitian Fadilah et al. (2023) mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner berbasis Google Form, diikuti dengan pemilihan sampel purposive sampling. Populasi dalam penelitian ini adalah para guru di SMP Negeri 8 Tambun Selatan, dengan jumlah sampel sejumlah 35 responden. Analisis data dilakukan dengan memanfaatkan perangkat lunak SPSS versi 26. Hasil analisis membuktikan bahwasannya kepemimpinan kepala sekolah tidak

memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Temuan ini semakin mempertegas adanya perbedaan hasil penelitian yang mungkin dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti karakteristik sampel, konteks lembaga pendidikan, atau metodologi yang digunakan. Perbedaan hasil ini menunjukkan adanya research gap dalam kajian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Sebagian besar penelitian sebelumnya mengindikasikan adanya pengaruh yang signifikan, namun temuan Fadhli et al. (2023) dan Fadilah et al. (2023) memberikan kontribusi yang berbeda, yang perlu dijelaskan lebih lanjut dengan mempertimbangkan faktor-faktor eksternal dan internal yang mungkin berperan dalam dinamika tersebut.

Untuk penelitian terdahulu mengenai pengaruh keterampilan manajerial dianalisis beberapa penelitian terdahulu. Penelitian pertama dari Zohriah et al. (2022:436) menyoroti pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Swasta Kecamatan Tigaraksa, Kabupaten Tangerang. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis korelasional dan regresi untuk menguji hubungan antara variabel manajerial kepala sekolah dan kinerja guru. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 41 guru, 3 kepala sekolah, dan 1 pengawas, sehingga total populasi yang digunakan sebagai sampel berjumlah 45 orang. Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari supervisi manajerial kepala sekolah terhadap peningkatan kinerja guru, dengan kontribusi senilai 97%. Temuan ini membuktikan bahwasannya kemampuan manajerial kepala sekolah memiliki peranan yang

sangat besar dalam mendukung peningkatan kinerja guru, yang sejalan dengan pentingnya peran kepala sekolah dalam mengelola dan mengawasi proses pembelajaran di sekolah. Dengan kontribusi yang sangat besar tersebut, penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa manajerial kepala sekolah dapat menjadi faktor penentu yang signifikan dalam efektivitas kinerja guru.

Penelitian selanjutnya dari Zhahira et al. (2022:85) mengkaji pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru di Raudhatul Athfal Al-Akhyar. Berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang menggunakan pendekatan kuantitatif, penelitian ini mengadopsi pendekatan kualitatif deskriptif induktif, yang memungkinkan peneliti untuk menggali informasi secara lebih mendalam dan holistik mengenai fenomena yang diteliti. Teknik pengumpulan data yang digunakan mencakup observasi, wawancara, dan dokumentasi, yang memberikan gambaran yang lebih menyeluruh mengenai dinamika yang terjadi di lapangan. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa kompetensi manajerial kepala sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Secara khusus, jika kepala sekolah tidak dapat menjalankan aspek manajerial dengan baik, maka kinerja guru tidak akan meningkat. Hal ini disebabkan oleh kurangnya pemenuhan kebutuhan guru, baik dari segi profesionalisme, motivasi, maupun dukungan yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas mengajar dengan optimal. Temuan ini memperkuat argumen bahwa kompetensi manajerial kepala sekolah sangat penting untuk menghasilkan lingkungan kerja yang mendukung bagi guru, sehingga bisa menaikkan kualitas kinerja mereka.

Kedua penelitian ini tidak didukung oleh penelitian dari Kardillah (2021:24) memberikan hasil yang bertentangan dengan temuan-temuan dalam penelitian-penelitian sebelumnya yang menilai pengaruh keterampilan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru. Dalam penelitiannya, Kardillah menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian *ex post facto* asosiatif, yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antara variabel-variabel yang telah terjadi tanpa manipulasi eksperimen. Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, yaitu seluruh populasi yang berjumlah 46 orang guru di SMP Negeri 2 Palopo. Teknik analisis data yang diterapkan adalah regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 20.

Hasil penelitian yang kontra ini juga didukung oleh penelitian dari Rahmawati (2020:8) yang mengkaji pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK Bidang Bisnis dan Manajemen se-Kota Semarang. Penelitian ini melibatkan populasi guru Program Keahlian Akuntansi dan Keuangan di SMK Negeri dan swasta di Semarang. Sampel penelitian berjumlah 84 guru yang dipilih menggunakan teknik *nonprobability sampling* dengan jenis *sampling jenuh*, di mana seluruh populasi yang memenuhi kriteria diikutsertakan dalam penelitian. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif, dengan data yang dikumpulkan melalui kuesioner. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan statistik deskriptif, analisis jalur, uji Sobel, dan perangkat lunak IBM SPSS. Meskipun penelitian ini menggunakan metode yang cukup komprehensif, hasil yang ditemukan membuktikan bahwasannya kemampuan manajerial kepala sekolah

tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Temuan ini semakin memperkuat adanya perbedaan hasil antara penelitian ini dengan penelitian lain yang menunjukkan adanya pengaruh positif antara kemampuan manajerial kepala sekolah dan kinerja guru. Perbedaan ini dapat disebabkan oleh variabel-variabel kontekstual, karakteristik populasi yang berbeda, atau perbedaan metodologi yang digunakan dalam masing-masing penelitian. Hasil penelitian Rahmawati (2020) turut memperjelas adanya research gap dalam studi mengenai pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru, yang perlu diteliti lebih lanjut dalam konteks yang lebih luas. Hasil penelitian ini juga menegaskan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan dari kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru. Dengan demikian, melalui analisis penelitian terdahulu terkait pengaruh dari keterampilan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja para guru dapat dinyatakan bahwa terdapat perbedaan hasil riset atau *research gap*.

Tabel 1.1 Gap Analisis Penelitian Terdahulu

No.	Penulis	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
Pengaruh Perilaku Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru				
1.	Zaini et al. (2023)	Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru	Variabel yang digunakan memiliki kesamaan yakni kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru	Objek penelitian yang digunakan berbeda yakni di MTs Nurul Hikam Kapongan Situbondo. Pendekatan penelitian yang digunakan juga berbeda yakni kualitatif/

2.	Susilawati et al. (2021)	Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru	Variabel yang digunakan memiliki kesamaan yakni kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru. Pendekatan penelitian yang digunakan sama yakni kuantitatif.	Objek penelitian berbeda yakni Taman Kanak-kanak Kecamatan Landasan Ulin. Teknik analisis data yang digunakan berbeda yakni SEM-PLS.
3.	Fadhli et al. (2023)	Kepemimpinan kepala sekolah tidak berpengaruh terhadap kinerja guru	Variabel yang digunakan memiliki kesamaan yakni kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru. Pendekatan penelitian yang digunakan sama yakni kuantitatif.	Objek penelitian berbeda yakni Madrasah Aliyah Unggulan K.H. Abd. Wahab Hasbulloh.
4.	Fadilah et al. (2023)	Kepemimpinan kepala sekolah tidak berpengaruh terhadap kinerja guru	Variabel yang digunakan memiliki kesamaan yakni kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru. Pendekatan penelitian yang digunakan sama yakni kuantitatif.	Objek penelitian berbeda yakni SMP Negeri 8 Tambun
Pengaruh Keterampilan Manajerial terhadap Kinerja Guru				
5.	Zohriah et al. (2022)	Keterampilan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru	Variabel yang digunakan memiliki kesamaan yakni keterampilan kepala sekolah dan kinerja guru. Pendekatan penelitian yang	Objek penelitian berbeda yakni SMP Swasta Kecamatan Tigaraksa, Kabupaten Tangerang

			digunakan sama yakni kuantitatif.	
6.	Zhahira et al. (2022)	Keterampilan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru	Variabel yang digunakan memiliki kesamaan yakni keterampilan kepala sekolah dan kinerja guru.	Pendekatan penelitian yang digunakan berbeda yakni kualitatif. Objek penelitian juga berbeda yakni Raudhatul Athfal Al-Akhyar
7.	Kardillah (2021)	Keterampilan kepala sekolah tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru	Variabel yang digunakan memiliki kesamaan yakni keterampilan kepala sekolah dan kinerja guru. Pendekatan penelitian yang digunakan sama yakni kuantitatif.	Objek penelitian berbeda yakni SMP Negeri 2 Palopo
8.	Rahmawati (2020)	Keterampilan kepala sekolah tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru	Variabel yang digunakan memiliki kesamaan yakni keterampilan kepala sekolah dan kinerja guru. Pendekatan penelitian yang digunakan sama yakni kuantitatif.	Objek penelitian berbeda yakni SMK Bidang Bisnis dan Manajemen Se-Kota Semarang

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Pustaka

1. Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah Mempengaruhi Kinerja Guru

Hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru merupakan aspek kunci dalam keseluruhan dinamika sekolah. Kepala sekolah yang memiliki kepemimpinan yang kuat dan inspiratif mampu memotivasi guru untuk mencapai kinerja yang lebih baik (Hartiwi et al., 2020:71). Dengan memberikan visi yang jelas dan membangun semangat dalam mencapai tujuan bersama, kepala sekolah dapat menginspirasi guru untuk berkomitmen dalam memberikan pengajaran yang berkualitas. Kepala sekolah yang memberikan dukungan dan pembinaan yang tepat kepada guru akan membantu meningkatkan kinerja mereka (Kaso et al., 2019:88). Dengan menyediakan pelatihan, bimbingan, dan sumber daya yang diperlukan, kepala sekolah dapat membantu guru untuk mengembangkan keterampilan dan kompetensi mereka.

Dalam konteks agama Buddha, hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru dapat dipahami melalui prinsip-prinsip dasar yang terkandung dalam ajaran Buddha. Meskipun ajaran Buddha tidak secara khusus membahas kepemimpinan sekolah, beberapa konsep dalam agama Buddha dapat memberikan pandangan yang relevan terkait hubungan ini (Handayani & Rasyid, 2015:266). Dua konsep utama dalam agama Buddha adalah kasih sayang (*mettā*) dan kebijaksanaan (*paññā*). Seorang kepala sekolah yang

mempraktikkan kasih sayang akan memiliki perhatian yang tulus terhadap kesejahteraan guru-guru di sekolahnya. Mereka akan berusaha untuk memahami kebutuhan dan aspirasi guru-guru, serta memberikan dukungan dan bimbingan yang dibutuhkan dalam meningkatkan kinerja mereka (Simanungkalit et al., 2023:2). Selain itu, kepala sekolah yang bijaksana akan mampu membuat keputusan yang tepat dan strategis dalam mengelola sekolah, sehingga menghasilkan lingkungan kerja yang kondusif untuk kinerja guru.

Prinsip-prinsip etika kepemimpinan dalam bidang pendidikan dapat ditemukan dalam ajaran Buddha yang tercantum dalam Cakkavati Sihananda Sutta (DN 5) yang meliputi:

1. Seorang pemimpin pendidikan yang baik harus adil dan tidak memihak terhadap siswanya. Mereka tidak boleh membedakan karena alasan tertentu.
2. Seorang pemimpin pendidikan yang baik harus bebas dari segala bentuk prasangka atau kebencian terhadap siswanya.
3. Seorang pemimpin pendidikan yang baik harus memiliki keberanian dalam menerapkan kebijakan dan aturan, selama itu dibenarkan, tanpa menunjukkan ketakutan.
4. Seorang pemimpin pendidikan yang baik harus memahami dengan jelas hukum dan kebijakan yang diterapkan. Kebijakan harus diterapkan bukan hanya karena pemimpin memiliki kewenangan, tetapi karena itu masuk akal dan sesuai dengan logika serta nilai-nilai sehat.

Pentingnya menghasilkan lingkungan yang positif dan harmonis sangat ditekankan. Seorang kepala sekolah yang efektif akan berperan dalam membentuk budaya organisasi yang positif di sekolah, di mana nilai-nilai seperti kerjasama, saling menghormati, dan keadilan dijunjung tinggi (Indajang et al., 2021:403). Budaya organisasi yang positif ini akan memotivasi guru-guru untuk bekerja dengan semangat dan dedikasi, serta merasa dihargai dan didukung dalam mengembangkan potensi mereka.

Dengan demikian, dalam pandangan agama Buddha, kepemimpinan kepala sekolah yang didasarkan pada nilai-nilai kasih sayang, kebijaksanaan, dan pengembangan kualitas batin dapat berkontribusi secara positif terhadap kinerja guru. Seorang kepala sekolah yang mempraktikkan nilai-nilai ini akan menghasilkan lingkungan kerja yang memotivasi dan mendukung guru-guru dalam mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas.

2. Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah Mempengaruhi Kinerja Guru

Hubungan antara keterampilan manajerial kepala sekolah dan kinerja guru sangatlah penting dalam konteks pengelolaan sekolah yang efektif. Kepala sekolah yang memiliki keterampilan manajerial yang baik akan mampu mengelola sumber daya sekolah secara efisien, termasuk anggaran, fasilitas, dan personel (Manik & Siahaan, 2021:149). Dengan alokasi sumber daya yang tepat, kepala sekolah dapat menyediakan lingkungan belajar yang kondusif dan mendukung bagi guru, yang pada gilirannya akan memengaruhi kinerja mereka secara positif. Keterampilan manajerial memungkinkan kepala sekolah untuk

merancang dan mengimplementasikan program-program pendidikan serta kebijakan-kebijakan sekolah yang efektif (Pratiwi et al., 2023:218). Dengan mengidentifikasi kebutuhan dan tantangan yang dihadapi oleh guru, kepala sekolah dapat mengembangkan program pelatihan dan pembinaan yang sesuai untuk meningkatkan keterampilan mereka.

Dalam konteks agama Buddha, hubungan antara keterampilan manajerial kepala sekolah dan kinerja guru dapat dilihat melalui lensa nilai-nilai dan prinsip-prinsip yang terkandung dalam ajaran Buddha. Meskipun ajaran Buddha tidak secara khusus membahas manajemen sekolah, prinsip-prinsip yang terkandung dalam Dhamma dapat memberikan pandangan yang relevan tentang pentingnya pengelolaan yang bijaksana dalam mencapai tujuan pendidikan. Dalam ajaran Buddha, pentingnya pengelolaan sumber daya disadari, termasuk pengelolaan waktu, energi, dan bahan material. Seorang kepala sekolah yang memiliki keterampilan manajerial yang baik akan mampu mengelola sumber daya ini dengan bijaksana, memastikan penggunaannya secara efisien untuk mendukung kegiatan pendidikan (Darwin et al., 2022:392). Dengan demikian, keterampilan pengelolaan sumber daya ini akan berdampak pada kinerja guru dengan menyediakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung.

Dengan demikian, dalam konteks agama Buddha, keterampilan manajerial kepala sekolah dapat dilihat sebagai sarana untuk menerapkan nilai-nilai dan prinsip-prinsip Dhamma dalam pengelolaan sekolah. Seorang kepala sekolah yang memiliki keterampilan manajerial yang baik akan mampu

menghasilkan lingkungan kerja yang sesuai dengan prinsip-prinsip etis dan moral Buddha, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kinerja guru dan hasil pendidikan secara keseluruhan.

3. Perilaku Kepemimpinan dan Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah Mempengaruhi Kinerja Guru

Hubungan antara perilaku kepemimpinan dan keterampilan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru sangatlah kompleks dan saling terkait. Perilaku kepemimpinan yang inspiratif dan keterampilan manajerial yang kuat dapat memberikan motivasi tambahan bagi guru untuk meningkatkan kinerja mereka (Mamonto et al., 2019:108). Kepala sekolah yang mampu memberikan arahan yang jelas dan memberikan dorongan positif kepada staf sekolah akan memotivasi guru untuk bekerja dengan lebih baik. Kepala sekolah yang memiliki perilaku kepemimpinan yang membangun dan keterampilan manajerial yang baik akan mampu membina dan mengembangkan staf sekolah secara efektif. (Sujianto et al., 2022:780) Mereka akan menyediakan pelatihan, bimbingan, dan dukungan yang diperlukan bagi guru untuk mengembangkan keterampilan mereka dalam mengajar dan mengelola kelas.

Perilaku kepemimpinan yang inklusif, bersama dengan keterampilan manajerial yang baik, akan membantu dalam membentuk budaya organisasi yang positif di sekolah (Alkhusyaeri et al., 2022:143). Budaya yang mendukung, kolaboratif, dan menghargai kontribusi individu akan meningkatkan kinerja guru dan memotivasi mereka untuk berkontribusi secara maksimal. Perilaku kepemimpinan yang komunikatif dan keterampilan manajerial yang baik akan

memfasilitasi komunikasi yang efektif di antara kepala sekolah, staf, dan guru. Komunikasi yang jelas dan terbuka akan membantu dalam membangun hubungan yang kuat dan saling pengertian di sekolah, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja guru (Rakhmawati et al., 2021:1682).

