

Pengaruh Kepribadian, Manajerial, dan Sosial Terhadap Peningkatan Kompetensi Kepala Sekolah SMP di Serdang Bedagai Dengan Pelatihan Sebagai Variabel Moderating

Isthifa Kemal¹⁾, Fadhil Pahlevi Hidayat²⁾, Nurman Ginting³⁾

*Program Studi Pendidikan Bahasa Indonesia FKIP¹⁾, Program Studi Ilmu Komunikasi FISIP²⁾, Program Studi Pendidikan Agama Islam FAI³⁾, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia
Jl. Kapten Mukhtar Basri NO. 3 Medan 20221*

Email : isthifakemal@umsu.ac.id¹⁾, fadhilpahlevi@umsu.ac.id²⁾, nurmanginting@umsu.ac.id³⁾

Abstrak.

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kompetensi kepribadian, manajerial, dan sosial terhadap peningkatan kompetensi kepala sekolah SMP di Serdang Bedagai dengan pelatihan sebagai variable moderating. Penelitian penguatan kompetensi ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif dengan teknik analisis data SmartPLS. Responden penelitian ini merupakan Kepala Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri yang ada di Kabupaten Serdang Bedagai sebanyak 40 orang. Hasil analisis data yang diperoleh melalui kuesioner yang disebarkan menunjukkan bahwa, Tidak terdapat pengaruh signifikan kepribadian terhadap pelatihan. Hal ini dibuktikan dengan hasil t-statisik yang didapat yaitu $0,350 < 1,68$ dan hasil *pvalues* $0,727 > 0,05$. Tidak terdapat pengaruh signifikan kepribadian terhadap peningkatan kompetensi. Hal ini dibuktikan dengan hasil t-statisik yang didapat yaitu $0,884 < 1,65$ dan hasil *pvalues* $0,377 > 0,05$. Tidak terdapat pengaruh signifikan manajerial terhadap pelatihan. Hal ini dibuktikan dengan hasil t-statisik yang didapat yaitu $0,295 < 1,65$ dan hasil *pvalues* $0,768 > 0,05$. Tidak terdapat pengaruh signifikan manajerial terhadap peningkatan kompetensi. Hal ini dibuktikan dengan hasil t-statisik yang didapat yaitu $0,782 < 1,65$ dan hasil *pvalues* $0,434 < 0,05$. Terdapat pengaruh signifikan pelatihan terhadap peningkatan kompetensi. Hal ini dibuktikan dengan hasil t-statisik yang didapat yaitu $41,298 > 1,65$ dan hasil *pvalues* $0,000 < 0,05$. Terdapat pengaruh signifikan sosial terhadap pelatihan. Hal ini dibuktikan dengan hasil t-statisik yang didapat yaitu $51,508 > 1,65$ dan hasil *pvalues* $0,000 < 0,05$. Terdapat pengaruh signifikan sosial terhadap peningkatan kompetensi. Hal ini dibuktikan dengan hasil t-statisik yang didapat yaitu $96,512 > 1,65$ dan hasil *pvalues* $0,000 < 0,05$.

Kata kunci: Kepribadian, Manajerial, Sosial, Peningkatan Kompetensi

The Influence Of Personality, Managerial, And Social On Competency Improvement Of SMP Principals In Serdang Bedagai With Training As A Moderating Variable

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of personality, managerial, and social competence on increasing the competence of junior high school principals in Serdang Bedagai with training as a moderating variable. This competency strengthening research is included in the type of quantitative research using SmartPLS data analysis techniques. Respondents of this study were the Principals of State Junior High Schools (SMP) in Serdang Bedagai Regency as many as 40 people. The results of data analysis obtained through distributed questionnaires indicate that, There is no significant influence of personality on training. This is evidenced by the results of t-statistics obtained that is $0.350 < 1.68$ and p-values $0.727 > 0.05$. There is no significant effect of personality on increasing competence. This is evidenced by the results of t-statistics obtained that is $0.884 < 1.65$ and p-values $0.377 > 0.05$. There is no significant managerial effect on training. This is evidenced by the results of t-statistics obtained that is $0.295 < 1.65$ and the results of p-values $0.768 > 0.05$. There is no significant managerial effect on increasing competence. This is evidenced by the results of t-statistics obtained that is $0.782 < 1.65$ and p-values $0.434 < 0.05$. There is a significant effect of training on increasing competence. This is evidenced by the results of the t-statistics obtained, namely $41.298 > 1.65$ and the results of p-values $0.000 < 0.05$. There is a significant social effect on training. This is evidenced by the results of t-statistics obtained, namely $51.508 > 1.65$ and the results of p-values $0.000 < 0.05$. There is a significant social effect on increasing competence. This is evidenced by the results of t-statistics obtained that is $96.512 > 1.65$ and the results of p-values $0.000 < 0.05$.