Dalam pandangan agama Buddha, hubungan antara perilaku kepemimpinan dan keterampilan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru dapat dipahami melalui prinsip-prinsip Dhamma yang diajarkan oleh Buddha. Agama Buddha menekankan pentingnya perilaku kepemimpinan yang etis dan moral. Seorang kepala sekolah yang memiliki perilaku kepemimpinan yang baik akan memperlihatkan kualitas-kualitas seperti kejujuran, keadilan, dan empati dalam interaksinya dengan staf sekolah dan guru (Maruf et al., 2022:292). Dengan demikian, hal tersebut menghasilkan iklim kerja yang harmonis dan mendukung, yang pada gilirannya akan memengaruhi kinerja guru. Ajaran Budd menekankan pentingnya pengelolaan yang bijaksana dari sumber daya dan kegiatan diakui. Seorang kepala sekolah yang memiliki keterampilan manajerial yang baik akan mampu mengelola sekolah dengan efektif, memastikan alokasi yang tepat dari sumber daya untuk mendukung kegiatan pendidikan. Penyediaan fasilitas yang memadai dan lingkungan belajar yang kondusif, kepala sekolah dapat menghasilkan kondisi yang mendukung kinerja guru.

Kepala sekolah yang bijaksana akan mampu menggabungkan kepemimpinan yang kuat dengan keterampilan manajerial yang tepat. Kepala sekolah tersebut harus mengambil keputusan dengan mempertimbangkan

kepentingan bersama dan tujuan pendidikan jangka panjang, yang akan memengaruhi kinerja guru secara positif. Selain itu, Kepala sekolah yang mengamalkan ajaran Buddha dalam kepemimpinannya akan menghasilkan budaya organisasi yang positif dan mendukung. Mereka akan mempromosikan nilai-nilai seperti kerjasama, saling penghargaan, dan pembangunan diri. Budaya organisasi yang harmonis ini akan memotivasi guru untuk berkontribusi secara maksimal dan mencapai potensi mereka dalam mengajar (Alkhusyaeri et al., 2022:120).

Dengan demikian, hubungan antara perilaku kepemimpinan dan keterampilan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru sangat erat. Kepala sekolah yang efektif dalam memadukan perilaku kepemimpinan yang inspiratif dengan keterampilan manajerial yang baik akan mampu menghasilkan lingkungan sekolah yang mendukung dan memotivasi guru untuk mencapai prestasi tertinggi dalam mendidik siswa.

B. Kerangka Teoretis

1. Kinerja Guru

Suatu output dari serangkaian proses kerja yang dilakukan oleh suatu entitas baik individu maupun organisasi dapat disebut sebagai kinerja (Pope, 2019:3). Dalam konteks pendidikan, terdapat suatu konsep pengukuran ketercapaian para pendidik melalui kinerja guru. Menurut Ozgenel & Mert (2019:419), kinerja guru dapat dimaknai sebagai karakteristik atau faktor yang dapat diukur dan diamati untuk mengevaluasi seberapa efektif seorang guru

dalam memenuhi tugas-tugasnya dalam konteks pendidikan. Menurut Jacob et al. (2018:5), kinerja guru adalah suatu aspek penilaian, termasuk kemampuan mengajar, prestasi akademis siswa, partisipasi dalam kegiatan sekolah, komunikasi dengan siswa dan orang tua, serta kontribusi terhadap pengembangan kurikulum dan strategi pembelajaran. Menurut Andriani et al. (2018:21), kinerja guru juga dapat diartikan sebagai keterampilan guru dalam menyampaikan materi pelajaran, mendesain dan melaksanakan rencana pembelajaran yang efektif, serta kemampuan untuk memfasilitasi pemahaman siswa dan meningkatkan keterampilan akademis mereka.

Dalam perspektif agama Buddha, kinerja guru bisa dipahami melalui konteks Dhamma, yaitu ajaran Buddha mengenai kebenaran fundamental atau hukum alam. Meskipun ajaran Buddha tidak secara eksplisit membahas tentang kinerja guru, prinsip-prinsip dasar Dhamma dapat memberikan arahan yang relevan. Konsep Dhamma menekankan pentingnya kebijaksanaan, pemahaman, dan kasih sayang dalam membimbing orang lain menuju pemahaman yang lebih dalam tentang kebenaran dan kebahagiaan sejati. Oleh karena itu, kinerja guru dalam konteks ini tidak hanya terfokus pada pencapaian akademis, tetapi juga pada upaya mereka untuk mengembangkan kebijaksanaan, ketulusan, dan kemampuan untuk membantu siswa dalam perjalanan spiritual dan pencerahan pribadi (Mujiyanto et al., 2022:2062). Dalam hal ini, kinerja guru dapat diukur tidak hanya dari segi prestasi siswa, tetapi juga dari sejauh mana mereka mampu menerapkan nilai-nilai Dhamma dalam tindakan dan pengajaran mereka. Sebagai contoh, seorang guru yang memiliki kebijaksanaan dalam mengatasi

konflik, kemampuan untuk memberikan inspirasi moral, dan kesediaan untuk memberikan dukungan emosional kepada siswa dapat dianggap memiliki kinerja yang baik dalam konteks agama Buddha (Rhea, 2018:2).

Adapun menurut Riyadi (2022:21), kinerja guru dapat diukur menggunakan beberapa indikator sebagai berikut:

1) Kuantitas

Indikator ini mengukur seberapa banyak unit atau produk yang dihasilkan oleh individu, tim, atau organisasi dalam satuan waktu tertentu. Contohnya, dalam konteks seorang guru, kuantitas kinerja dapat diukur berdasarkan jumlah materi pelajaran yang berhasil diajarkan dalam satu jam pelajaran.

2) Kualitas

Indikator kualitas mengacu pada seberapa baik atau seberapa lengkap hasil kerja yang dihasilkan. Ini berkaitan dengan tingkat kepuasan atau nilai tambah yang diberikan kepada pengguna atau penerima layanan. Dalam hal ini, untuk seorang guru, kualitas kinerja bisa mencakup tingkat pemahaman siswa terhadap materi pelajaran, keterampilan dalam mengajar, dan kemampuan dalam memotivasi dan membimbing siswa.

3) Ketepatan Pekerjaan

Indikator ini menyoroti sejauh mana pekerjaan dilakukan sesuai dengan prosedur operasional standar (SOP) dan sasaran yang ditetapkan. Sebagai contoh, dalam konteks seorang pekerja di sebuah perusahaan, ketepatan pekerjaan bisa diukur berdasarkan sejauh mana pekerjaan dilakukan sesuai dengan petunjuk dan tata cara yang telah ditetapkan.

4) Efektivitas

Indikator efektivitas mengacu pada tingkat pencapaian tujuan atau hasil yang diinginkan. Ini menilai sejauh mana pekerjaan atau kegiatan berhasil mencapai sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam lingkungan pendidikan, misalnya, efektivitas kinerja seorang guru dapat diukur berdasarkan sejauh mana siswa berhasil mencapai standar prestasi yang telah ditetapkan.

5) Efisiensi

Indikator berkaitan dengan penggunaan input (sumber daya) seminimal mungkin untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Ini mencakup penghematan waktu, biaya, dan sumber daya lainnya. Dalam sebuah organisasi, efisiensi kinerja dapat diukur dengan membandingkan output yang dihasilkan dengan input yang digunakan. Sebagai contoh, efisiensi seorang guru dapat dinilai berdasarkan seberapa baik dia memanfaatkan waktu pelajaran dan sumber daya yang tersedia untuk mengajar.

Berdasarkan analisis dan kajian dari para ahli di atas, maka dapat disintesis bahwa konsep dan definisi dari variabel kinerja guru adalah segala bentuk capaian yang diperoleh oleh guru yang berdampak pada output pengajaran dan capaian belajar siswa.

2. Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah

Suatu instansi pendidikan selalu memiliki individu yang bertanggung jawab menjadi seorang pemimpin. Jika instansi tersebut berbentuk sekolah, maka kepala sekolah adalah orang yang memimpin instansi tersebut. Menurut

Cohen (2015:759), perilaku kepemimpinan kepala sekolah dapat dimaknai sebagai berbagai perilaku atau tindakan yang ditunjukkan oleh seorang kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya sebagai pemimpin di sekolah. Menurut Navaridas-Nalda et al. (2020:4), perilaku kepemimpinan dari kepala sekolah dapat diartikan sebagai kumpulan karakteristik yang ditunjukkan oleh kepala sekolah dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Selain itu, menurut Wirawan et al. (2019:3), perilaku kepemimpinan kepala sekolah dimaknai sebagai segala bentuk cara kepala sekolah berinteraksi dengan staf pengajar, siswa, orang tua, dan pihak terkait lainnya, serta berdampak pada iklim sekolah dan pencapaian sekolah secara keseluruhan.

Jika ditinjau dari konteks agama Buddha, kepemimpinan yang ideal didasarkan pada prinsip-prinsip moral dan spiritual yang diajarkan oleh Buddha Gautama (Johanes & Lamirin, 2021:77). Seorang pemimpin yang baik haruslah memiliki kualitas seperti (1) *Metta* (Cinta kasih), Seorang pemimpin yang penuh kasih sayang akan selalu memperhatikan kesejahteraan orang lain dan berusaha untuk menghasilkan lingkungan yang aman dan suportif bagi semua, (2) *Karuna* (Belas kasih), Seorang pemimpin yang penuh kasih sayang akan memahami penderitaan orang lain dan berusaha untuk membantu mereka mengatasinya, (3) *Muddita* (Kegembiraan berbagi), Seorang pemimpin yang penuh kasih sayang akan berbagi kebahagiaan dengan orang lain dan berusaha untuk menghasilkan suasana yang positif dan optimis, dan (4) *Upekkha* (Keseimbangan), Seorang pemimpin yang penuh kasih sayang akan tetap tenang dan seimbang dalam menghadapi situasi yang sulit, dan tidak akan

mudah terpengaruh oleh emosi negatif. Dengan demikian, Kepemimpinan yang ideal dalam konteks agama Buddha didasarkan pada prinsip-prinsip moral dan spiritual yang diajarkan oleh Buddha Gautama. Seorang pemimpin yang baik haruslah memiliki kualitas seperti cinta kasih, *karuna*, *muddita*, dan *upekkha* (Muljadi & Adham, 2022:2). Dengan menerapkan nilai-nilai Buddha dalam kepemimpinan mereka, kepala sekolah dapat menghasilkan lingkungan belajar yang kondusif untuk semua siswa dan membantu mereka berkembang menjadi individu yang berkarakter mulia dan berbudi luhur.

Adapun menurut Mulyasa (2024:105), terdapat beberapa indikator yang dapat berguna dalam melakukan pengukuran perilaku kepemimpinan kepala sekolah yaitu:

1) Kepribadian

Indikator ini mengukur kepemimpinan kepala sekolah yang efektif ditandai oleh berbagai aspek kepribadian yang kuat. Aspek kejujuran adalah karakteristik yang sangat penting. Mereka harus menjadi teladan dalam hal integritas dan kejujuran, sehingga dapat dipercaya oleh staf, siswa, dan komunitas sekolah. Selain itu, kepala sekolah juga perlu memiliki kepercayaan diri yang tinggi untuk mengambil keputusan yang sulit dan mengejar visi sekolah dengan determinasi yang kuat.

2) Pengetahuan

Indikator ini mengukur pengetahuan yang luas dan mendalam tentang kondisi tenaga kependidikan, karakteristik siswa, dan dinamika sekolah adalah kunci bagi seorang kepala sekolah yang efektif. Mereka harus

memahami kebutuhan dan tantangan yang dihadapi oleh staf mereka, serta cara terbaik untuk mengelola dan mengembangkan potensi mereka. Selain itu, kepala sekolah juga perlu memahami karakteristik siswa untuk merancang program pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan mereka.

3) Pemahaman terhadap Visi dan Misi Sekolah

Indikator ini mengukur kemampuan seorang kepala sekolah dalam pemahaman yang mendalam tentang visi dan misi sekolah. Mereka harus mampu mengembangkan visi yang inspiratif untuk masa depan sekolah dan merumuskannya dalam misi yang jelas dan terukur. Selanjutnya, mereka harus mengoordinasikan upaya sekolah untuk mewujudkan visi dan misi tersebut ke dalam tindakan yang konkret dan terukur.

4) Kemampuan Mengambil Keputusan

Indikator ini mengukur kemampuan kepala sekolah untuk mengambil keputusan yang tepat. Mereka harus mampu mengambil keputusan bersama dengan staf sekolah, menimbang berbagai opsi dan mempertimbangkan dampaknya terhadap seluruh komunitas sekolah.

5) Kemampuan Berkomunikasi

Indikator ini mengukur kemampuan kepala sekolah dalam kemampuan komunikasi yang baik dalam berbagai konteks. Mereka harus mampu berkomunikasi secara efektif dengan staf sekolah, baik secara lisan maupun tertulis, untuk memfasilitasi kolaborasi dan mengarahkan tujuan sekolah. Kemampuan untuk mengkomunikasikan gagasan dan visi secara

jelas dan inspiratif adalah kunci untuk memotivasi dan menginspirasi staf dan siswa.

Berdasarkan analisis dan kajian dari para ahli di atas, maka dapat disintesis bahwa konsep dan definisi dari variabel perilaku kepemimpinan kepala sekolah adalah serangkaian tindakan yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk mengarahkan, membimbing, dan mengambil keputusan terkait dengan segala bentuk tanggung jawab di lingkungan sekolah. Dengan demikian, kepala sekolah diharapkan untuk menjadi figur yang dapat memberikan arahan yang jelas, memotivasi orang lain, dan menghasilkan lingkungan belajar yang kondusif bagi perkembangan siswa dan kemajuan sekolah secara keseluruhan.

3. Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah

Segala bentuk kemampuan dalam mengelola sumber daya suatu instansi berbentuk sekolah dapat disebut dengan kemampuan manajerial dari kepala sekolah. Menurut Azainil et al. (2021:564), keterampilan manajerial kepala sekolah dapat diartikan sebagai kemampuan kepala sekolah dalam mengelola berbagai aspek operasional, administratif, dan strategis sekolah. Menurut Rachmawati et al. (2020:3408), keterampilan kepala sekolah juga dapat dipahami sebagai seperangkat kemampuan yang dimiliki seorang kepala sekolah untuk memimpin, mengatur, dan mengelola sekolah secara efektif dan efisien. Selain itu, menurut Werang (2018:160), keterampilan manajerial kepala sekolah dapat dimaknai juga sebagai bentuk kemampuan dari kepala sekolah dalam mengatur seperangkat sumber daya manajemen dalam mencapai tujuan pendidikan.

Dalam konteks agama Buddha, variabel keterampilan manajerial kepala sekolah tidak secara langsung dibahas dalam ajaran Buddha. Namun, prinsip-prinsip yang terkandung dalam ajaran Buddha dapat memberikan panduan bagi seorang kepala sekolah dalam mengembangkan keterampilan manajerialnya (Sumardi, 2022:603). Prinsip utama dalam ajaran Buddha ialah berbentuk dengan kebijaksanaan (*paññā*). Kebijaksanaan ini mencakup pemahaman yang mendalam tentang realitas, pengambilan keputusan yang bijaksana, serta kemampuan untuk merencanakan dengan baik. Dalam konteks keterampilan manajerial kepala sekolah, kebijaksanaan ini dapat dimaknai sebagai kemampuan untuk membuat keputusan yang tepat, merencanakan strategi yang efektif, dan memimpin sekolah dengan visi yang jelas. Selain itu, prinsip kasih sayang (*mettā*) dan kebaikan hati (*karuṇā*) dalam ajaran Buddha juga relevan dalam konteks keterampilan manajerial.

Adapun menurut Iskandar (2017:90), terdapat beberapa indikator yang dapat berguna dalam melakukan pengukuran keterampilan manajerial dari kepala sekolah sebagai berikut:

- 1) Keterampilan Konseptual (*Conceptual Skill*)

Indikator ini mengukur kemampuan kepala sekolah untuk memahami ide-ide abstrak, memformulasikan visi dan strategi, serta menganalisis situasi secara holistik.

- 2) Keterampilan Administrasi (*Administrative Skill*)

Indikator ini mengukur kemampuan kepala sekolah untuk mengelola sumber daya secara efisien, merencanakan dan mengorganisasi tugas-tugas, serta mengontrol proses dan hasil.

3) Keterampilan Manusiawi (*Human Relationship Skill*)

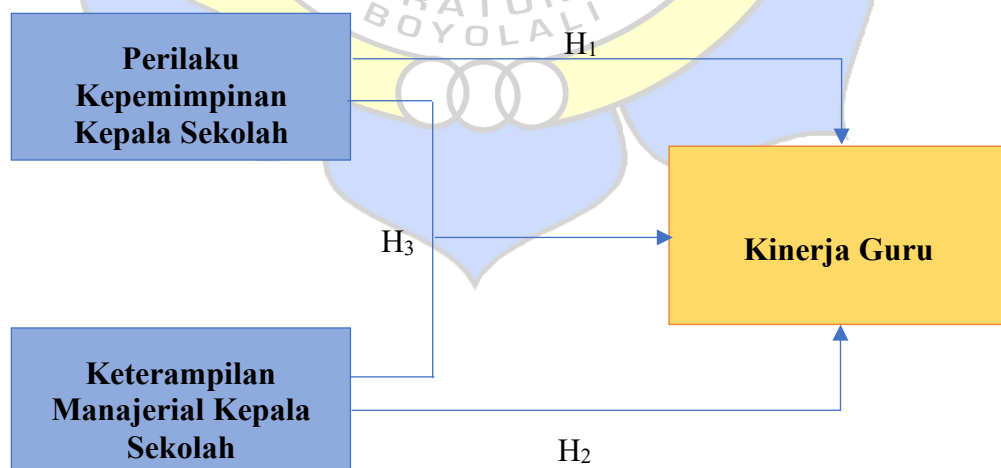
Indikator ini mengukur kemampuan untuk berinteraksi dan berkomunikasi dengan orang lain dengan efektif, memotivasi dan memimpin tim, serta menangani konflik dan masalah interpersonal.