Keywords: Personality, Managerial, Social, Competence Improvement

1. PENDAHULUAN

Hasil penelitian pemetaan kompetensi kepala sekolah menyimpulkan bahwa sebagian besar kepala sekolah diangkat sesuai dengan ketentuan standar. Secara umum kepala sekolah menengah pertama (SMP) di Kabupaten Serdang Bedagai menyatakan (1) kriteria dan persyaratan menjadi kepala sekolah meliputi kualifikasi pendidikan minimal S1/D4, diangkat pertama kali pada usia kurang dari 56 tahun, berpengalaman mengajar lima tahun atau lebih, berpangkat/golongan III/c atau lebih, berstatus guru SMP, sebagian besar telah memiliki sertifikat pendidik, dan telah lulus diklat calon kepala sekolah; (2) Seleksi dan pengangkatan kepala sekolah dilakukan oleh Dinas Pendidikan; (3) Kepala sekolah pada umumnya telah mengikuti diklat calon kepala sekolah, biaya diklat disediakan oleh Dinas Pendidikan atau LPMP, sebagian kecil atas biaya sendiri, dan sebagian kecil lainnya belum pernah mengikuti diklat; (4) Penempatan pertama kali umumnya di sekolah asal, lama masa tugas 4 tahun, setelah satu masa tugas, dapat diangkat untuk masa tugas kedua di sekolah yang sama, masa tugas ketiga dapat diangkat di sekolah lain; (5) Pembinaan profesional dilaksanakan melalui MKKS, sebagian terlibat aktif dan menjadi pengurus MKKS, MKKS mempunyai program rutin dan insidental.

Tiap awal tahun ajaran ada workshop penyusunan program MKKS dan program kerja sekolah, dan pada tiap akhir tahun pelajaran ada workshop penyusunan laporan tahunan. Dinas Pendidikan mengadakan pembinaan kepada kepala sekolah minimal 2x dalam setahun, dan sebagian menyatakan bahwa Dinas Pendidikan dan LPMP mengadakan pembinaan terhadap kepala sekolah minimal 2x setahun; (6) Sebagian besar kepala sekolah menyatakan dapat diberhentikan setiap saat, sebagian lagi menyatakan bahwa masa tugas secara konsisten dibatasi 4 tahunan, penilaian kinerja menjadi dasar pada pemberhentian kepala sekolah sebelum masa tugas berakhir; berhenti sebelum akhir masa tugas dapat dilakukan atas dasar permintaan sendiri ataupun atas perintah atasan, dan setelah selesai masa tugas kepala sekolah bersedia dan berkeinginan untuk aktif kembali menjadi guru.

Peta kompetensi kepala sekolah menengah pertama (SMP) di Kabupaten Serdang Bedagai secara umum termasuk 2 kompeten. Kondisinya merata pada semua dimensi di semua Kabupaten. Dimensi kompetensi sosial merupakan dimensi yang terendah tingkat pencapaiannya. Kompetensi kepribadian kepala SMP di Kabupaten Serdang Bedagai termasuk konsisten. Sebagian besar kompetensi manajerial kepala SMP termasuk kompeten, sebagian kecil termasuk kategori terkadang kompeten, terutama dalam perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, pengelolaan perubahan, pengelolaan sarana dan prasarana, humas, kesiswaan, kurikulum, keuangan sekolah, ketatausahaan, unit pelayanan khusus, ICT, penyediaan fasilitas ICT, serta monitoring dan evaluasi kegiatan.

Kompetensi supervisi kepala SMP tergolong kompeten. Kompetensi kewirausahaan dan kompetensi sosial masih tergolong terkadang kompeten. Peningkatan kompetensi dapat dilakukan secara berjenjang, mulai dari individu dengan menggunakan hasil isian instrumen kompetensi sebagai acuan dalam memantapkan diri, pembinaan kolektif di tingkat Kabupaten. Penguasaan kompetensi kepala sekolah sangat penting untuk dipetakan dalam rangka pembinaan dan penyusunan program pembinaan yang sesuai dengan kebutuhan. Rendahnya mutu pendidikan patut diduga disebabkan oleh lemahnya kompetensi kepala sekolah, dan lemahnya layanan pembinaan terhadap mereka. Profil kompetensi kepala sekolah, baik secara individu, atau Kabupaten sangat diperlukan untuk memfasilitasi kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensinya agar sesuai dengan kriteria standar atau melebihinya.