4) Keterampilan Teknik (*Technical Skill*)

Indikator ini mengukur kemampuan kepala sekolah dalam aspek pengetahuan dan keterampilan khusus yang dibutuhkan dalam melakukan tugas-tugas tertentu dalam pekerjaan.

C. Kerangka Berpikir

Berdasarkan analisis kajian teori di atas, maka dapat dibentuk kerangka berpikir yang menggambarkan hubungan antar variabel dalam model penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Sumber: Kerangka Penelitian Peneliti

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka berpikir di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

1. **H₁** : Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru di Sekolah Ekayana Dharma Budhi Bakti Jakarta.
2. **H₂** : Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru di Sekolah Ekayana Dharma Budhi Bakti Jakarta.
3. **H₃** : Perilaku Kepemimpinan dan Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru di Sekolah Ekayana Dharma Budhi Bakti Jakarta.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Objek dan Subjek Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh perilaku kepemimpinan dan keterampilan manajerial dari kepala sekolah terhadap dampaknya pada kinerja guru yang dilakukan pada objek penelitian Sekolah Ekayana Dharma Budhi Bakti Jakarta. Subjek penelitian ini adalah guru Sekolah Ekayana Dharma Budhi Bakti yang berjumlah 44 orang. Penelitian dilakukan pada seluruh guru di antaranya para pendidik di semua jenjang di mulai dari SD, SMP, SMA/dan SMK Sekolah Swasta Buddha Ekayana Dharma Budhi Bakti Jakarta. Selain itu, periode waktu penelitian dilakukan dari Maret – April 2024.

B. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan paradigma kuantitatif dalam proses penelitian. Paradigma ini dipilih karena dalam metode ini data penelitian akan diolah menjadi data numerik sehingga analisis dapat memberikan gambaran dan kesimpulan yang lebih akurat. Pendekatan kuantitatif seringkali dipersepsikan sebagai metode penelitian yang menekankan penggunaan angka, baik dalam pengumpulan data, interpretasi data, maupun penyajian temuan data.

Penelitian ini menggunakan tiga variabel yang terdiri atas perilaku kepemimpinan dan keterampilan manajerial kepala sekolah sebagai variabel independen, serta kinerja guru sebagai variabel dependen. Teknik pengumpulan

data yang digunakan adalah dengan memanfaatkan kuesioner tertutup dengan memanfaatkan skala likert.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Handayani (2020), populasi berguna dalam mencakup semua aspek yang akan diteliti, seperti individu dalam kelompok tertentu, suatu peristiwa, atau objek yang menjadi fokus penelitian. Dalam konteks penelitian ini, populasi terdiri dari para guru di Sekolah Ekayana Dharma Budhi Bakti pada jenjang SD, SMP, SMA dan SMK yang berjumlah 44 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2019) sampel adalah sebagian anggota populasi yang diamati. Sampel dijelaskan juga sebagai bagian kecil dari anggota populasi yang dipilih secara spesifik untuk mencerminkan karakteristik keseluruhan populasi. Dengan kata lain, sampel dianggap sebagai representasi dari keseluruhan populasi. Proses pengambilan sampel diperlukan karena peneliti memiliki keterbatasan untuk menyelidiki seluruh populasi objek penelitian yang telah dipilih. Akan tetapi, dikarenakan jumlah sampel penelitian ini kurang dari 100 responden, maka peneliti menggunakan sampel jenuh yang menggunakan 100% anggota dari total populasi ini. Dengan demikian, sampel penelitian ini sejumlah 56 responden.

D. Variabel Penelitian

1. Variabel

Penelitian ini menggunakan tiga variabel yakni variabel independen terdiri atas perilaku kepemimpinan (X_1) dan keterampilan manajerial kepala sekolah (X_2). Adapun untuk variabel dependen yang diukur dalam penelitian ini adalah kinerja guru (Y). Dalam penelitian ini, akan diukur pengaruh dari perilaku kepemimpinan dan keterampilan manajemen kepala sekolah terhadap kinerja guru di Sekolah Ekayana Dharma Budhi Bakti tingkat SD, SMP, SMA dan SMK. Berikut ini beberapa indikator yang berguna dalam masing-masing variabel yaitu:

a. Indikator Kinerja Guru (Y)

Variabel kinerja guru menggunakan beberapa pengukuran dari indikator sebagai berikut:

- 1) Kuantitas
- 2) Kualitas
- 3) Ketepatan Pekerjaan
- 4) Efektivitas
- 5) Efisiensi

b. Indikator Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1)

Variabel kepemimpinan kepala sekolah menggunakan beberapa pengukuran dari indikator sebagai berikut:

- 1) Kepribadian
- 2) Pengetahuan
- 3) Pemahaman terhadap Visi dan Misi Sekolah
- 4) Kemampuan Mengambil Keputusan

5) Kemampuan Berkomunikasi

c. Indikator Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah (X_1)

Variabel kepemimpinan kepala sekolah menggunakan beberapa pengukuran dari indikator sebagai berikut:

- 1) Keterampilan Konseptual (*Conceptual Skill*)
- 2) Keterampilan Administrasi (*Administrative Skill*)
- 3) Keterampilan Manusiawi (*Human Relationship Skill*)
- 4) Keterampilan Teknik (*Technical Skill*)

Tabel 3.1 Kisi-kisi Instrumen Kuesioner

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Item	
			+	-
Kinerja Guru (Y)	Kuantitas	Mampu mencapai target kerja yang telah ditentukan	1,2,4	3, 5,6
		Mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan yang telah ditentukan	7, 8, 9	10, 11, 12
	Kualitas	Mampu menjaga keteraturan saat mengajar siswa	13, 15, 17	14, 16, 18
		Mampu memberikan kualitas pengajaran yang baik	19, 20, 22	21, 23, 24
	Ketepatan Pekerjaan	Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	25, 26, 27	28, 29, 30

		Mampu memanfaatkan jam waktu pembelajaran dengan baik	31, 33, 35	32, 34, 36
	Efektivitas	Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat	37, 39, 41	38, 40, 42
		Mampu memberikan pengajaran kepada siswa secara efektif	43, 44, 46	45, 47, 48
	Efisiensi	Mampu memanfaatkan sumber daya pengajaran	49, 50, 51	52, 53, 54
		Mampu memberikan suasana mengajar yang kondusif	55, 57, 58	56, 59, 60
	Kepribadian	Memiliki karakter yang dapat dicontoh oleh para guru	61, 62, 63	64, 65, 66
Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah (X ₁)	Pengetahuan	Memiliki budi pekerti yang dapat diteladani	67, 69, 71	68, 70, 72
		Mampu memberikan arahan tentang pekerjaan dengan baik	73, 74, 76	75, 77, 78
	Pemahaman terhadap Visi dan Misi Sekolah	Mampu memberikan contoh dalam pekerjaan	79, 81, 83	80, 82, 84
		Mampu memberikan gambaran tentang tujuan yang akan dicapai	85, 87, 88	86, 89, 90
		Mampu mengarahkan para guru untuk mencapai tujuan sekolah	91, 92, 93	94, 95, 96

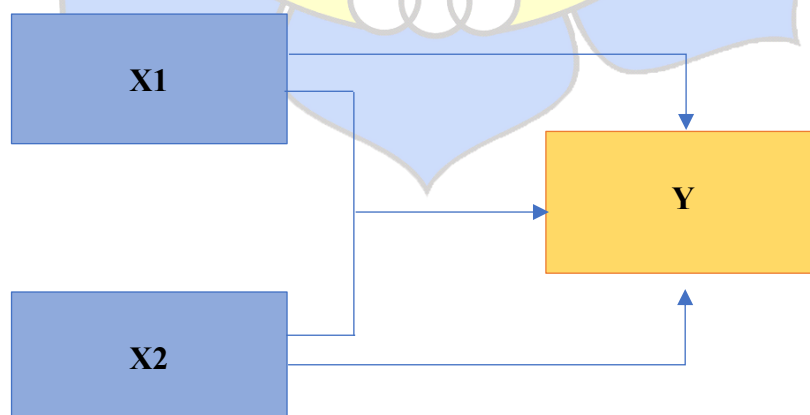
	Kemampuan Mengambil Keputusan	Mampu mengesampingkan kepentingan pribadi dalam pengambilan keputusan	97, 99, 101	98, 100, 102	
		Mampu menerima pandangan dan masukan para guru dalam pengambilan keputusan	103, 104, 105	106, 107, 108	
	Kemampuan Berkomunikasi	Mampu menjelaskan deskripsi pekerjaan yang baik terhadap para guru	109, 110, 111	112, 113, 114	
		Mudah berkomunikasi terhadap para guru	115, 116, 117	118, 119, 120	
	Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah (X ₂)	Keterampilan Konseptual (<i>Conceptual Skill</i>)	Memiliki pemahaman yang baik tentang deskripsi pekerjaan	121, 122, 124	123, 125, 126
			Memiliki pemahaman yang baik tentang proses belajar mengajar	127, 128, 129	130, 131, 132
Keterampilan Administrasi (<i>Administrative Skill</i>)		Mampu menyelesaikan pekerjaan yang bersifat administratif	133, 135, 137	134, 136, 138	
		Mampu mengarahkan para guru untuk menyelesaikan pekerjaan yang bersifat administratif	139, 140, 142	141, 143, 144	

	Keterampilan Manusiawi (<i>Human Relationship Skill</i>)	Memiliki empati dan kepedulian terhadap sesame	145, 147, 149	146, 148, 150
		Memiliki dorongan untuk membantu sesame	151, 152, 153	154, 155, 156
	Keterampilan Teknik (<i>Technical Skill</i>)	Memiliki kemampuan mengajar yang dapat dipahami para siswa	157, 158, 160	159, 161, 162
		Memiliki keterampilan praktik dalam proses belajar mengajar	163, 165, 167	164, 166, 168

Sumber: Sintesis teori

2. Hubungan Antar Variabel

Hubungan yang dibentuk dalam penelitian ini adalah hubungan kausalitas yang terdiri atas X1 dan X2 terhadap Y. Variabel X1 dan X2 diduga akan berpengaruh terhadap variabel Y. Dengan demikian, perilaku kepemimpinan dan keterampilan manajerial kepala sekolah mempengaruhi kinerja guru.



Gambar 2.2 Model Konstelasi Penelitian

Keterangan:

X1 : Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah

X2 : Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah

Y : Kinerja Guru

E. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan *Google Form* yang berguna dalam mempermudah pengambilan data. Adapun menurut Sugiyono (2019), menyatakan bahwa untuk kuesioner yang menilai hubungan antar manusia dan mengukur sikap, perilaku, persepsi, atau pendapat. Untuk mengevaluasi responden terhadap pernyataan, dan berikut adalah skala Likert yang digunakan dalam kuesioner ini:

Tabel 3.2 Skala Likert Kuesioner

No.	Keterangan	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	Skor 5
2.	Setuju (S)	Skor 4
3.	Netral (N)	Skor 3
4.	Tidak Setuju (TS)	Skor 2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	Skor 1

F. Teknik Analisis Data

Untuk menganalisis data penelitian dengan memanfaatkan jenis data primer yang didapat dari kuesioner, maka akan diolah dengan memanfaatkan teknik regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 26. Adapun tahapan analisis data

diantaranya mulai dari statistik deskriptif, uji asumsik klasik, dan analisis regresi linear berganda itu sendiri sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Data awal penelitian dikumpulkan melalui instrumen kuesioner, dan dimensi variabel yang digunakan diambil dari teori dan penelitian sebelumnya. Oleh karena itu, berdasarkan hasil uji statistik, uji validitas dilakukan untuk mengevaluasi validitas kuesioner (Sugiyono, 2019). Untuk memastikan bahwa setiap variabel dalam penelitian ini mengukur konsep yang seharusnya, maka digunakan Korelasi *Pearson Product Moment* sebagai alat uji. Analisis *Pearson Product Moment* berguna dalam mengevaluasi derajat korelasi linier antara dua variabel dan untuk menguji distribusi data yang normal. Untuk memverifikasi validitas penelitian ini, teknik korelasi *Pearson Product Moment* digunakan melalui perangkat lunak SPSS. Skor setiap item dalam kuesioner dibandingkan dengan skor keseluruhan, diperoleh dengan menjumlahkan skor dari masing-masing variabel.

Menurut Priyatno (2014), untuk menentukan apakah unsur-unsur dari masing-masing instrumen valid atau tidak valid, dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu:

1. Ditinjau dari hasil signifikansinya, item dapat dikatakan valid jika signifikansinya $< 0,05$. Sebaliknya, jika signifikansinya bernilai $> 0,05$, maka dapat dinyatakan item tersebut tidak valid.

2. Ditinjau dari perbandingan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} (dari tabel r). Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka dapat dinyatakan bahwa item tersebut dikatakan valid. Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$, maka item dapat dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Kuesioner penelitian dapat dianggap dapat diandalkan jika instrumen tersebut mampu mengukur objek yang sama dengan konsistensi, memberikan informasi serupa setiap kali diulang. Pengujian keandalan perangkat dilakukan secara internal untuk memastikan konsistensi tersebut, dan hasil analisis dapat berguna dalam memprediksi keandalan peralatan. Pengujian keandalan perangkat dapat dilakukan dengan memanfaatkan perangkat lunak *Statistical Package for Social Science* (SPSS), dan metode *Cronbach's Alpha* berguna dalam mengevaluasi reliabilitasnya.

Reliabilitas instrumen diukur dengan kriteria nilai dengan rentang nilai 0 - 1. Nilai di bawah 0,6 dianggap rendah, antara 0,6 dan 0,79 dianggap dapat diterima, dan nilai di atas 0,8 hingga 1 dianggap tinggi (Priyatno, 2014).

3. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif bertujuan menyediakan ikhtisar atau gambaran dari data yang diselidiki dengan mempertimbangkan berbagai parameter seperti *mean* (rata-rata), varians, deviasi standar, nilai maksimal, nilai minimal, jumlah total, rentang data, kurtosis, dan skewness (mengukur asimetri data). Dalam penelitian ini, karakteristik atau latar belakang responden

yang disajikan adalah usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, status kerja, dan lama bekerja.

Statistik deskriptif didefinisikan dengan metode statistik yang berguna dalam menjelaskan atau mendeskripsikan data yang peneliti kumpulkan. Tujuannya adalah menginterpretasikan keakuratan sebuah *dataset* tanpa mengambil kesimpulan umum atau melakukan generalisasi (Hair et al., 2017:607). Selain itu, data pada setiap indikator dalam variabel juga dijelaskan dalam bentuk deskriptif persentase. Menurut Ferdinand (2014:229) mengemukakan metode lima kotak (*five-box method*) untuk menginterpretasikan indeks yang mencerminkan persepsi responden terhadap variabel yang diteliti, dan indeks dapat dihitung dengan rumus berikut:

$$\text{Nilai Indeks} = \frac{(\%F1 \times 1) + (\%F2 \times 2) + (\%F3 \times 3) + (\%F4 \times 4) + (\%F5 \times 5)}{5}$$

Keterangan:

F1 : Frekuensi menjawab 1 (STS)

F2 : Frekuensi menjawab 2 (TS)

F3 : Frekuensi menjawab 3 (N)

F4 : Frekuensi menjawab 4 (S)

F5 : Frekuensi menjawab 5 (SS)

Adapun total jawaban per responden tidak dimulai dari nol (0), melainkan dimulai dari rentang 168 (nilai responden memilih minimal 1) hingga 840 dengan interval senilai 672. Dengan menerapkan metode lima kotak (*five-box method*), rentang 672 data dibagi menjadi 5 kelompok, menghasilkan interval senilai 134. Interval ini digunakan sebagai pedoman untuk

menginterpretasikan nilai indeks dalam penelitian ini, dan hasilnya dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 3.3 Kriteria Nilai Interval

No	Rentang Nilai	Kriteria
1	168 – 302	Sangat Rendah
2	303 – 437	Rendah
1	438 – 572	Sedang
2	573 – 707	Tinggi
3	708 – 841	Sangat Tinggi

4. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan syarat yang harus dipenuhi sebelum suatu data dilakukan permodelan menggunakan analisis regresi linier berganda. Berikut ini beberapa asumsi yang harus dipenuhi yaitu:

1) Uji Normalitas

Uji normalitas menguji normalitas variabel yang diselidiki, terlepas dari apakah data terdistribusi normal. Ini penting karena statistik parametrik tidak dapat berguna dalam menguji hipotesis ketika data untuk setiap variabel tidak normal (Sugiyono, 2019:239). Dalam penelitian, nilai signifikan atau aktual ditentukan sebelum tes dijalankan. Ini dilakukan untuk mengetahui batas dan menulis rencana pengujian sehingga kita dapat memilih antara H_0 dan H_a . Nilai signifikansi 0,05 atau 5% dipilih untuk penelitian ini. Nilai yang digunakan dalam penelitian ini, yakni 0,95 atau 95%, dipilih karena dapat mewakili hubungan antara variabel yang diteliti

serta sesuai dengan makna umum yang digunakan dalam penelitian ilmu pemasaran. Angka ini menggambarkan tingkat kebenaran yang tinggi terhadap hasil yang diperoleh, yang membuktikan bahwasannya data yang digunakan dalam penelitian ini memiliki keandalan yang cukup baik. Menurut Susanto (2012), dalam uji normalitas data menggunakan perangkat statistik SPSS dengan metode Kolmogorov-Smirnov, pengambilan keputusan didasarkan pada nilai probabilitas (asymptotic significance). Berdasarkan pengujian tersebut, keputusan dapat diambil sebagai berikut: a. Jika probabilitas $> 0,05$, maka distribusi dari model regresi dianggap normal. b. Jika probabilitas $< 0,05$, maka distribusi dari model regresi dianggap tidak normal. Uji normalitas ini penting dilakukan untuk memastikan bahwa data yang digunakan dalam analisis regresi memenuhi asumsi normalitas, yang merupakan salah satu syarat untuk menghasilkan estimasi yang valid dan dapat diandalkan dalam model regresi.

2) Uji Multikolinearitas

Sujarweni (2015:227), uji multikolinearitas sangat penting untuk menentukan apakah terdapat korelasi yang tinggi antara variabel independen dalam model regresi. Ketika terdapat kesamaan antara variabel-variabel independen, hal ini akan menghasilkan korelasi yang sangat kuat di antara variabel tersebut, yang dapat mengganggu validitas model regresi. Tujuan utama dari pengujian multikolinearitas adalah untuk menghindari kesalahan dalam pengambilan keputusan terkait pengaruh setiap subtes dengan variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam uji

multikolinearitas, tidak ada masalah multikolinearitas jika nilai Variance Inflation Factor (VIF) yang dihasilkan berada antara 1 dan 10, serta nilai tolerance lebih tinggi dibandingkan 0,01. Nilai VIF yang tinggi menunjukkan adanya multikolinearitas yang kuat antara variabel independen, sementara nilai tolerance yang rendah (di bawah 0,01) juga mengindikasikan adanya masalah multikolinearitas. Oleh karena itu, pengujian multikolinearitas dengan memanfaatkan VIF dan tolerance sangat penting untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan bebas dari masalah multikolinearitas, sehingga hasil analisis dapat diinterpretasikan dengan lebih tepat.

3) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Suarweni (2015:226), uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah terdapat perbedaan variansi residual antara satu periode pengamatan dengan periode pengamatan lainnya. Uji ini penting karena salah satu asumsi dasar dalam analisis regresi adalah homoskedastisitas, yaitu kesamaan variansi residual di seluruh nilai prediksi. Gujarati (2012) untuk menguji ada atau tidaknya heteroskedastisitas, salah satu metode yang digunakan adalah uji Glejser. Uji ini melibatkan pengkorelasian antara variabel independen dengan nilai absolut dari residual yang dihasilkan oleh model regresi. Jika hasil uji membuktikan bahwasannya koefisien korelasi antara variabel independen dan nilai absolut dari residual signifikan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat heteroskedastisitas, yang berarti varian residual tidak homogen atau

bervariasi secara sistematis pada berbagai tingkat nilai prediksi. Oleh karena itu, pengujian heteroskedastisitas penting dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi asumsi dasar yang diperlukan untuk menghasilkan estimasi yang valid dan dapat diandalkan.

5. Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda untuk menganalisis pengaruh perilaku kepemimpinan dan keterampilan manajerial kepala sekolah (variabel independen) terhadap kinerja guru (variabel dependen). Metode ini memungkinkan identifikasi dan pengukuran hubungan antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen, serta mempertimbangkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi model. Analisis dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 26, yang memberikan output seperti koefisien regresi, nilai p, dan R^2 , untuk mengukur sejauh mana model dapat menjelaskan variansi dalam kinerja guru dan menguji signifikansi pengaruh variabel independen terhadap kinerja tersebut:

1) Persamaan Regresi Linear Berganda

Metode analisis eksplanatori yang digunakan dalam penelitian ini adalah model regresi linier berganda. Menurut Sugiyono (2019), tujuan dari analisis regresi linier berganda adalah untuk memprediksi bagaimana variabel dependen akan berperilaku (apakah meningkat atau menurun) berdasarkan perubahan pada dua atau lebih variabel independen yang berfungsi sebagai prediktor. Teknik ini sangat berguna untuk memahami hubungan linier antara variabel-variabel dalam penelitian, terutama ketika

variabel independen memiliki pengaruh bersama terhadap variabel dependen.

Persamaan umum regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Kinerja Guru

a = Koefisien konstanta

b = Koefisien regresi

X₁ = Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah

X₂ = Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah

ε = Error, variabel gangguan

2) Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) adalah ukuran statistik yang menggambarkan sejauh mana model regresi dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen berdasarkan variabel independen, dengan nilai berkisar antara 0 hingga 1. Nilai R² mendekati 1 membuktikan bahwasannya variabel independen secara signifikan menjelaskan variasi variabel dependen, sedangkan nilai mendekati 0 menunjukkan kontribusi yang sangat terbatas. Dalam penelitian ini, R² digunakan untuk menilai sejauh mana perilaku kepemimpinan dan keterampilan manajerial kepala sekolah memengaruhi kinerja guru. R² yang tinggi mengindikasikan bahwa model memiliki kualitas prediksi yang baik, sedangkan R² yang rendah

menunjukkan perlunya mempertimbangkan faktor lain yang mungkin memengaruhi kinerja guru.

G. Hipotesis Statistik

Penelitian ini memiliki tiga hipotesis yang masing-masing merupakan analisis pengaruh parsial dan simultan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut ini penjelasan masing-masing instrumen uji hipotesis yaitu:

1) Uji t Parsial

Uji t parsial digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, dengan asumsi variabel independen lainnya tidak berubah. Berdasarkan kriteria yang dikemukakan oleh Sugiyono (2019), hipotesis nol (H_0) diterima jika nilai t hitung lebih kecil dari t tabel atau nilai signifikansi (sig) lebih tinggi dibandingkan α . Sebaliknya, H_0 ditolak jika t hitung lebih tinggi dibandingkan t tabel atau nilai sig lebih kecil dari α . Jika H_0 ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

2) Uji F Simultan

Uji F digunakan untuk menguji kelayakan model regresi dengan mengukur pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Berdasarkan kriteria yang diungkapkan oleh Sugiyono (2019), hipotesis nol (H_0) diterima jika F hitung lebih kecil dari F tabel atau nilai signifikansi (sig) lebih tinggi dibandingkan α , yang berarti variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, H_0 ditolak jika F hitung lebih tinggi dibandingkan F tabel atau nilai

sig lebih kecil dari α , yang membuktikan bahwasannya variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Jika H_0 ditolak, maka dapat disimpulkan adanya pengaruh yang signifikan dari variabel-variabel independen terhadap variabel dependen.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah

Ekayana Budhi Bakti

1. Hasil Penelitian

a. Deskriptif Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)

Melalui jawaban dari kuesioner yang diisi oleh seluruh responden, variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) telah menghasilkan data yang disimpulkan dalam tabel berikut:

1) Kepribadian

Distribusi frekuensi indikator kepribadian digambarkan di dalam tabel berikut ini.

Tabel 4.1 Indikator Kepribadian

No	Rentang Skor	Frekuensi	Presentase	Kategori
1	84 < skor < 100	3	9%	Sangat Tinggi
2	68 < skor < 84	6	14%	Tinggi
3	52 < skor < 68	33	73%	Cukup
4	36 < skor < 52	2	5%	Rendah
5	Skor < 36	0	0%	Sangat Rendah
Total		44	44	

Sumber: Pengolahan data penelitian 2024 menggunakan excel

Analisis deskriptif variabel X1 dengan memanfaatkan indikator kepribadian membuktikan bahwasannya 3 dari 44 responden termasuk dalam kategori sangat tinggi yang persentasenya

senilai 9%. Sejumlah 6 responden ada dalam berkategori tinggi dengan skor 14%. Kategori cukup terdapat 33 responden atau 73%. Sedangkan responden yang berkategori rendah terdapat dua orang yang persentasenya 5% dan tidak terdapat responden penelitian yang berkategori sangat rendah yang persentasenya 0%. Berdasarkan Tabel 4.1 di atas, terdapat kategori indikator kepribadian yang cukup dominan untuk variabel kunci kepemimpinan. Hasil ini membuktikan bahwasannya sebagian besar responden menilai keterampilan kepemimpinan kepala sekolahnya ada dalam berkategori “memadai”.

2) Pengetahuan

Distribusi frekuensi indikator pengetahuan ialah sebagaimana di bawah ini:

Tabel 4.2 Indikator Pengetahuan

No	Rentang Skor	Frekuensi	Presentase	Kategori
1	84 < skor < 100	2	5%	Sangat Tinggi
2	68 < skor < 84	3	7%	Tinggi
3	52 < skor < 68	37	84%	Cukup
4	36 < skor < 52	2	5%	Rendah
5	Skor < 36	0	0%	Sangat Rendah
Total		44	100%	

Sumber: Pengolahan data penelitian 2024 menggunakan excel

Analisis deskriptif variabel “Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)” dengan memanfaatkan indikator pengetahuan membuktikan bahwasannya 2 dari 44 responden (share 5%) termasuk dalam kategori sangat tinggi. Sejumlah 3 responden ada dalam berkategori

tinggi dengan skor 7%. Kategori cukup terdapat 37 responden atau 84%. Sedangkan responden yang berkategori rendah terdapat dua orang yang persentasenya 5% dan tidak terdapat responden penelitian yang berkategori sangat rendah yang persentasenya 0%. Berdasarkan Tabel 4.2 di atas, indikator pengetahuan pada variabel kunci kepemimpinan menunjukkan kategori cukup dominan. Hasil ini membuktikan bahwasannya mayoritas responden menilai kemampuan kepemimpinan pimpinan sekolah cukup.

3) Pemahaman terhadap visi dan misi sekolah

Distribusi frekuensi indikator pemahaman terhadap visi dan misi sekolah ialah sebagaimana di bawah ini:

Tabel 4.3 Indikator Pemahaman terhadap Visi dan Misi Sekolah

No	Rentang Skor	Frekuensi	Presentase	Kategori
1	84 < skor < 100	2	5%	Sangat Tinggi
2	68 < skor < 84	7	16%	Tinggi
3	52 < skor < 68	33	75%	Cukup
4	36 < skor < 52	2	5%	Rendah
5	Skor < 36	0	0%	Sangat Rendah
Total		44	100%	

Sumber: Pengolahan data penelitian 2024 menggunakan excel

Analisis deskriptif variabel "Kepemimpinan Kepala Sekolah" (X1) dengan memanfaatkan indikator pemahaman visi dan misi sekolah membuktikan bahwasannya 2 dari 44 responden masuk dalam kategori sangat tinggi senilai 5%. Sejumlah 7 responden ada dalam berkategori tinggi dengan skor 16%. Kategori cukup terdapat

33 responden atau 75%. Sedangkan responden yang berkategori rendah terdapat dua orang yang persentasenya 5% dan tidak terdapat responden penelitian yang berkategori sangat rendah yang persentasenya 0%. Berdasarkan Tabel 4.3 di atas, indikator pemahaman visi dan misi sekolah pada variabel kunci kepemimpinan menunjukkan kategori cukup dominan. Hasil ini membuktikan bahwasannya mayoritas responden berpendapat bahwa pemahaman kepala sekolah terhadap visi dan misi sekolah sudah cukup.

4) Kemampuan mengambil keputusan

Distribusi frekuensi indikator kemampuan mengambil keputusan ialah sebagaimana di bawah ini:

Tabel 4.4 Indikator Kemampuan Mengambil Keputusan

No	Rentang Skor	Frekuensi	Presentase	Kategori
1	84 < skor < 100	2	5%	Sangat Tinggi
2	68 < skor < 84	2	5%	Tinggi
3	52 < skor < 68	38	86%	Cukup
4	36 < skor < 52	2	5%	Rendah
5	Skor < 36	0	0%	Sangat Rendah
Total		44	100%	

Sumber: Pengolahan data penelitian 2024 menggunakan excel

Analisis deskriptif variabel ``kepemimpinan kunci" (X1) berdasarkan indikator kemampuan mengambil keputusan membuktikan bahwasannya 2 dari 44 responden (5%) termasuk dalam kategori sangat tinggi. Sejumlah 2 responden ada dalam

berkategori tinggi dengan skor 5%. Kategori cukup terdapat 38 responden atau 86%. Sedangkan responden yang berkategori rendah terdapat dua orang yang persentasenya 5% dan tidak terdapat responden penelitian yang berkategori sangat rendah yang persentasenya 0%. Berdasarkan Tabel 4.4 di atas, indikator kemampuan pengambilan keputusan untuk variabel kunci kepemimpinan menunjukkan kategori cukup dominan. Hasil ini membuktikan bahwasannya mayoritas responden menilai kemampuan kepala sekolah dalam mengambil keputusan sudah cukup.

5) Kemampuan berkomunikasi

Distribusi frekuensi indikator kemampuan berkomunikasi ialah sebagaimana di bawah ini:

Tabel 4.5 Indikator Kemampuan Berkomunikasi

No	Rentang Skor	Frekuensi	Presentase	Kategori
1	84 < skor < 100	2	5%	Sangat Tinggi
2	68 < skor < 84	3	7%	Tinggi
3	52 < skor < 68	36	82%	Cukup
4	36 < skor < 52	3	7%	Rendah
5	Skor < 36	0	0%	Sangat Rendah
Total		44	100%	

Sumber: Pengolahan data penelitian 2024 menggunakan excel

Analisis deskriptif variabel “Kepemimpinan Kepala Sekolah” (X1) berdasarkan indikator keterampilan komunikasi membuktikan bahwasannya 2 dari 44 responden termasuk dalam kategori sangat

tinggi yang persentasenya senilai 5%. Sejumlah 3 responden ada dalam berkategori tinggi dengan skor 7%. Kategori cukup terdapat 36 responden atau 82%. Sedangkan responden yang ada dalam berkategori rendah senilai 7% berjumlah 3 orang dan tidak ada yang ada dalam berkategori sangat rendah senilai 0%. Berdasarkan Tabel 4.5 di atas, indikator keterampilan komunikasi variabel kepemimpinan kepala sekolah menunjukkan kategori cukup dominan. Hasil ini membuktikan bahwasannya mayoritas responden berpendapat bahwa kemampuan komunikasi kepala sekolah sudah cukup.

b. Deskriptif Variabel Kinerja Guru (Y)

1) Kuantitas

Distribusi frekuensi indikator kuantitas ialah sebagaimana di bawah ini:

Tabel 4.6 Indikator Kuantitas

No	Rentang Skor	Frekuensi	Presentase	Kategori
1	84 < skor < 100	0	0%	Sangat Tinggi
2	68 < skor < 84	6	14%	Tinggi
3	52 < skor < 68	35	80%	Cukup
4	36 < skor < 52	3	6%	Rendah
5	Skor < 36	0	0%	Sangat Rendah
Total		44	100%	

Sumber: Pengolahan data penelitian 2024 menggunakan excel

Analisis deskriptif terhadap variabel “kinerja guru” (Y) dengan memanfaatkan indikator kuantitatif membuktikan

bahasannya tidak terdapat responden penelitian yang termasuk dalam kategori sangat tinggi. Enam dari 44 responden ada dalam berkategori tinggi dengan skor 14%. Kategori cukup terdapat 35 responden atau 80%. Sedangkan kategori rendah terdapat 3 responden yang persentasenya 6% dan tidak terdapat responden penelitian yang berkategori sangat rendah yang persentasenya 0%. Berdasarkan Tabel 4.6 di atas, indikator kuantitatif variabel “kinerja guru” menunjukkan kategori cukup dominan. Hasil ini membuktikan bahwasannya mayoritas responden yang disurvei berpendapat bahwa jumlah kinerja guru sudah cukup.

2) Kualitas

Distribusi frekuensi indikator kualitas ialah sebagaimana di bawah ini:

Tabel 4.7 Indikator Kualitas

No	Rentang Skor	Frekuensi	Presentase	Kategori
1	84 < skor < 100	0	0%	Sangat Tinggi
2	68 < skor < 84	6	14%	Tinggi
3	52 < skor < 68	35	80%	Cukup
4	36 < skor < 52	3	6%	Rendah
5	Skor < 36	0	0%	Sangat Rendah
Total		44	100%	

Sumber: Pengolahan data penelitian 2024 menggunakan excel

Analisis deskriptif variabel “kinerja guru” (Y) dengan memanfaatkan indikator kualitas menunjukkan tidak terdapat responden penelitian yang masuk dalam kategori sangat tinggi. Enam dari 44 responden termasuk dalam kategori tinggi dengan

share senilai 14%. Kategori cukup terdapat 35 responden atau 80%. Sedangkan responden yang ada dalam berkategori rendah sejumlah 3 orang yang persentasenya 6% dan 0% yang ada dalam berkategori sangat rendah. Berdasarkan Tabel 4.7 di atas, terdapat kategori indikator kualitas yang cukup dominan pada variabel kinerja guru. Hasil ini membuktikan bahwasannya mayoritas responden menilai kualitas kinerja guru cukup.