a. Standar Nasional Pendidikan

1. Pengertian dan Ruang Lingkup

Pada pasal 1 ayat (1) PP Nomor 19 Tahun 2005 dijelaskan bahwa standar nasional pendidikan adalah kriteria minimal tentang sistem pendidikan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia. Pasal 2 ayat (1) ditegaskan lingkup Standar Nasional Pendidikan meliputi: (a) standar isi; (b) standar proses; (c) standar kompetensi lulusan; (d) standar pendidik dan tenaga kependidikan; (e) standar sarana dan prasarana; (f) standar pengelolaan; (g) standar pembiayaan; dan (h) standar penilaian pendidikan. Masing-masing standar dapat dijelaskan sebagai berikut: 1) Standar kompetensi lulusan (SKL) adalah kualifikasi kemampuan lulusan yang mencakup sikap, pengetahuan, dan keterampilan. 2) Standar isi adalah ruang lingkup materi dan tingkat kompetensi yang dituangkan dalam kriteria tentang kompetensi tamatan, kompetensi bahan kajian, kompetensi mata pelajaran, dan silabus pembelajaran yang harus dipenuhi oleh peserta didik pada jenjang dan jenis pendidikan tertentu. 3) Standar proses adalah standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan pelaksanaan pembelajaran pada satu satuan pendidikan untuk mencapai standar kompetensi lulusan. 4) Standar pendidik dan tenaga kependidikan adalah kriteria pendidikan prajabatan dan kelayakan fisik maupun mental, serta pendidikan dalam jabatan. 5) Standar sarana dan prasarana adalah standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan kriteria minimal tentang ruang belajar, tempat berolahraga, tempat beribadah, perpustakaan, laboratorium, bengkel kerja, tempat bermain, tempat berkreasi dan berekreasi, serta sumber belajar lain, yang diperlukan untuk menunjang proses pembelajaran, termasuk penggunaan teknologi informasi dan

komunikasi. 6) Standar pengelolaan adalah standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan kegiatan pendidikan pada tingkat satuan pendidikan, Kabupaten/Kota, Propinsi, atau nasional agar tercapai efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan pendidikan. 7) Standar pembiayaan adalah standar yang mengatur komponen dan besarnya biaya operasi satuan pendidikan yang berlaku selama satu tahun 8) Standar penilaian pendidikan adalah standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan mekanisme, prosedur, dan instrumen penilaian hasil belajar peserta didik.

2. Fungsi dan Tujuan SNP

Standar Nasional Pendidikan berfungsi sebagai dasar dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan pendidikan dalam rangka mewujudkan pendidikan nasional yang bermutu. Standar Nasional Pendidikan bertujuan menjamin mutu pendidikan nasional dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat.

b. Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Sebagaimana ditegaskan pada Bab I Pasal 1 PP Nomor 19 tentang SNP bahwa standar pendidik dan tenaga kependidikan adalah kriteria pendidikan prajabatan dan kelayakan fisik maupun mental, serta pendidikan dalam jabatan. Pasal 28 Peraturan Pemerintah nomor 19 Tahun 2005 menyatakan bahwa seorang pendidik harus: (1) memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional; (2) kualifikasi akademik sebagaimana dimaksud adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah/atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku; (3) kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi: (a) kompetensi pedagogik; (b) kompetensi kepribadian; (c) kompetensi profesional; dan (d) kompetensi sosial. Tenaga kependidikan pada satuan pendidikan sekurang-kurangnya terdiri atas kepala sekolah, tenaga administrasi, tenaga perpustakaan, tenaga laboratorium dan tenaga kebersihan sekolah. Disamping kualifikasi pendidikan dan kompetensinya, kesesuaian dan frekuensi pendidikan dan pelatihan yang pernah di ikuti, lama pengalaman mengajar, kesesuaian bidang pengajaran dengan latar belakang pendidikan, frekuensi, tingkatan, dan relevansi seminar-seminar yang pernah diikuti, serta pengalaman dalam membimbing siswa, dan pengalaman dalam berorganisasi dapat mempengaruhi tingkat kompetensi guru sebagai tenaga pengajar. Dalam pemetaan kompetensi kepala sekolah diperlukan adanya instrumen yang tepat dan aplikabel, serta metodologi penyusunan dan penggunaannya, sehingga mampu menggambarkan tingkat kompetensi para kepala sekolah yang menggunakan instrumen tersebut.