3) Ketepatan pekerjaan

Distribusi frekuensi indikator ketepatan pekerjaan ialah sebagaimana di bawah ini:

Tabel 4.8 Indikator Ketepatan pekerjaan

No	Rentang Skor	Frekuensi	Presentase	Kategori
1	84 < skor < 100	0	0%	Sangat Tinggi
2	68 < skor < 84	8	18%	Tinggi
3	52 < skor < 68	33	75%	Cukup
4	36 < skor < 52	3	7%	Rendah
5	Skor < 36	0	0%	Sangat Rendah
Total		44	100%	

Sumber: Pengolahan data penelitian 2024 menggunakan excel

Analisis deskriptif variabel “kinerja guru” (Y) dengan indikator ketepatan kerja menunjukkan tidak terdapat responden penelitian yang masuk dalam kategori sangat tinggi. Delapan dari 44 responden termasuk dalam kategori tinggi dengan share senilai 18%. Kategori cukup terdapat 33 responden atau 75%. Sedangkan responden yang berkategori rendah sejumlah 3 orang yang persentasenya 7%, dan tidak terdapat responden penelitian yang

berkategori sangat rendah yang persentasenya 0%. Berdasarkan Tabel 4.8 di atas, indikator ketepatan tugas variabel kinerja guru menunjukkan kategori utama cukup. Hasil tersebut menunjukkan mayoritas responden menilai keakuratan pekerjaan guru berada pada tingkat yang sesuai

4) Efektivitas

Distribusi frekuensi indikator efektivitas ialah sebagaimana di bawah ini:

Tabel 4.9 Indikator Efektivitas

No	Rentang Skor	Frekuensi	Presentase	Kategori
1	$84 < \text{skor} < 100$	0	0%	Sangat Tinggi
2	$68 < \text{skor} < 84$	4	9%	Tinggi
3	$52 < \text{skor} < 68$	37	84%	Cukup
4	$36 < \text{skor} < 52$	3	7%	Rendah
5	$\text{Skor} < 36$	0	0%	Sangat Rendah
Total		44	100%	

Sumber: Pengolahan data penelitian 2024 menggunakan excel

Analisis deskriptif variabel “kinerja guru” (Y) dengan memanfaatkan indikator efektivitas menunjukkan tidak terdapat responden penelitian yang masuk dalam kategori sangat tinggi. Sejumlah 4 dari 44 responden termasuk dalam kategori tinggi, yang persentasenya 9%. Kategori cukup terdapat 37 responden atau 84%. Sedangkan responden yang ada dalam berkategori rendah senilai 7% berjumlah 3 orang dan tidak ada yang ada dalam berkategori sangat rendah senilai 0%. Berdasarkan Tabel 4.9 di atas, terdapat kategori indikator efektivitas variabel kinerja guru yang cukup dominan.

Hasil ini membuktikan bahwasannya mayoritas responden menilai efektivitas layanan guru cukup.

5) Efisiensi

Distribusi frekuensi indikator efisiensi ialah sebagaimana di bawah ini:

Tabel 4.10 Indikator Efisiensi

No	Rentang Skor	Frekuensi	Presentase	Kategori
1	84 < skor < 100	0	0%	Sangat Tinggi
2	68 < skor < 84	5	11%	Tinggi
3	52 < skor < 68	39	89%	Cukup
4	36 < skor < 52	0	0%	Rendah
5	Skor < 36	0	0%	Sangat Rendah
Total		44	100%	

Sumber: Pengolahan data penelitian 2024 menggunakan excel

Analisis deskriptif terhadap variabel “kinerja guru” (Y) dengan memanfaatkan indikator efisiensi membuktikan bahwasannya tidak terdapat responden penelitian yang termasuk dalam kategori sangat tinggi. Lima dari 44 responden termasuk dalam kategori tinggi yaitu senilai 11%. Kategori cukup terdapat 39 responden atau 89%. Tidak terdapat responden penelitian yang ada dalam berkategori “rendah” dan “sangat rendah”, keduanya yang persentasenya 0%. Berdasarkan Tabel 4.10 di atas, indikator efisiensi menunjukkan kategori cukup dominan pada variabel kinerja guru. Hasil ini membuktikan bahwasannya mayoritas responden menilai efisiensi kinerja guru cukup.

c. Uji Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis diperoleh dengan analisis regresi berganda. Hal ini dijelaskan pada Tabel 4.19 di bawah ini. Berdasarkan output SPSS 26.0 diperoleh nilai konstanta senilai 63,202, koefisien regresi variabel utama kepemimpinan senilai 0,336, dan nilai signifikansi senilai 0,001.

Tabel 4.11 Hasil Uji Coefficients

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	63.202	9.837		6.425
	Kepemimpinan	.336	.096	.463	3.507
	Keterampilan_Manajerial	.381	.108	.466	3.531

a. Dependent Variable: Kinerja_Guru

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2024 Menggunakan SPSS 26.0

Hasil analisis membuktikan bahwasannya nilai signifikansi koefisien regresi kurang dari 0,05 (yaitu 0,001). Artinya variabel kepemimpinan kunci memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

2. Pembahasan

Agama Buddha mengajarkan kepemimpinan berdasarkan prinsip-prinsip seperti kebijaksanaan, kasih sayang, dan kepedulian (Purwanto, 2023). Kepemimpinan dalam ajaran Buddha tidak hanya penting untuk aspek administratif, tetapi juga untuk pengembangan spiritual dan moral (Ismoyo,

2020). Dalam ajaran Buddha, kebijaksanaan (panna) merupakan kualitas penting yang harus dimiliki seorang pemimpin (Tantra, 2021).

Pemimpin sekolah yang menunjukkan kepemimpinan yang bijaksana dapat menjadi teladan yang baik bagi para guru. Misalnya, pemimpin yang mampu mengambil keputusan secara adil dan bijaksana akan meningkatkan rasa hormat dan kepercayaan guru. Kebijakan kepala sekolah membantu memberikan arah yang jelas dan strategi yang efektif untuk mengatasi permasalahan (Duryat et al., 2021).

Dalam penelitian ini, perilaku kepemimpinan kepala sekolah yang bijaksana dan bijaksana berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru. Pemimpin sekolah yang mampu menggunakan kebijaksanaan dalam tindakan dan keputusannya akan lebih mampu memotivasi dan membimbing guru. Welas asih (metta) adalah aspek penting lainnya dalam ajaran Buddha. Pemimpin sekolah yang mempraktikkan kasih sayang lebih cenderung memberikan dukungan emosional dan profesional kepada guru. Dalam situasi ini, pimpinan sekolah yang menunjukkan empati dan kepedulian terhadap kesejahteraan guru akan menghasilkan lingkungan kerja yang mendukung dan positif.

Kepala sekolah yang memiliki sikap peduli bisa menaikkan motivasi dan kedisiplinan guru dengan cara yang lebih natural dan manusiawi. Guru yang merasa dihargai dan didukung secara emosional akan lebih terlibat dalam perannya dan memberikan kontribusi lebih terhadap kualitas pendidikan.

Perhatian penuh (sati) adalah kesadaran penuh terhadap suatu situasi atau keadaan. Klien dengan perhatian yang baik mampu mengelola sumber daya dan memecahkan masalah dengan lebih efektif. Dalam ajaran Buddha, perhatian penuh dapat membantu Anda mengidentifikasi dan mengatasi tantangan secara efektif. Pimpinan sekolah yang menunjukkan perhatian dan keterlibatan aktif dalam proses pendidikan dapat menjamin terpenuhinya kebutuhan guru dan siswa.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwasannya perilaku kepemimpinan mempengaruhi kinerja guru konsisten dengan hasil penelitian sebelumnya. Pardosi & Utari (2022) menegaskan bahwa kualitas perilaku kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru, dengan nilai estimasi senilai 0,89. Penelitian ini membuktikan bahwasannya peningkatan kualitas perilaku kepemimpinan guru berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru, hal ini sejalan dengan penelitian ini bahwa perilaku kepemimpinan yang efektif meningkatkan kinerja guru.

Lebih lanjut, Abu Nasra & Arar (2020) menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah berdampak positif terhadap kinerja guru dan pengaruh tersebut tercermin pada persepsi pekerjaannya. Hasil tersebut mendukung temuan penelitian ini yang membuktikan bahwasannya perilaku kepemimpinan transformasional bisa menaikkan kinerja guru.

Lebih lanjut Kadiyono et al. (2020) membuktikan bahwasannya gaya kepemimpinan yang berbeda-beda, antara lain gaya transformasional dan transaksional, berdampak positif terhadap kinerja guru di era Pendidikan 4.0.

Hasil tersebut sejalan dengan penelitian ini yang mengungkapkan bahwa perilaku kepemimpinan kepala sekolah berdampak positif terhadap kinerja guru. Oleh karena itu, hasil penelitian ini menguatkan dan melengkapi hasil penelitian tersebut serta mendukung pentingnya perilaku kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja guru.

B. Pengaruh Perilaku Keterampilan Manajerial Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Ekayana Budhi Bakti

1. Hasil Penelitian

a. Deskriptif Variabel Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah (X2)

1) Keterampilan Konseptual (*Conceptual Skill*)

Distribusi frekuensi indikator keterampilan konseptual ialah sebagaimana di bawah ini:

Tabel 4.12 Indikator Keterampilan Konseptual

No	Rentang Skor	Frekuensi	Presentase	Kategori
1	84 < skor < 100	2	5%	Sangat Tinggi
2	68 < skor < 84	2	5%	Tinggi
3	52 < skor < 68	37	84%	Cukup
4	36 < skor < 52	3	7%	Rendah
5	Skor < 36	0	0%	Sangat Rendah
Total		44	100%	

Sumber: Pengolahan data penelitian 2024 menggunakan excel

Analisis deskriptif variabel X2 dengan memanfaatkan indikator kompetensi konseptual membuktikan bahwasannya 2 dari 44 responden masuk dalam kategori sangat tinggi yang persentasenya 5%. Sejumlah 2 responden ada dalam berkategori tinggi dengan skor 5%. Kategori cukup terdapat 37 responden atau 84%. Sedangkan responden yang ada dalam berkategori rendah senilai 7% berjumlah 3 orang dan tidak ada yang ada dalam berkategori sangat rendah senilai 0%. Berdasarkan Tabel 4.12 di atas, indikator keterampilan konseptual menunjukkan kategori yang cukup dominan di antara variabel-variabel kunci keterampilan manajemen. Hasil ini membuktikan bahwasannya mayoritas responden berpendapat bahwa kemampuan konseptual pimpinan sekolah sudah cukup.

2) Keterampilan Administrasi (*Administrative Skill*)

Distribusi frekuensi indikator keterampilan administrasi ialah sebagaimana di bawah ini:

Tabel 4.13 Indikator Keterampilan Administrasi

No	Rentang Skor	Frekuensi	Presentase	Kategori
1	84 < skor < 100	2	5%	Sangat Tinggi
2	68 < skor < 84	2	5%	Tinggi
3	52 < skor < 68	38	86%	Cukup
4	36 < skor < 52	2	5%	Rendah
5	Skor < 36	0	0%	Sangat Rendah
Total		44	100%	

Sumber: Pengolahan data penelitian 2024 menggunakan excel

Analisis deskriptif X2 dengan memanfaatkan indikator keterampilan administrasi membuktikan bahwasannya 2 dari 44 responden masuk dalam kategori sangat tinggi yang persentasenya senilai 5%. Sejumlah 2 responden ada dalam berkategori tinggi dengan skor 5%. Kategori cukup terdapat 38 responden atau 86%. Sedangkan responden yang berkategori rendah terdapat dua orang yang persentasenya 5% dan tidak terdapat responden penelitian yang berkategori sangat rendah yang persentasenya 0%. Berdasarkan Tabel 4.13 di atas, indikator keterampilan manajemen menunjukkan kategori cukup dominan pada variabel kunci kepemimpinan. Hasil penelitian membuktikan bahwasannya mayoritas responden berpendapat bahwa kemampuan manajemen kepala sekolah sudah cukup.

3) Keterampilan Manusiawi (*Human Relationship Skill*)

Distribusi frekuensi indikator keterampilan manusiawi ialah sebagaimana di bawah ini:

Tabel 4.14 Indikator Keterampilan Manusiawi

No	Rentang Skor	Frekuensi	Presentase	Kategori
1	84 < skor < 100	2	5%	Sangat Tinggi
2	68 < skor < 84	1	2%	Tinggi
3	52 < skor < 68	38	86%	Cukup
4	36 < skor < 52	3	7%	Rendah
5	Skor < 36	0	0%	Sangat Rendah
Total		44	100%	

Sumber: Pengolahan data penelitian 2024 menggunakan excel

Analisis deskriptif terhadap variabel X2 yang merupakan indikator kinerja manusia membuktikan bahwasannya 2 dari 44 responden termasuk dalam kategori sangat tinggi yang persentasenya senilai 5%. Hanya satu responden yang masuk kategori tinggi dengan skor 2%. Kategori cukup terdapat 38 responden atau 86%. Sedangkan responden yang ada dalam berkategori rendah senilai 7% berjumlah 3 orang dan tidak ada yang ada dalam berkategori sangat rendah senilai 0%. Berdasarkan Tabel 4.14 di atas, indikator human skill variabel kunci kepemimpinan menunjukkan kategori cukup dominan. Hasil ini membuktikan bahwasannya mayoritas responden berpendapat bahwa keterampilan interpersonal pimpinan sekolah sudah cukup.

4) Keterampilan Teknik (*Technical Skill*)

Distribusi frekuensi indikator keterampilan teknik ialah sebagaimana di bawah ini:

Tabel 4.15 Indikator Keterampilan Teknik

No	Rentang Skor	Frekuensi	Presentase	Kategori
1	84 < skor < 100	3	7%	Sangat Tinggi
2	68 < skor < 84	31	70%	Tinggi
3	52 < skor < 68	10	23%	Cukup
4	36 < skor < 52	0	0%	Rendah
5	Skor < 36	0	0%	Sangat Rendah
Total		44	100%	

Sumber: Pengolahan data penelitian 2024 menggunakan excel

Analisis deskriptif variabel Sejumlah 31 responden termasuk dalam kategori tinggi dan memperoleh skor 70%. Kategori cukup terdapat 10 responden atau 23%. Tidak terdapat responden penelitian yang ada dalam berkategori “rendah” dan “sangat rendah”, keduanya yang persentasenya 0%. Berdasarkan Tabel 4.15 di atas, indikator keterampilan teknis merupakan kategori yang paling dominan diantara variabel kepemimpinan kepala sekolah. Hasil ini membuktikan bahwasannya mayoritas responden menilai kemampuan teknis kepala sekolahnya sangat baik.

b. Deskriptif Variabel Kinerja Guru (Y)

1) Kuantitas

Distribusi frekuensi indikator kuantitas ialah sebagaimana di bawah ini:

Tabel 4.16 Indikator Kuantitas

No	Rentang Skor	Frekuensi	Presentase	Kategori
1	84 < skor < 100	0	0%	Sangat Tinggi
2	68 < skor < 84	6	14%	Tinggi
3	52 < skor < 68	35	80%	Cukup
4	36 < skor < 52	3	6%	Rendah
5	Skor < 36	0	0%	Sangat Rendah
Total		44	100%	

Sumber: Pengolahan data penelitian 2024 menggunakan excel

Analisis deskriptif terhadap variabel “kinerja guru” (Y) dengan memanfaatkan indikator kuantitatif membuktikan bahwasannya tidak terdapat responden penelitian yang termasuk

dalam kategori sangat tinggi. Enam dari 44 responden ada dalam berkategori tinggi dengan skor 14%. Kategori cukup terdapat 35 responden atau 80%. Sedangkan kategori rendah terdapat 3 responden yang persentasenya 6% dan tidak terdapat responden penelitian yang berkategori sangat rendah yang persentasenya 0%. Berdasarkan Tabel 4.6 di atas, indikator kuantitatif variabel “kinerja guru” menunjukkan kategori cukup dominan. Hasil ini membuktikan bahwasannya mayoritas responden yang disurvei berpendapat bahwa jumlah kinerja guru sudah cukup.

2) Kualitas

Distribusi frekuensi indikator kualitas ialah sebagaimana di bawah ini:

Tabel 4.17 Indikator Kualitas

No	Rentang Skor	Frekuensi	Presentase	Kategori
1	84 < skor < 100	0	0%	Sangat Tinggi
2	68 < skor < 84	6	14%	Tinggi
3	52 < skor < 68	35	80%	Cukup
4	36 < skor < 52	3	6%	Rendah
5	Skor < 36	0	0%	Sangat Rendah
Total		44	100%	

Sumber: Pengolahan data penelitian 2024 menggunakan excel

Analisis deskriptif variabel “kinerja guru” (Y) dengan memanfaatkan indikator kualitas menunjukkan tidak terdapat responden penelitian yang masuk dalam kategori sangat tinggi. Enam dari 44 responden termasuk dalam kategori tinggi dengan share senilai 14%. Kategori cukup terdapat 35 responden atau 80%.