c. Standar Kepala Sekolah

Tenaga kependidikan pada TK/RA atau bentuk lain yang sederajat sekurang-kurangnya terdiri atas kepala TK/RA dan tenaga kebersihan TK/RA; SD/MI atau bentuk lain yang sederajat sekurang-kurangnya terdiri atas kepala sekolah/madrasah, tenaga administrasi, tenaga perpustakaan, dan tenaga kebersihan sekolah/madrasah; SMP/MTs atau bentuk lain yang sederajat dan SMA/MA, atau bentuk lain yang sederajat sekurang-kurangnya terdiri atas kepala sekolah/madrasah, tenaga administrasi, tenaga perpustakaan, tenaga laboratorium, dan tenaga kebersihan sekolah/madrasah; SMK/MAK atau bentuk lain yang sederajat sekurang-kurangnya terdiri atas kepala sekolah/madrasah, tenaga administrasi, tenaga perpustakaan, tenaga laboratorium, dan tenaga kebersihan sekolah/madrasah; SDLB, SMPLB, dan SMALB atau bentuk lain yang sederajat sekurang-kurangnya terdiri atas kepala sekolah, tenaga administrasi, tenaga perpustakaan, tenaga laboratorium, tenaga kebersihan sekolah, teknisi sumber belajar, psikolog, pekerja sosial, dan terapis; Paket A, Paket B dan Paket C sekurang-kurangnya terdiri atas pengelola kelompok belajar, tenaga administrasi, dan perpustakaan; lembaga kursus dan lembaga pelatihan keterampilan sekurang-kurangnya terdiri atas pengelola atau penyelenggara, teknisi, sumber belajar, 9 pustakawan, dan laboran. Kriteria untuk menjadi kepala TK/RA meliputi: (a) berstatus sebagai guru TK/RA; (b) memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku; (c) memiliki pengalaman mengajar sekurang-kurangnya 3 (tiga) tahun di TK/RA; dan (d) memiliki kemampuan kepemimpinan dan kewirausahaan di bidang pendidikan. Kriteria untuk menjadi kepala SD/MI meliputi: (a) berstatus sebagai guru SD/MI; (b) memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku; (c) memiliki pengalaman mengajar sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun di SD/MI; dan (d) memiliki kemampuan kepemimpinan dan kewirausahaan di bidang pendidikan. Kriteria untuk menjadi kepala SMP/MTs/SMA/MA/SMK/MAK meliputi: (a) berstatus sebagai guru SMP/MTs/SMA/MA/SMK/MAK; (b) memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku; (c) memiliki pengalaman mengajar sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun di SMP/MTs/SMA/MA/SMK/MAK; dan (d) memiliki kemampuan kepemimpinan dan kewirausahaan di bidang pendidikan. Kriteria untuk menjadi kepala SDLB/SMPLB/SMALB meliputi: (a) berstatus sebagai guru pada satuan pendidikan khusus; (b) memiliki

kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku; (c) memiliki pengalaman mengajar sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun di satuan pendidikan khusus; dan (d) memiliki kemampuan kepemimpinan, pengelolaan, dan kewirausahaan di bidang pendidikan khusus. Kriteria kepala satuan pendidikan sebagaimana dimaksud dikembangkan oleh BSNP dan ditetapkan dengan Peraturan Menteri.

d. Kompetensi Kepala Sekolah

Kompetensi yang perlu dimiliki kepala sekolah antara lain meliputi (1) kompetensi kepribadian, (2) kompetensi manajerial, (3) kompetensi kewirausahaan, (4) kompetensi supervisi, dan (5) kompetensi sosial. Dalam kaitannya dengan kompetensi kepribadian kepala sekolah diharapkan (a) berakhlak mulia, mengembangkan budaya dan tradisi akhlak mulia, 10 menjadi teladan akhlak mulia bagi komunitas di sekolah; (b) memiliki integritas kepribadian sebagai pemimpin; (c) memiliki keinginan yang kuat dalam pengembangan diri; (d) bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok; (e) dapat mengendalikan diri dalam menghadapi masalah pekerjaan sebagai kepala sekolah, (f) memiliki bakat dan minat jabatan sebagai pemimpin pendidikan. Kepala sekolah sebagai manajer dituntut untuk mampu: (a) menyusun perencanaan sekolah pada berbagai tingkatan perencanaan; (b) mengembangkan organisasi sekolah sesuai dengan kebutuhan; (c) memimpin sekolah dalam rangka pendayagunaan sumber daya sekolah secara optimal; (d) mengelola perubahan dan pengembangan sekolah menuju organisasi pembelajar yang efektif; (e) menciptakan budaya dan iklim sekolah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik; (f) mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal; (g) mengelola sarana dan prasarana sekolah dalam rangka pendayagunaan secara optimal; (h) mengelola hubungan sekolah dan masyarakat dalam rangka pencarian dukungan ide, sumber belajar, dan pembiayaan sekolah; (i) mengelola peserta didik dalam rangka penerimaan peserta didik baru, dan penempatan dan pengembangan kapasitas peserta didik; (j) mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional; (k) mengelola keuangan sekolah sesuai dengan prinsip pengelolaan yang akuntabel, transparan, dan efisien; (l) mengelola ketatausahaan sekolah dalam mendukung pencapaian tujuan sekolah; (m) mengelola unit layanan khusus sekolah dalam mendukung kegiatan pembelajaran dan kegiatan peserta didik di sekolah; (n) mengelola sistem informasi sekolah dalam mendukung penyusunan program dan pengambilan keputusan; (o) memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen sekolah; (p) melakukan monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan program kegiatan sekolah dengan prosedur yang tepat, serta merencanakan tindak lanjutnya. Kepala sekolah juga diharapkan memiliki kompetensi kewirausahaan, yaitu memiliki kemampuan untuk: (a) menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah; (b) bekerja keras untuk mencapai keberhasilan sekolah sebagai organisasi pembelajar yang efektif; (c) memiliki motivasi yang kuat untuk sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin sekolah; (d) pantang menyerah dan selalu mencari solusi terbaik dalam menghadapi kendala yang dihadapi sekolah; (e) memiliki naluri kewirausahaan dalam mengelola kegiatan produksi/jasa sekolah sebagai sumber belajar peserta didik. Kompetensi supervisi, meliputi kemampuan untuk: (a) merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru; (b) melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat; (c) menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru. Penguasaan kompetensi sosial meliputi kemampuan untuk: (a) bekerja sama dengan pihak lain untuk kepentingan sekolah; (b) berpartisipasi dalam kegiatan social kemasyarakatan; dan (c) memiliki kepekaan sosial terhadap orang atau kelompok lain.

e. Pengukuran Kompetensi Kepala Sekolah dan Prospeknya

Dalam 5 dimensi kompetensi sebagaimana diuraikan di atas ada 33 subkompetensi yang harus dimiliki kepala sekolah, jika setiap sub-kompetensi dikemukakan 5 indikator profil kompetensi, maka akan ada 165 gradasi penilaian penguasaan kompetensi sebagai kepala sekolah. Jika setiap gradasi merentang skor mulai dari 0 sebagai tanda tidak ada indikasi penguasaan sampai dengan 4 dengan makna menguasai sepenuhnya sub-kompetensi tertentu, maka akan merentang skor mulai dari 0 hingga 132. Perlu ada ketetapan atau kesepakatan tentang kelayakan penguasaan kompetensi kepala sekolah, sebagai contoh, sebagai calon kepala sekolah minimum mencapai tingkat penguasaan kompetensi 60%, jika penguasaan kompetensi awalnya kurang dari 60% belum layak dipromosikan sebagai calon kepala sekolah, atau calon peserta diklat calon kepala sekolah. Skor antara 61- 70% dapat direkomendasikan untuk mengikuti diklat calon kepala sekolah. Jika sebelum/setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan calon kepala sekolah penguasaan telah mencapai 75% dinyatakan berhak untuk mendapat sertifikat calon kepala sekolah, dan setiap tahun masa jabatan sebagai kepala sekolah diharapkan dapat meningkatkan kompetensinya sebanyak 5%, dengan demikian pada akhir tahun ke empat penguasaan kompetensi kepala sekolah sertifikat calon kepala sekolah dikeluarkan oleh LPMP. Setelah mencapai penguasaan kompetensi minimal 75%, dan setelah diangkat menjadi kepala sekolah, diharapkan kepala sekolah dapat

meningkatkan kompetensinya secara bertahap. Kepala sekolah yang diakhir masa jabatan pertama sekurang-kurangnya telah menguasai kompetensi sebagai kepala sekolah dengan skor minimal 81% dapat diangkat kembali untuk masa jabatan yang kedua. Dan apabila pada akhir masa jabatan kedua dapat mencapai skor penguasaan kompetensi hingga 86% maka ia dapat diangkat kembali menjadi kepala sekolah pada period ke tiga dan seterusnya, tetapi diangkat di sekolah yang berbeda.