Sedangkan responden yang ada dalam berkategori rendah sejumlah 3 orang yang persentasenya 6% dan 0% yang ada dalam berkategori sangat rendah. Berdasarkan Tabel 4.7 di atas, terdapat kategori indikator kualitas yang cukup dominan pada variabel kinerja guru. Hasil ini membuktikan bahwasannya mayoritas responden menilai kualitas kinerja guru cukup.

3) Ketepatan pekerjaan

Distribusi frekuensi indikator ketepatan pekerjaan ialah sebagaimana di bawah ini:

Tabel 4.18 Indikator Ketepatan pekerjaan

No	Rentang Skor	Frekuensi	Presentase	Kategori
1	84 < skor < 100	0	0%	Sangat Tinggi
2	68 < skor < 84	8	18%	Tinggi
3	52 < skor < 68	33	75%	Cukup
4	36 < skor < 52	3	7%	Rendah
5	Skor < 36	0	0%	Sangat Rendah
Total		44	100%	

Sumber: Pengolahan data penelitian 2024 menggunakan excel

Analisis deskriptif variabel “kinerja guru” (Y) dengan indikator ketepatan kerja menunjukkan tidak terdapat responden penelitian yang masuk dalam kategori sangat tinggi. Delapan dari 44 responden termasuk dalam kategori tinggi dengan share senilai 18%. Kategori cukup terdapat 33 responden atau 75%. Sedangkan responden yang berkategori rendah sejumlah 3 orang yang persentasenya 7%, dan tidak terdapat responden penelitian yang berkategori sangat rendah yang persentasenya 0%. Berdasarkan

Tabel 4.8 di atas, indikator ketepatan tugas variabel kinerja guru menunjukkan kategori utama cukup. Hasil tersebut menunjukkan mayoritas responden menilai keakuratan pekerjaan guru berada pada tingkat yang sesuai

4) Efektivitas

Distribusi frekuensi indikator efektivitas ialah sebagaimana di bawah ini:

Tabel 4.19 Indikator Efektivitas

No	Rentang Skor	Frekuensi	Presentase	Kategori
1	84 < skor < 100	0	0%	Sangat Tinggi
2	68 < skor < 84	4	9%	Tinggi
3	52 < skor < 68	37	84%	Cukup
4	36 < skor < 52	3	7%	Rendah
5	Skor < 36	0	0%	Sangat Rendah
Total		44	100%	

Sumber: Pengolahan data penelitian 2024 menggunakan excel

Analisis deskriptif variabel “kinerja guru” (Y) dengan memanfaatkan indikator efektivitas menunjukkan tidak terdapat responden penelitian yang masuk dalam kategori sangat tinggi. Sejumlah 4 dari 44 responden termasuk dalam kategori tinggi, yang persentasenya 9%. Kategori cukup terdapat 37 responden atau 84%. Sedangkan responden yang ada dalam berkategori rendah senilai 7% berjumlah 3 orang dan tidak ada yang ada dalam berkategori sangat rendah senilai 0%. Berdasarkan Tabel 4.9 di atas, terdapat kategori indikator efektivitas variabel kinerja guru yang cukup dominan.

Hasil ini membuktikan bahwasannya mayoritas responden menilai efektivitas layanan guru cukup.

5) Efisiensi

Distribusi frekuensi indikator efisiensi ialah sebagaimana di bawah ini:

Tabel 4.20 Indikator Efisiensi

No	Rentang Skor	Frekuensi	Presentase	Kategori
1	84 < skor < 100	0	0%	Sangat Tinggi
2	68 < skor < 84	5	11%	Tinggi
3	52 < skor < 68	39	89%	Cukup
4	36 < skor < 52	0	0%	Rendah
5	Skor < 36	0	0%	Sangat Rendah
Total		44	100%	

Sumber: Pengolahan data penelitian 2024 menggunakan excel

Analisis deskriptif terhadap variabel “kinerja guru” (Y) dengan memanfaatkan indikator efisiensi membuktikan bahwasannya tidak terdapat responden penelitian yang termasuk dalam kategori sangat tinggi. Lima dari 44 responden termasuk dalam kategori tinggi yaitu senilai 11%. Kategori cukup terdapat 39 responden atau 89%. Tidak terdapat responden penelitian yang ada dalam berkategori “rendah” dan “sangat rendah”, keduanya yang persentasenya 0%. Berdasarkan Tabel 4.10 di atas, indikator efisiensi menunjukkan kategori cukup dominan pada variabel kinerja guru. Hasil ini membuktikan bahwasannya mayoritas responden menilai efisiensi kinerja guru cukup.

c. Uji Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis diperoleh dengan analisis regresi berganda. Hal ini dijelaskan pada Tabel 4.19 di bawah ini. Berdasarkan *output* SPSS 26.0 diperoleh nilai konstanta senilai 63,202, koefisien regresi keterampilan manajemen kepala sekolah senilai 0,381, dan nilai signifikansi senilai 0,001.

Tabel 4.21 Hasil Uji Coefficients

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	63.202	9.837		6.425
	Kepemimpinan	.336	.096	.463	3.507
	Keterampilan_Manajerial	.381	.108	.466	3.531

a. Dependent Variable: Kinerja_Guru

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2024 Menggunakan SPSS 26.0

Koefisien positif pada variabel berarti setiap kenaikan satu satuan pada variabel “keterampilan manajerial kepala sekolah” akan menyebabkan peningkatan kinerja guru. Oleh karena itu, hasil analisis regresi ini mendukung hipotesis alternatif (H_a). Artinya keterampilan manajemen kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

2. Pembahasan

Keterampilan manajemen kepala sekolah juga dapat dilihat dari kacamata ajaran Buddha yang menekankan manajemen yang bijaksana dan bertanggung jawab (Nyanasuryanadi, 2021). Dalam ajaran Buddha, pengelolaan sumber daya tidak hanya mencakup aspek material tetapi juga aspek spiritual dan moral.

Pemimpin sekolah yang memiliki kemampuan manajemen yang baik mampu mengelola sumber daya secara efisien, baik dari segi anggaran maupun waktu. Hal ini penting untuk menghasilkan lingkungan yang mendukung proses pendidikan yang efektif (Ristiani et al., 2024).

Pengelolaan sumber daya yang baik berarti memastikan bahwa seluruh kebutuhan guru terpenuhi, mulai dari peralatan hingga dukungan profesional. Pemimpin sekolah yang menggunakan sumber daya secara bijaksana dapat menghasilkan lingkungan kerja yang kondusif bagi pengembangan profesional guru. Dalam ajaran Buddha, perencanaan (panna) dan kesediaan menghadapi kesulitan adalah bagian dari kebijaksanaan. Pemimpin sekolah yang mampu merencanakan pekerjaannya secara efektif akan lebih mampu mencapai tujuan pendidikannya. Membuat rencana kerja yang baik memerlukan pemahaman mendalam tentang kebutuhan guru dan siswa serta kemampuan untuk menyesuaikan rencana tersebut dengan perubahan keadaan.

Kemampuan memecahkan masalah dengan bijak adalah kualitas yang sangat dihargai dalam ajaran Buddha. Pemimpin sekolah dengan keterampilan manajemen yang baik mampu menangani konflik dan permasalahan dengan cara yang adil dan penuh perhatian. Pendekatan ini membantu menghasilkan lingkungan kerja yang harmonis dan meminimalkan stres di kalangan guru.

Hasil penelitian yang membuktikan bahwasannya keterampilan manajemen berpengaruh terhadap kinerja guru sejalan dengan hasil beberapa penelitian terkait. Sari et al. (2021) menyelidiki pengaruh keterampilan

manajemen, gaya kepemimpinan kepala sekolah, dan kompensasi terhadap kinerja guru di sekolah menengah swasta. Penelitian ini menemukan bahwa keterampilan manajemen kepala sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru, hal ini sejalan dengan hasil penelitian ini yang membuktikan bahwasannya keterampilan manajemen memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja guru.

Selain itu, Hina Munir et al. (2020) menyelidiki dampak keterampilan manajemen kepala sekolah, seperti komunikasi efektif, motivasi, keterampilan interpersonal, dan manajemen waktu, terhadap kinerja akademik siswa. Silva (2021) dimana penelitian ini membuktikan bahwasannya keterampilan manajemen kepala sekolah memiliki hubungan positif dengan prestasi belajar siswa, hal ini mendukung temuan penelitian ini bahwa keterampilan manajemen kepala sekolah juga berpengaruh terhadap keterampilan dan berhubungan signifikan dengan efektivitas mengajar.

Hasil ini mendukung pentingnya keterampilan manajemen dalam meningkatkan efektivitas pengajaran dan kinerja guru. Oleh karena itu, hasil penelitian ini sejalan dengan temuan tersebut dan menegaskan bahwa pengembangan keterampilan manajemen ialah sebagai penentu dalam menaikkan kinerja guru.

C. Pengaruh Perilaku Kepemimpinan dan Keterampilan Manajerial Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Ekayana Budhi Bakti

1. Hasil Penelitian

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk memastikan bahwa data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Penelitian ini melakukan uji normalitas satu sampel dengan memanfaatkan uji Kolmogorov-Smirnov untuk mengetahui apakah data variabel kepemimpinan kepala sekolah (X2) dan kinerja guru (Y) dilaporkan pada tingkat signifikansi 5% atau 0,05. Biasanya didistribusikan. Berdasarkan hasil uji normalitas yang dilakukan terhadap 44 responden, ditentukan nilai signifikansi (two-tailed) senilai 0,200 untuk variabel “*unstandardized residual*”. Artinya $0,200 \geq 0,05$. Oleh karena itu, data dapat dipandang berdistribusi normal. Hasil pengujian ini membuktikan bahwasannya variabel penelitian yaitu “kepemimpinan kepala sekolah” dan “kinerja guru” memenuhi asumsi berdistribusi normal.

Lihat tabel di bawah ini untuk mengetahui detail hasil uji normalitas.

Tabel 4.22 Uji Normalitas

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kinerja_Guru	Kepemimpin an	Keterampilan	Unstandardiz ed Residual
N		44	44	44	44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	185.1591	187.9773	154.1591	.0000000
	Std. Deviation	19.06530	26.22841	21.68907	9.52634522
Most Extreme Differences	Absolute	.198	.310	.257	.066
	Positive	.198	.310	.257	.066
	Negative	-.093	-.168	-.174	-.055
Test Statistic		.198	.310	.257	.066
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 ^c	.000 ^c	.000 ^c	.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.

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2024 Menggunakan SPSS 26.0

b. Uji Homogenitas

Berdasarkan hasil uji homogenitas yang diperoleh dari keluaran uji Levene, diperoleh nilai signifikansi ketiga variabel yaitu 0,000 berdasarkan mean, 0,010 berdasarkan median, dan 0,010 berdasarkan median dengan memanfaatkan derajat kebebasan yang disesuaikan 0,065. Nilai-nilai ini membuktikan bahwa varians dari semua pengujian berada dalam signifikansi yang dapat diterima ($\geq 0,05$). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data ketiga variabel tersebut homogen. Hasil perhitungan homogenitas menggunakan uji mean ANOVA satu arah ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 4.23 Uji Homogenitas

Oneway

Test of Homogeneity of Variances

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Unstandardized Residual	Based on Mean	9.364	9	15	.000
	Based on Median	3.928	9	15	.010
	Based on Median and with adjusted df	3.928	9	5.382	.065
	Based on trimmed mean	8.980	9	15	.000

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2022 Menggunakan SPSS 26.0

c. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi sederhana bertujuan untuk memprediksi nilai suatu variabel terikat berdasarkan perubahan variabel bebas dan mencari arah positif dan negatif hubungan keduanya. Penelitian ini menggunakan analisis

regresi untuk memahami dampak perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan keterampilan manajemen terhadap kinerja guru di Sekolah Ekayana Dharma Budhi Bhakti.

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai F hitung senilai 79,835 dan tingkat signifikansi senilai 0,000 kurang dari 0,05 yang membuktikan bahwasannya model regresi ini signifikan. Hal ini membuktikan bahwasannya model regresi dapat berguna dalam memprediksi kinerja guru berdasarkan variabel perilaku kepemimpinan dan keterampilan manajemen kunci.

Lebih spesifiknya koefisien determinasi R^2 senilai 0,796 membuktikan bahwasannya 79,6% variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model ini. Lihat tabel berikut untuk analisis detailnya:

Tabel 4.24 Analisis Regresi Linear Sederhana

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.892 ^a	.796	.786	8.82545	
a. Predictors: (Constant), Keterampilan_Manajerial, Kepemimpinan					

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12436.453	2	6218.227	79.835	.000 ^b
	Residual	3193.433	41	77.889		
	Total	15629.886	43			

a. Dependent Variable: Kinerja_Guru
b. Predictors: (Constant), Keterampilan_Manajerial, Kepemimpinan

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2022 Menggunakan SPSS 26.0

d. Analisis Regresi Linear Berganda

Model regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan sebagai $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$. Sebelum memvalidasi model ini, persamaan regresi harus diuji terlebih dahulu untuk memastikan signifikansinya dan menjelaskan hubungan antar variabel. Uji signifikansi model regresi berganda dilakukan dengan memanfaatkan uji F. Detail analisis tersebut dapat dilihat pada tabel keluaran ANOVA di bawah ini.

Tabel 4.25 Analisis Regresi Linier Berganda

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12436.453	2	6218.227	79.835	.000 ^b
	Residual	3193.433	41	77.889		
	Total	15629.886	43			

a. Dependent Variable: Kinerja_Guru

b. Predictors: (Constant), Keterampilan_Manajerial, Kepemimpinan

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2022 Menggunakan SPSS 26.0

Hasil analisis ANOVA pada Tabel 4.20 menunjukkan nilai signifikansi (Sig.) senilai 0,000. Model regresi berganda signifikan karena nilai signifikansinya kurang dari 0,05. Artinya hipotesis yang menyatakan bahwa perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan keterampilan manajemen berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru diterima. Selain itu *F-score* hitung senilai 79,835 lebih tinggi dibandingkan nilai *F-*

tabel senilai 2,57. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa perilaku kepemimpinan (X1) dan keterampilan manajemen kepala sekolah (X2) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Ekayana Dharma Budhi Bhakti.

e. Uji Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis diperoleh dengan analisis regresi berganda. Hal ini dijelaskan pada Tabel 4.19 di bawah ini. Berdasarkan output SPSS 26.0 diperoleh nilai konstanta senilai 63,202, koefisien regresi variabel utama kepemimpinan senilai 0,336, dan nilai signifikansi senilai 0,001. Koefisien regresi keterampilan manajemen kepala sekolah senilai 0,381 dan nilai signifikansi senilai 0,001.

Persamaan regresi yang didapatkan adalah:

$$Y=63,202+0,336X_1+0,381X_2$$

Tabel 4.26 Hasil Uji Coefficients

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	63.202	9.837		6.425	.000
	Kepemimpinan	.336	.096	.463	3.507	.001
	Keterampilan_Manajerial	.381	.108	.466	3.531	.001

a. Dependent Variable: Kinerja_Guru

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2024 Menggunakan SPSS 26.0

Di sini, X1 dan X2 masing-masing mewakili variabel kepemimpinan kepala sekolah dan keterampilan manajemen kepala sekolah. Hasil analisis membuktikan bahwasannya nilai signifikansi kedua koefisien

regresi tersebut kurang dari 0,05 (yaitu 0,001). Artinya kedua variabel independen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Koefisien positif kedua variabel membuktikan bahwasannya setiap peningkatan satu satuan pada variabel kepemimpinan kepala sekolah dan variabel keterampilan manajemen kepala sekolah meningkatkan kinerja guru.