Landasan Teori yang diambil atau dipaparkan dalam penelitian ini bersumber dari jurnal, adapun yang diambil atau diuraikan dalam kajian teori dimulai dari nama pengarang, judul, tahun terbit jurnal, metode yang digunakan, dan hasil yang di dapatkan. Adapun landasan teori yang diambil dari beberapa jurnal adalah sebagai berikut :

Pertama, (von den Driesch et al., 2015) melakukan penelitian dengan judul “Bagaimana pengalaman, kepribadian, dan jaringan CEO memengaruhi dinamika kemampuan perusahaan”. Mereka melakukan penelitian pada tahun 2015. Desain penelitian dan pengumpulan data penelitian ini menggunakan survei untuk menguji model kami. Untuk mencapai cakupan yang luas jenis perusahaan, kami secara acak menarik sampel kami dari Jerman Database Kamar Dagang dan Industri. Kami menyiapkan kami kuesioner dan mengirimkannya ke enam sarjana manajemen serta untuk empat CEO. Hasil penelitian mengungkapkan hubungan berbentuk U terbalik antara usia CEO dan dinamika kapabilitas, dan dampak positif masa jabatan CEO, evaluasi inti diri, dan solidaritas pada kapabilitas dinamis. Kontribusi keseluruhan kami adalah identifikasi dan bukti hubungan baru yang bermakna di antara variabel-variabel baru eselon atas dan penelitian kapabilitas dinamis yang sudah ada maupun yang baru.

Kedua, (Kim et al., 2020) melakukan penelitian dengan judul “Bagaimana modal sosial memengaruhi niat membeli mode berkelanjutan produk”. Mereka melakukan penelitian pada tahun 2020. Studi ini menyelidiki bagaimana kekuatan sosial, interaksi parasosial, dan modal sosial mempengaruhi konsumen niat membeli produk mode berkelanjutan dalam konteks YouTube mode. Penelitian ini menyurvei 230 YouTube pengguna dari Korea Selatan untuk menyelidiki efek kekuatan sosial pada interaksi parasosial, efek parasosial interaksi modal sosial, dan efek modal sosial pada niat beli. Hasil penelitian bahwa modal sosial merupakan variabel yang berpengaruh kuat terhadap niat beli produk fashion berkelanjutan. Dengan demikian, pemasar mode harus mempertimbangkan pengelolaan modal sosial dalam konteks YouTube mode saat menjahit komunikasi merek mereka. Studi ini membantu memperjelas hubungan antara modal sosial dan pembelian niat untuk produk fashion yang berkelanjutan. Ini juga berkontribusi pada landasan teoretis dan memiliki implikasi untuk pemasaran dan manajemen mode yang berkelanjutan.

Ketiga, (Melewar et al., 2020) melakukan penelitian dengan judul “Pencitraan merek, identitas, citra, dan reputasi perusahaan: Tren, perkembangan, dan tantangan saat ini dan masa depan”. Mereka melakukan penelitian pada tahun 2020. Metode penelitian ini menggunakan studi kepustakaan. Sebagai kesimpulan, edisi khusus ini memberikan kontribusi yang konsisten dan koheren untuk penelitian pendahuluan dari dimensi yang mendasari branding perusahaan, identitas, citra dan reputasi, dengan studi empiris di berbagai pengaturan. Redaktur tamu berterima kasih kepada Naveen Donthu, pemimpin redaksi, karena telah mengundang edisi khusus ini dan atas dukungan serta bimbingannya yang luar biasa. Kami dengan tulus berterima kasih kepada semua peserta kolokium dan semua penulis yang mengirimkan makalah untuk edisi khusus ini. Kami juga berterima kasih kepada semua peninjau edisi khusus atas komitmen dan dedikasi mereka untuk proses peninjauan yang ketat dan dukungan serta kesabaran mereka untuk pengembangan makalah edisi khusus.

Keempat, (Blair et al., 2004) melakukan penelitian dengan judul “Bermain keren: Temperamen, regulasi emosi, dan perilaku sosial pada anak-anak prasekolah”. Mereka melakukan penelitian pada tahun 2004. Karakteristik temperamen, regulasi emosi, dan kompetensi sosial adalah: diperiksa pada 153 anak usia prasekolah di daerah pinggiran kota yang besar (usia rata-rata = 44,39 bulan; laki-laki=80, perempuan=73). Hasil kami menunjukkan bahwa penggunaan strategi koping pasif dapat memainkan peran penting dalam perkembangan perilaku maladaptif pada anak-anak. Secara khusus, penggunaan koping pasif strategi ditemukan untuk memoderasi hubungan antara dimensi temperamen dalam memprediksi eksternalisasi dan internalisasi perilaku maladaptif. Ketika dikombinasikan dengan sangat negatif watak temperamental, hanya menghadapi masalah ternyata bermanfaat bagi anak-anak prasekolah, yang mendorong penggunaan strategi pencegahan atau intervensi di dalam kelas untuk mengembangkan keterampilan regulasi emosi yang konstruktif pada anak kecil.