Oleh karena itu, hasil analisis regresi ini mendukung hipotesis alternatif (H_a). Artinya, perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan keterampilan manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Untuk lebih jelasnya, Anda dapat melihat hasil pengujiannya pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.27 Hasil Uji Anova

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12436.453	2	6218.227	79.835	.000 ^b
	Residual	3193.433	41	77.889		
	Total	15629.886	43			

a. Dependent Variable: Kinerja_Guru

b. Predictors: (Constant), Keterampilan_Manajerial, Kepemimpinan

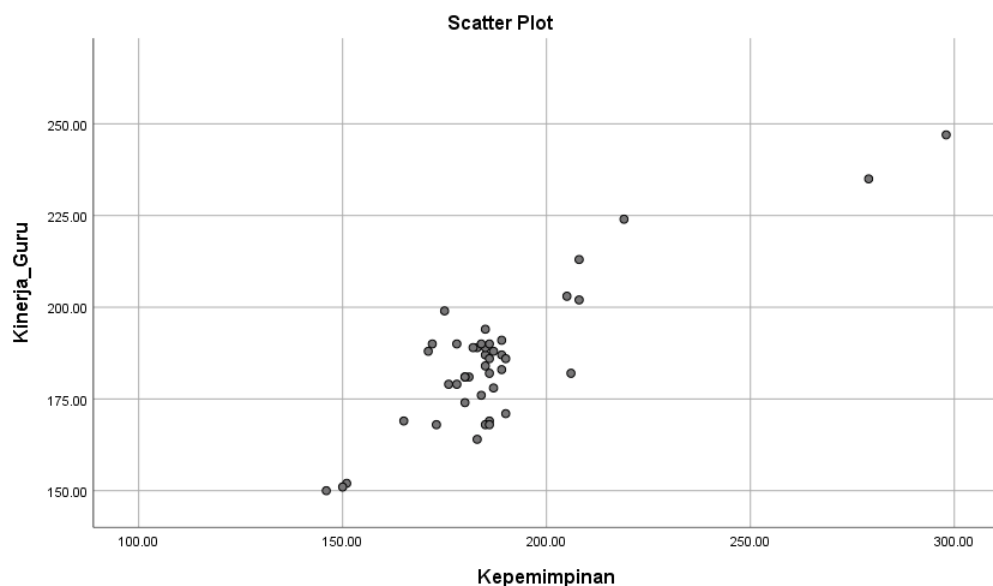
Sumber: Hasil Pengolahan Data 2024 Menggunakan SPSS 26.0

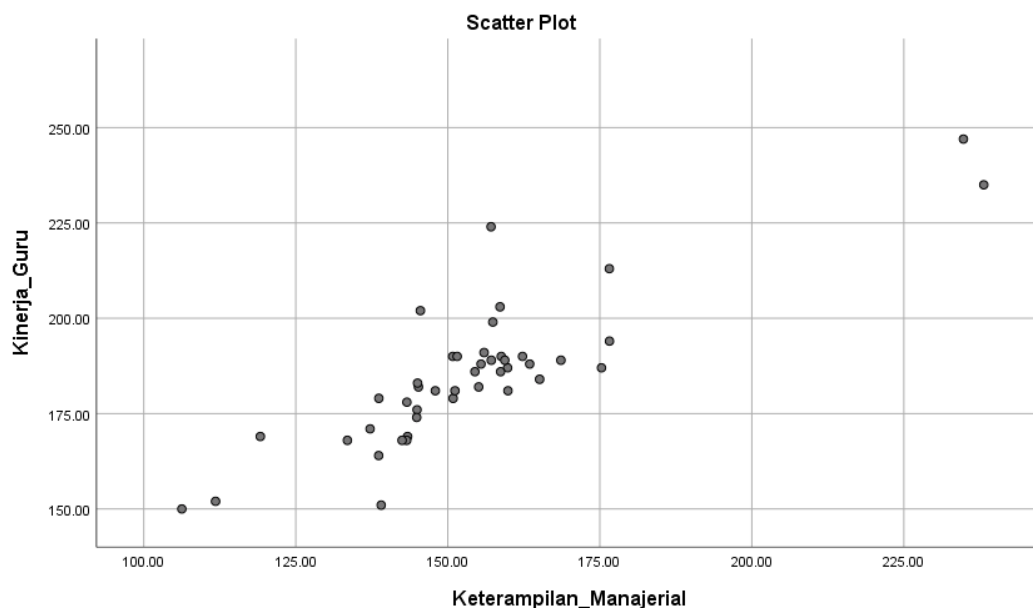
Berdasarkan hasil perhitungan tabel koefisien regresi, nilai t hitung dari 44 responden sama dengan nilai pada tabel t dengan n-2 derajat kebebasan (dk) yaitu 3,507 dan 3,531 Hal ini membuktikan bahwasannya itu lebih tinggi dibandingkan 2,005 dalam t tabel. Jika nilai signifikansi (Sig.)

senilai 0,000 kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa nilai t dari variabel X1 dan X2 signifikan secara statistik.

Artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan kepala sekolah dan keterampilan manajemen kepala sekolah terhadap kinerja guru. Dalam hal ini H_0 (hipotesis nol) ditolak dan H_a (hipotesis alternatif) diterima. Hipotesis H_a menyimpulkan bahwa perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan keterampilan manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Ekayana Dharma Budi Bhakti Jakarta.

Hal ini membuktikan bahwasannya peningkatan perilaku kepemimpinan dan keterampilan manajemen pimpinan sekolah berdampak positif terhadap kinerja guru. Untuk pemahaman yang lebih baik, silakan lihat tabel koefisien di bawah ini untuk analisis lebih lanjut.





Gambar 4.1 *Scatter Plot*

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2024 Menggunakan SPSS 26.0

2. Pembahasan

Pada konteks Buddhis, perilaku kepemimpinan dan keterampilan manajemen yang efektif tidak hanya berdiri sendiri, namun saling melengkapi. Pemimpin sekolah yang memiliki kebijaksanaan dan kasih sayang akan menghasilkan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi guru. Kombinasi ini memungkinkan guru merasa dihargai dan dibimbing, yang pada akhirnya mengarah pada peningkatan kinerja. Kepala sekolah yang memasukkan prinsip-prinsip Buddha ke dalam gaya kepemimpinan dan keterampilan manajemennya mampu mengembangkan hubungan yang lebih harmonis dengan guru dan siswa.

Prinsip-prinsip seperti kesabaran, kebijaksanaan, dan kasih sayang membantu menghasilkan lingkungan kerja yang mendukung dan positif. Secara

keseluruhan penelitian ini membuktikan bahwasannya perilaku kepemimpinan dan keterampilan manajemen kepala sekolah berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru di Sekolah Ekayana Dharma Budhi Bhakti. Dalam konteks agama Buddha, kombinasi kebijaksanaan, kasih sayang, dan perhatian yang diterapkan oleh pimpinan sekolah dapat menghasilkan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi guru.

Hal ini berkontribusi pada pendidikan berkualitas dan pengembangan moral yang sejalan dengan nilai-nilai Buddhis. Dengan mengadopsi prinsip-prinsip Buddhis dalam kepemimpinan dan manajemen, para pemimpin sekolah dapat lebih efektif mendukung guru dan meningkatkan kinerja. Kesimpulan dari temuan ini adalah bahwa mengintegrasikan nilai-nilai Buddhis ke dalam praktik kepemimpinan dan manajemen dapat memberikan manfaat yang signifikan dalam lingkungan pendidikan, khususnya dalam konteks sekolah berbasis agama.

Temuan penelitian ini yang membuktikan bahwasannya perilaku kepemimpinan dan keterampilan manajemen berpengaruh terhadap kinerja guru, sejalan dengan hasil beberapa penelitian terkait. Budiyo et al. (2020) menemukan bahwa kepemimpinan kepala sekolah, supervisi akademik, dan kompetensi profesional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hasil ini mendukung temuan penelitian ini dan juga membuktikan bahwasannya perilaku dasar kepemimpinan dan keterampilan manajemen berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru.

Jazaudin et al. (2021) membuktikan bahwasannya kepemimpinan kepala sekolah dan pengendalian kepala sekolah secara independen dan simultan berpengaruh terhadap kinerja guru. Hasil ini sejalan dengan penelitian ini yang menyoroti pentingnya perilaku kepemimpinan dan keterampilan manajemen dalam meningkatkan kinerja guru.

Lebih lanjut Kanya et al. (2021) membuktikan bahwasannya kepemimpinan senior, budaya organisasi, dan kompetensi guru memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Temuan ini mendukung temuan penelitian ini, yang menekankan bahwa keterampilan manajemen dan perilaku kepemimpinan berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memperkuat bukti bahwa perilaku kepemimpinan dan keterampilan manajemen merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja guru, seperti yang ditunjukkan oleh penelitian terkait.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan keterampilan manajemen terhadap kinerja guru di sekolah Ekayana Dharma Budhi Bhakti, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Penelitian ini membuktikan bahwasannya perilaku kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Ekayana Dharma Budhi Bhakti. Pemimpin sekolah yang menunjukkan perilaku kepemimpinan yang baik, seperti memberikan contoh yang jelas dan memberikan pengajaran yang efektif, bisa menaikkan motivasi dan kedisiplinan guru. Hal ini mengarah pada peningkatan kinerja karena guru lebih fokus dan menerima dukungan yang mereka butuhkan untuk menjalankan peran mereka dengan lebih baik.
2. Kualitas kepemimpinan kepala sekolah juga terbukti berdampak positif terhadap kinerja guru. Pemimpin sekolah yang memiliki kemampuan manajemen yang baik dapat mengelola sumber daya dengan lebih efektif, membuat rencana kerja, dan memecahkan masalah dengan lebih efektif. Keterampilan ini membantu menghasilkan lingkungan kerja yang lebih terorganisir dan kolaboratif, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja guru. Dengan kemampuan kepemimpinan yang memadai, guru

dapat memperoleh bimbingan dan dukungan yang dibutuhkan dalam mencapai hasil kerja yang optimal.

3. Hasil penelitian ini juga membuktikan bahwa perilaku kepemimpinan dan keterampilan manajemen secara bersama-sama memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru. Pemimpin sekolah yang dapat menggabungkan perilaku kepemimpinan yang menginspirasi dengan keterampilan manajemen yang efektif dapat menghasilkan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi guru. Kombinasi ini mengarah pada peningkatan kepuasan kerja dan kinerja guru karena guru merasa lebih dihargai, dibimbing dan diberdayakan dalam lingkungan kerja yang produktif.

Secara keseluruhan penelitian ini menegaskan bahwa perilaku kepemimpinan dan keterampilan manajemen kepala sekolah berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru di Sekolah Ekayana Dharma Budhi Bhakti. Kedua faktor ini secara sinergis mempengaruhi cara guru melaksanakan tugasnya dan berkontribusi terhadap mutu pendidikan di sekolah.

B. Implikasi

Berdasarkan temuan penelitian tentang pengaruh perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan keterampilan manajemen terhadap kinerja guru di Sekolah Ekayana Dharma Budhi Bakti, terdapat beberapa saran praktis untuk meningkatkan kinerja guru dan kualitas pengajaran di sekolah tersebut.

1. Penelitian membuktikan bahwasannya perilaku kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Oleh karena itu, pimpinan sekolah perlu lebih mengembangkan keterampilan kepemimpinannya. Hal ini termasuk memperkuat kemampuan Anda untuk memberikan arahan yang jelas, menjadi teladan yang baik, dan memimpin tim Anda secara efektif. Para pemimpin sekolah didorong untuk berpartisipasi dalam pelatihan kepemimpinan dan manajemen secara teratur dan menerapkan strategi kepemimpinan yang memotivasi dan memberdayakan guru.
2. Keterampilan manajerial yang efektif juga terbukti mempengaruhi kinerja guru secara positif. Kepala sekolah perlu fokus pada peningkatan keterampilan manajerial mereka, seperti perencanaan, pengorganisasian, dan pemecahan masalah. Penguasaan teknik-teknik manajerial yang tepat akan membantu kepala sekolah dalam menyusun strategi yang lebih baik untuk menyelesaikan berbagai tantangan yang dihadapi dalam proses pembelajaran. Mengadakan pelatihan manajerial bagi kepala sekolah dan staf administrasi dapat menjadi langkah yang efektif untuk meningkatkan kualitas pengelolaan sekolah.
3. Penelitian ini membuktikan bahwasannya kombinasi perilaku kepemimpinan dan keterampilan manajemen memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru. Oleh karena itu, pimpinan sekolah harus berusaha untuk mengintegrasikan kedua aspek ini ke dalam gaya mengajar mereka. Dengan menggabungkan strategi kepemimpinan yang

menginspirasi dan keterampilan manajemen yang solid, pemimpin sekolah dapat menghasilkan lingkungan kerja yang lebih produktif dan kolaboratif, sehingga menghasilkan peningkatan kinerja guru dan hasil pembelajaran siswa.

4. Kesimpulan lain dari penelitian ini adalah peningkatan kinerja guru melalui keterampilan kepemimpinan dan manajemen pimpinan sekolah dapat membantu meningkatkan kualitas pembelajaran. Pimpinan sekolah perlu memastikan bahwa upaya peningkatan kinerja guru tidak hanya terfokus pada aspek manajemen dan kepemimpinan saja, namun juga mencakup dukungan pengembangan profesional guru dan peningkatan kepuasan kerja. Hal ini akan semakin meningkatkan mutu pendidikan di Sekolah Ekayana Dharma Budhi Bhakti.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi temuan penelitian mengenai pengaruh perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan keterampilan manajemen terhadap kinerja guru di sekolah Ekayana Dharma Budhi Bhakti, beberapa saran dapat diambil untuk memaksimalkan dampak positif dari kedua faktor tersebut sebagaimana disajikan di bawah ini.

1. Kepala sekolah disarankan untuk mengikuti program pelatihan kepemimpinan yang berfokus pada pengembangan keterampilan dalam memberikan arahan yang jelas dan menjadi teladan. Program ini dapat

mencakup pelatihan tentang cara meningkatkan motivasi guru, komunikasi efektif, dan strategi kepemimpinan yang memberdayakan.

2. Kepala sekolah harus mengikuti pelatihan yang menitikberatkan pada keterampilan manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, dan pemecahan masalah. Ini membantu dalam mengelola sumber daya dan mengembangkan strategi kerja yang lebih efektif.
3. Pemimpin sekolah didorong untuk mengembangkan dan menerapkan strategi yang menggabungkan perilaku kepemimpinan yang menginspirasi dengan keterampilan manajemen yang solid. Hal ini mungkin memerlukan perencanaan jangka panjang untuk menghasilkan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi para guru.

Dengan mengikuti saran-saran tersebut diharapkan kepala sekolah bisa menaikkan kinerja guru dan pada akhirnya meningkatkan mutu pendidikan di Sekolah Ekayana Dharma Budhi Bhakti.

DAFTAR PUSTAKA

- Abu Nasra, M., & Arar, K. (2020). Leadership style and teacher performance: mediating role of occupational perception. *International Journal of Educational Management*, 34(1), 186–202. <https://doi.org/10.1108/IJEM-04-2019-0146>
- Alkhusyaeri, A. A., Fauzi, A., & Bactiar, M. (2022a). Pengaruh Kepemimpinan dan Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Kinerja Guru. *AN-NIDHOM : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(1).
- Alkhusyaeri, A. A., Fauzi, A., & Bactiar, M. (2022b). Pengaruh Kepemimpinan Dan Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Kinerja Guru. *PENAIIS (Jurnal Pendidikan Agama Islam)*, 1(1), 1–32. <https://doi.org/10.56721/penais.v1i1.49>
- Andriani, S., Kesumawati, N., & Kristiawan, M. (2018). The influence of the transformational leadership and work motivation on teachers performance. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 7(7), 19–29.
- Anna, Nyanasuryanadi, P., & Burmansah, B. (2023). The Effect of Mindfulness Practices and Principal Leadership on Teacher Job Satisfaction at Buddhist Schools. *Scaffolding: Jurnal Pendidikan Islam Dan Multikulturalisme*, 5(3), 925–941. <https://doi.org/10.37680/scaffolding.v5i3.3708>
- Ariyanti, Y. (2020). Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *AKSES: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 14(1), 26–35. <https://doi.org/10.31942/akses.v14i1.3265>
- Azainil, A., Komariyah, L., & Yan, Y. (2021). The effect of principal's managerial competence and teacher discipline on teacher productivity. *Cypriot Journal of Educational Sciences*, 16(2), 563–579. <https://doi.org/10.18844/CJES.V16I2.5634>
- Budiyono, Lian, B., & Fitria, H. (2020). The Influence of Principal Supervision and Organizational Climate toward Teacher's Performance. *Electronic Research Journal of Social Sciences and Humanities*, 2(2), 172–187. www.eresearchjournal.com
- Chandra, & Khiong, K. (2024). Minat Belajar dan Lingkungan Belajar Dalam

- Meningkatkan Proses Belajar Aktif Pendidikan Agama Buddha. *Jurnal EDUCATIO: Jurnal Pendidikan Indonesia*, 10(1), 201–206.
- Cohen, E. (2015). Principal Leadership Styles and Teacher and Principal Attitudes, Concerns and Competencies regarding Inclusion. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 186(2002), 758–764. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.04.105>
- Darani, D., Nyanasuryanadi, P., & Prasetyo, E. (2023). Kreativitas Guru Dalam Meningkatkan Antusiasme Belajar Siswa Sekolah Minggu Buddha Dharma Loka. *Jurnal Agama Buddha Dan Ilmu Pengetahuan*, 9(2), 122–133. <https://doi.org/10.53565/abip.v9i2.900>
- Darwin, Sinaga, A. C., Simanjuntak, E. O., & Siburian, R. S. (2022). Kreativitas Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di Yayasan Buddhist Manjusri Kota Pematangsiantar. *MUKADIMAH: Jurnal Pendidikan, Sejarah, Dan Ilmu-Ilmu Sosial*, 6(2), 392–399. <https://doi.org/10.30743/mkd.v6i2.5338>
- Duryat, H. M., & others. (2021). *Kepemimpinan Pendidikan: Meneguhkan Legitimasi Dalam Berkontestasi Di Bidang Pendidikan*. Penerbit Alfabeta.
- Fadhli, K., Aminah, N., & Sa'adah, L. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus pada Madrasah Aliyah Unggulan K.H. Abd. Wahab Hasbulloh). *Jurnal Manajemen*, 2(2), 250–260. <https://doi.org/10.55123/mamen.v2i2.1811>
- Fadilah, M. I., Setyawati, N. W., & Maulia, I. R. (2023). Dampak Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smp Negeri 8 Tambun Selatan. *Jurnal Economina*, 2(11), 3315–3327. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i11.974>
- Fauth, B., Decristan, J., Decker, A. T., Büttner, G., Hardy, I., Klieme, E., & Kunter, M. (2019). The effects of teacher competence on student outcomes in elementary science education: The mediating role of teaching quality. *Teaching and Teacher Education*, 86(November). <https://doi.org/10.1016/j.tate.2019.102882>
- Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen Pedoman Penelitian untuk*

Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertas Ilmu Manajemen,. 5.

- Gujarati. (2012). *Dasar-dasar Ekonometrika* (T. Mangunsong (ed.); 4th ed.). Salemba Empat.
- Gunawan, V. (2022). The role of parenting styles and school environment in building the Buddhist characters in students. *Smaratungga: Jurnal of Education and Buddhist Studies*, 2(1), 34–44.
<https://doi.org/10.53417/sjebs.v2i1.73>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (2nd Editio). Sage Publications Inc.
- Handayani, R. (2020). *Metode Penelitian Sosial* (Cetakan I). Trussmedia Grafika.
- Handayani, T., & Rasyid, A. A. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Guru, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Wonosobo. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 3(2), 264–277.
<https://doi.org/10.21831/amp.v3i2.6342>
- Harliansyah, & Amon, L. (2022). Analisis Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Perencanaan Peningkatan Mutu Pendidikan Menengah Kejuruan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(1), 147–162.
<https://doi.org/10.55606/jimak.v1i1.258>
- Hartiwi, H., Kozlova, A. Y., & Masitoh, F. (2020). The Effect of Certified Teacher and Principal Leadership Toward Teachers' Performance. *International Journal of Educational Review*, 2(1), 70–88.
<https://doi.org/10.33369/ijer.v2i1.10629>
- Hartono, B., Sulaiman, & Suhaimi. (2019). The Influence of Principal Managerial Activities, Job Satisfaction, and Organizational Culture on the Performance of Elementary School Teachers in Hampang Sub-district. *Journal of K6, Education, and Management*, 2(2), 166–173.
<https://doi.org/10.11594/jk6em.02.02.12>
- Hina Munir, Uzma Quraishi, & Inza Shokat. (2020). Influences of Head Teachers Managerial Skills on Pupils Academic Performance at Secondary School Level. *Journal of Business and Social Review in Emerging Economies*, 6(3),

- 1099–1109. <https://doi.org/10.26710/jbsee.v6i3.1376>
- Indajang, K., Sherly, Halim, F., & Sudirman, A. (2021). The Effectiveness of Teacher Performance in Terms of the Aspects of Principal Leadership, Organizational Culture, and Teacher Competence. *Proceedings of the 2nd Annual Conference on Blended Learning, Educational Technology and Innovation (ACBLETI 2020)*, 560(Acbleti 2020), 402–408. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.210615.078>
- Iskandar, J. (2017). Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah. *NATURALISTIC : Jurnal Kajian Penelitian Pendidikan Dan Pembelajaran*, 2(1), 85–93. <https://doi.org/10.35568/naturalistic.v2i1.105>
- Ismoyo, T. (2020). Konsep pendidikan dalam pandangan agama buddha. *Jurnal Pendidikan Buddha Dan Isu Sosial Kontemporer (JPBISK)*, 2(1), 56–63.
- Jacob, B. A., Rockoff, J. E., Taylor, E. S., Lindy, B., & Rosen, R. (2018). Teacher applicant hiring and teacher performance: Evidence from DC public schools. *Journal of Public Economics*, 166(October), 81–97. <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2018.08.011>
- Jazaudin, Fitria, H., & Wahidy, A. (2021). *The Influence of Principal Leadership and Management on Teacher Performance*. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.210716.241>
- Johanes, & Lamirin, N. (2021). Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah di Sekolah Minggu Buddha (SMB) Karunia Maitreya Kota Bangun Tahun 2021. *Prosiding Bodhi Dharma*, 1(1), 75–83.
- Kadiyono, A. L., Sulistiobudi, R. A., Haris, I., Wahab, M. K. A., Ramdani, I., Purwanto, A., Mufid, A., Muqtada, M. R., Gufron, M., Nuryansah, M., Ficayuma, L. A., Fahlevi, M., & Sumartiningsih, S. (2020). Develop leadership style model for indonesian teachers performance in education 4.0 era. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(9), 363–373. <https://doi.org/10.31838/srp.2020.9.52>
- Kanya, N., Fathoni, A. B., & Ramdani, Z. (2021). Factors affecting teacher performance. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 10(4), 1462–1468. <https://doi.org/10.11591/IJERE.V10I4.21693>

- Kardillah. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 2 Palopo*.
- Kaso, N., Aswar, N., Firman, F., & Ilham, D. (2019). The Relationship between Principal Leadership and Teacher Performance with Student Characteristics Based on Local Culture in Senior High Schools. *Kontigensi : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(2), 87–98. <https://doi.org/10.56457/jimk.v7i2.129>
- Khiong, K. (2022). Entrepreneurship Teaching Culture and Entrepreneurship Education Factors: A Literature Review. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 3(4), 279–286.
- Lamirin. (2021). The role of educators in education transformation and development of Buddhist students in the era of covid-19 pandemic. *Smaratungga: Jurnal of Education and Buddhist Studies*, 1(1), 29–39. <https://doi.org/10.53417/sjeb.v1i1.27>
- Mamonto, I., Rivai, B., & Ardianto. (2019). Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Di Man 1 Kotamobagu. *Journal of Islamic Eductaion Policy*, 4(2), 107–134.
- Manik, J., & Siahaan, M. (2021). Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah dan Pemberian Reward Terhadap Kinerja Guru: Peran Motivasi Guru Sebagai Variabel Mediasi. *Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 145–163. <https://doi.org/10.30603/tjmpi.v9i2.2267>
- Maruf, H., Arsyad, A., & Mas, S. R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, Dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Pertama Negeri Se Kabupaten Pohuwato. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 291. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.291-302.2022>
- Meidiana, Ahmad, S., & Destiniar, D. (2020). Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dan Supervisi Akademik Terhadap Kinerja Guru. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 5(2), 112. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v5i2.3754>
- Meinda, K., & Ye, Y. (2020). A Comparative Study of Teacher's Perception Towards Principal's Leadership Behavior According To Their Demographics

- at Pitaka Buddhist Monastic Educational Institute, Shan State, Union of Myanmar. *Human Sciences*, 12(1), 249–261.
- Muhonen, H., Pakarinen, E., Poikkeus, A. M., Lerkkanen, M. K., & Rasku-Puttonen, H. (2018). Quality of educational dialogue and association with students' academic performance. *Learning and Instruction*, 55(June), 67–79. <https://doi.org/10.1016/j.learninstruc.2017.09.007>
- Mujiyanto, Singamurti, M. M., & Suharno. (2022). Faktor Determinan Peran Guru dan Dampaknya terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Buddha. *Jurnal Basicedu*, 6(2), 2061–2070.
- Muljadi, & Adham. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala SMB dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru SMB Se-Provinsi Bali. *Journal Dhammavicaya*, 2(1). <https://doi.org/10.47927/jssdm.v2i1.356>
- Muljadi, Khiong, K., Boniran, Ismoyo, T., Utomo, B., Diono, W., Pramono, E., Lamirin, Putra, R. S., & Yonata, H. (2022). The Role of Digital Leadership, Knowledge Sharing, Leader Member Exchange (LMX) on Organizational Citizenship Behaviour (OCB) and Vocational school Performance. *Resmilitaris*, 12(5), 454–470.
- Mulyasa, H. E. (2024). *Manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah*. Bumi Aksara.
- Nasra, M. A., & Arar, K. (2020). Leadership style and teacher performance: mediating role of occupational perception. *International Journal of Educational Management*, 34(1), 186–202. <https://doi.org/10.1108/IJEM-04-2019-0146>
- Navaridas-Nalda, F., Clavel-San Emeterio, M., Fernández-Ortiz, R., & Arias-Oliva, M. (2020). The strategic influence of school principal leadership in the digital transformation of schools. *Computers in Human Behavior*, 112(November). <https://doi.org/10.1016/j.chb.2020.106481>
- Nyanasuryanadi, P. (2021). *Manajemen Pembinaan Umat Buddha*.
- Ozgenel, M., & Mert, P. (2019). the Role of Teacher Performance in School Effectiveness. *International Journal of Education Technology and Scientific Researches*, 4(10), 417–434. <https://doi.org/10.35826/ijetsar.42>

- Pardosi, J., & Utari, T. I. (2022). Effective principal leadership behaviors to improve the teacher performance and the student achievement. *F1000Research*, 10, 465. <https://doi.org/10.12688/f1000research.51549.2>
- Parjono. (2022). Rekognisi Gaya Kepemimpinan Prabu Hayam Wuruk dalam Kitab Kakawin Nagarakretagama: Kajian dari Perspektif Agama Buddha. *Andragogi: Jurnal Diklat Teknis Pendidikan Dan Keagamaan*, 10(1), 42–53. <https://doi.org/10.36052/andragogi.v10i1.274>
- Pope, N. G. (2019). The effect of teacher ratings on teacher performance. *Journal of Public Economics*, 172(April), 84–110. <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2019.01.001>
- Pramesti, D., & Muhyadi. (2018). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru SMA. *Harmoni Sosial: Jurnal Pendidikan IPS*, 5(1), 43–56.
- Pratiwi, L. C., Prihatin, T., & Raharjo, T. J. (2023). Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah, Supervisi Akademik, Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Lensa Pendas*, 8(2), 217–222. <https://doi.org/10.33222/jlp.v8i2.3204>
- Priyatno, D. (2014). *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis*. CV Andi Offset.
- Purwanto, H. (2023). *Pendidikan Karakter di Sekolah Teori, Praktik dan Model Kepemimpinan*. Indonesia Emas Group.
- Rachmawati, Y., Suyatno, & Santosa, A. B. (2020). Principal's managerial competence in actualizing a creative school. *Universal Journal of Educational Research*, 8(8), 3406–3416. <https://doi.org/10.13189/ujer.2020.080814>
- Rahmawati, I. N. (2020). *Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, Kepemimpinan, Budaya Sekolah, dan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Guru ((Studi Kasus Pada Guru Program Keahlian Akuntansi dan Keuangan di SMK Bidang Bisnis da* (Vol. 4). <https://doi.org/10.1016/j.fcr.2017.06.020>
- Rakhmawati, S., Wiyono, B. B., & Sultoni, S. (2021). Keterampilan Manajerial Kepemimpinan dan Supervisi Pengajaran Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi serta Hubungannya dengan Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian, Dan Pengembangan*, 5(11), 1680.

<https://doi.org/10.17977/jptpp.v5i11.14203>

- Rhea, Z. M. (2018). Buddhist pedagogy in teacher education: cultivating wisdom by skillful means. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 46(2), 199–216. <https://doi.org/10.1080/1359866X.2017.1399984>
- Ristiani, T., Nyanasuryanadi, P., & Bawono, B. (2024). Perspektif Agama Buddha dalam Mengatasi Kecemasan. *Ainara Journal (Jurnal Penelitian Dan PKM Bidang Ilmu Pendidikan)*, 5(1), 9–17.
- Riyadi. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Minggu Buddha Se-DKI Jakarta. *Dhammavicaya : Jurnal Pengkajian Dhamma*, 6(2), 19–33. <https://doi.org/10.47861/dv.v6i2.53>
- Sage, R. (2023). Intercultural Competence for Education at all Levels. *Smaratungga: Jurnal of Education and Buddhist Studies*, 3(1), 61–76. <https://doi.org/10.53417/sjebs.v3i1.89>
- Saggaf, M. S., Sunarsi, D., Wahid, H. A., & Ilham, D. (2020). *Principal Leadership Function on Teacher Performance for Secondary Schools*. 2(2), 57–64.
- Santoso, S. (2012). *Panduan Lengkap SPSS Versi 20*. PT Elex Media Komputindo.
- Sapardi. (2019). Manajemen Kelembagaan Berbasis Etika Buddha. *Jurnal Ilmiah Kampus: Sati Sampajanna*, 10(1), 89–99.
- Sari, I. Y., Fitria, H., & Puspita, Y. (2021). The Influence of Managerial Skill, Principal Leadership Style and Compensation toward Teacher's Performance. *INTERNATIONAL JOURNAL OF EDUCATIONAL REVIEW*, 3(2), 145–158. <https://doi.org/10.33369/ijer.v3i2.15767>
- Selwen, P. (2021). Analisis Kepemimpinan Buddhis Dalam Menata Lembaga Keagamaan Buddha (Studi Kasus Pada Organisasi Buddhis Di Medan). *Jurnal Pendidikan Buddha Dan Isu Sosial Kontemporer (JPBISK)*, 3(1), 10–21. <https://doi.org/10.56325/jpbisk.v3i1.10>
- Shanti, C. M., Gunawan, I., & Sobri, A. Y. (2020). *Relationship of School Visionary Leadership and Organizational Climate with Teacher Performance*. 508(Icite), 624–629. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.201214.308>
- Silva, M. H. (2021). The relationship between managerial skills and teaching effectiveness of elementary school teachers. *This Journal Contains Open-*

Access Articles Published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) License, Which Grants Anyone to Reproduce, Redistribute and Transform, Commercially or Non-Commercially, with Proper Attribution. Read Full License Details Here.

- Simanungkalit, J. C., Telaumbanua, E. H., & Sihombing, E. (2023). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMA Buddhis Bodhicitta Medan. *Keguruan: Jurnal Penelitian, Pemikiran, Dan Pengabdian*, 2(1), 73. <https://doi.org/10.30997/jtm.v2i1.1160>
- Sinaga, A. C., Simanjuntak, E. O., Siburian, R. S., Simaremare, A., & Hajar, I. (2022). Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Smk Buddhist Manjusri. *Journal of Mathematics Education and Science*, 8(1), 1–6.
- Smith, T. E., Reinke, W. M., Herman, K. C., & Sebastian, J. (2021). Exploring the link between principal leadership and family engagement across elementary and middle school. *Journal of School Psychology*, 84(February), 49–62. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2020.12.006>
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*. Pustaka Baru Press.
- Sujianto, Syahril, S., Setyaningsih, R., & Hartati, S. (2022). Pengaruh Keterampilan Manajerial dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kabupaten Pesawaran. *Jurnal Manajemen Dan Pendidikan*, 01(03), 778–787.
- Sumardi. (2022). Analisis kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. *Jurnal Pendidikan, Sains Sosial, Dan Agama*, 8(2), 601–609. <https://doi.org/10.53565/pssa.v8i2.599>
- Surianto, E., Kumari, W., & Lamirin. (2021). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Profesionalisme Guru Yang Beragama Buddha Di SD Swasta Maitreyawira Deli Serdang Tahun Pelajaran 2020/2021. *Prosiding Bodhi Dharma*, 1(1), 23–31.

- Susilawati, Y., Suhaimi, & Noorhapizah. (2021). Relationship of Transformational Leadership, Interpersonal Communication with Teacher Performance through Teacher Discipline. *J Adv Educ Philos*, 5(11), 357–363. <https://doi.org/10.36348/jaep.2021.v05i11.004>
- Suyitno. (2021). Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah Dan Peran Komite Terhadap Efektivitas Manajemen Berbasis Sekolah. *Jurnal Basicedu*, 5(3), 1564–1576. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v5i3.970>
- Tanjung, R., Hanafiah, Arifudin, O., & Mulyadi, D. (2021). Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Journal of Educational Research*, 1(1), 85–100. <https://doi.org/10.56436/jer.v1i1.16>
- Tansel, E., Suherman, S., & Khiong, K. (2022). The role of the quality of educational services and the discipline of Buddhist education teachers affects student learning outcomes. *Smaratungga: Jurnal of Education and Buddhist Studies*, 2(2), 103–112. <https://doi.org/10.53417/sjeb.v2i2.76>
- Tantra, M. W. T. (2021). Politik Dalam Pandangan Agama Buddha. *Jurnal Agama Buddha Dan Ilmu Pengetahuan*, 7(1), 88–102.
- Werang, B. R. (2018). Pengaruh Keterampilan Managerial Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah Terhadap Komitmen Kerja Guru Sekolah Dasar Kristen di Kabupaten Boven Digoel. *Al Ibtida: Jurnal Pendidikan Guru MI*, 5(2), 159. <https://doi.org/10.24235/al.ibtida.snj.v5i2.2650>
- Wirawan, H., Tamar, M., & Bellani, E. (2019). Principals' leadership styles: the role of emotional intelligence and achievement motivation. *International Journal of Educational Management*, 33(5), 1094–1105. <https://doi.org/10.1108/IJEM-04-2018-0127>
- Zaini, M., Barnoto, B., & Ashari, A. (2023). Improving Teacher Performance and Education Quality through Madrasah Principal Leadership. *Kharisma: Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 2(2), 79–90. <https://doi.org/10.59373/kharisma.v2i2.23>
- Zhahira, J., Shalahudin, & Jamilah. (2022). Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jeihan Zhahira* 1*, Shalahudin2 Jamilah3 1 Pascasarjana UIN STS Jambi; Jeihan.zhahira@gmail.com 2 Pascasarjana UIN

STS Jambi; shalahudin@uinjambi.ac.id 3 Pascasarjana UIN STS Jambi; sabris.

Journal of Educational Research, 1(1), 41–60.

Zohriah, A., Fauzi, A., & Pandini, I. R. (2022). The Impact of Managerial and Principal Academic Supervision on Teacher Performance. *Nidhomul Haq : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(3), 436–450.
<https://doi.org/10.31538/ndh.v7i3.2607>