Kelima, (Sahudra et al., 2021) melakukan penelitian dengan judul “Manajemen Pengembangan E-Learning Dengan Schoology Meningkatkan Literasi Pembelajaran Geografis”. Mereka melakukan penelitian pada tahun 2021. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui tiga metode pengumpulan data yaitu observasi, angket dan tes. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data kuantitatif. Berdasarkan hasil validasi para ahli, dapat disangkal bahwa E-learning dengan

schoology dinyatakan layak digunakan dalam proses pembelajaran dan sangat mudah digunakan berbasis literasi dalam pembelajaran Geografi pada materi flora and fauna di SMA Negeri 1 Langsa. Kota.

Keenam, (Hidayat & Ginting, 2020) melakukan penelitian dengan judul “Literasi Media Mahasiswa Komunikasi dalam Menggunakan Facebook”. Mereka melakukan penelitian pada tahun 2020. Metode penelitian ini deskriptif kuantitatif dengan jumlah populasi 1887 dan sampel 95 mahasiswa serta menggunakan teknik *purposive sampling*. Keterampilan literasi media komunikasi siswa di Medan saat menggunakan facebook di istilah konsumsi fungsional dengan indikator memakan keterampilan dan pemahaman mampu. Dalam konsumsi kritis dengan analisis indikator, sintesis, dan evaluasi bagi mahasiswa Medan dalam menggunakan facebook mampu. secara fungsional prosuming dengan indikator presuming keterampilan, distribusi, dan produksi adalah mampu. Dan terakhir, dalam prosuming kritis dengan indikator partisipasi siswa di kota Medan mampu. Siswa perlu meningkatkan kemampuan dari prosuming kritis. Harus dilakukan lebih aktif dalam memberikan saran dan masukan itu pada orang-orang yang memberikan beberapa facebook informasi yang salah. Selain lebih aktif, siswa juga harus lebih peduli tentang informasi yang salah di sosial media dan perhatian yang dapat mengurangi perkembangan informasi yang salah di media sosial facebook.

Ketujuh, (Setyanto & Kemal, 2017) melakukan penelitian dengan judul “Efektifitas Keterampilan Manajerial Negara Kepala SD Di Jakarta Timur”. Mereka melakukan penelitian pada tahun 2017. Penelitian ini melibatkan 238 SD Negeri sekolah di Jakarta Timur dan telah dipilih dari target populasi 588 negara kepala sekolah dasar dengan menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode analisis jalur. Pengujian hipotesis penelitian menunjukkan bahwa pengetahuan manajerial berpengaruh langsung positif efek pada manajemen yang efektif. Oleh karena itu untuk meningkatkan efektivitas manajerial keterampilan kepala sekolah SD negeri di Jakarta Timur, sehingga pengetahuan manajemen dari pendidikan yang dibutuhkan.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian penguatan kompetensi ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif dengan teknik analisis data SmartPLS, Penelitian ini akan menghasilkan peta kompetensi kepala sekolah pada level individu atau kabupaten. Berdasarkan peta kompetensi ini, peneliti akan melakukan tahap penguatan kompetensi kepala sekolah, dengan langkah-langkah sebagai berikut: (1) menyusun kuesioner; (2) menyebarkan kuesioner kepada Kepala Sekolah; (3) menghitung hasil penyebaran kuesioner; (4) menganalisis data hasil penyebaran kuesioner; dan (5) menyusun artikel untuk publikasi ilmiah. Penelitian dilaksanakan kepada kepala sekolah (SMP) Negeri di Kabupaten Serdang Bedagai dengan melakukan FGD (*Focus Group Discussion*). Responden penelitian ini merupakan Kepala Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri yang ada di Kabupaten Serdang Bedagai sebanyak 40 orang.

3. PEMBAHASAN dan HASIL

Dari hasil pengujian yang dilakukan, maka di dapatkan hasil *Convergent Validity*, Uji validitas dan reabilitas konstruk merupakan uji pertama yang dilakukan. Ini dijalankan untuk menemukan hubungan antara item yang dipilih untuk penelitian ini. Hubungan untuk item yang dipilih ditemukan positif. Item yang dinilai pada skala alpha dan reliabilitas komposit. Ada nilai untuk variabel yang dipilih ditemukan lebih tinggi dari 0,7, yang setuju dengan penelitian kami. Diamati bahwa ada tingkat korelasi yang lebih tinggi antara variabel yang dipilih. Selain itu, nilai AVE juga melengkapi hubungan ini yang tercatat lebih tinggi dari 0,5. Tabel di bawah ini menyajikan hasil uji validitas konvergen:

Tabel 1
Uji validitas dan reabilitas konstruk

	Items	Loadings	Cronbachs Alpha	CR	AVE
Kepribadian	K1	0,728	0,917	0.931	0.600
	K2	0,849			
	K3	0,718			
	K4	0,801			
	K5	0,727			
	K6	0,732			
	K7	0,829			
	K8	0,801			
	K9	0,849			
	K10	0,772			
Manajerial	M1	0,831	0,940	0.950	0.679
	M2	0,755			

	M3	0,779			
	M4	0,768			
	M5	0,907			
	M6	0,903			
	M7	0,846			
	M8	0,829			
	M9	0,755			
Sosial	M10	0,785	0.943	0.951	0.662
	S1	0,736			
	S2	0,850			
	S3	0,888			
	S4	0,823			
	S5	0,820			
	S6	0,789			
	S7	0,810			
	S8	0,711			
	S9	0,867			
Pelatihan	S10	0,827	0.936	0.946	0.663
	P1	0,734			
	P2	0,856			
	P3	0,879			
	P4	0,827			
	P5	0,814			
	P6	0,803			
	P7	0,813			
	P8	0,719			
Peningkatan Kompetensi	P9	0,870	0.938	0.948	0.644
	Pk1	0,828			
	PK2	0,738			
	PK3	0,820			
	PK4	0,866			
	PK5	0,802			
	PK6	0,812			
	PK7	0,777			
	PK8	0,809			
	PK9	0,708			
	PK10	0,855			

Sumber: Data diolah oleh peneliti dengan SmartPLS, 2022

Dari 60 item keseluruhan variabel, ada sebanyak 49 item yang memiliki nilai di atas 0,7, dan memiliki nilai AVE lebih besar dari 0,5. Artinya, ada 49 pernyataan yang dapat memenuhi persyaratan untuk terus dilakukan pengujian, sementara itu 11 pernyataan dihapus dalam konstruksi pengolahan data selanjutnya. Untuk menguji validitas deskriminan, digunakan metode Heterotrait-Monotrai (HTMT), dalam pengambilan keputusannya, nilai HTM tidak melebihi dari 0,9, apabila melebihi dari 0,9 maka timbulnya diskriminan dalam kontruksi yang digunakan. Adapun hasil yang didapatkan adalah sebagai berikut :

Tabel 2
HTMT

	Kepribadian	Manajerial	Pelatihan	Peningkatan Kompetensi	Sosial
Kepribadian					
Manajerial	0,643				
Pelatihan	0,651	0,873			
Peningkatan Kompetensi	0,650	0,869	0,862		
Sosial	0,645	0,870	0,792	0,854	

Sumber: Data diolah oleh peneliti dengan SmartPLS, 2022

Dari hasil di atas, dapat dilihat bahwa nilai Heterotrait-Monotrai (HTMT), dari masing-masing variabel tidak ada yang di atas 0,9, artinya tidak ada deskriminan yang timbul dalam konstruksi yang digunakan. Setelah itu, peneliti akan menguji hipotesis yang ditawarkan dalam penelitian, apakah hipotesis tersebut dapat diterima atau ditolak. Dalam pengambilan keputusan tersebut, peneliti dapat memperhatikan nilai signifikan antar konstruk, kemudian t-statistik, dan p-value. Didalam metode resampling bootstrap pada penelitian yang dilakukan ini, nilai signifikan yang digunakan two tailed (t-value) adalah 1,68 dengan nilai signifikan 5%, dengan ketentuan bahwa nilai t-statistik lebih besar dari 1,68. Adapun hasil dari uji yang dilakukan adalah sebagai berikut :

Tabel 3
Main Effects

		Std. Beta	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics	P Values
H1	Kepribadian -> Pelatihan	0,006	0,007	0,016	0,350	0,727
H2	Kepribadian -> Peningkatan Kompetensi	0,011	0,015	0,013	0,884	0,377
H3	Manajerial -> Pelatihan	0,006	0,006	0,019	0,295	0,768
H4	Manajerial -> Peningkatan Kompetensi	0,008	0,007	0,011	0,782	0,434
H5	Pelatihan -> Peningkatan Kompetensi	0,990	0,989	0,024	41,298	0,000
H6	Sosial -> Pelatihan	0,989	0,989	0,019	51,508	0,000
H7	Sosial -> Peningkatan Kompetensi	0,980	0,977	0,010	96,512	0,000

Sumber: Data diolah oleh peneliti dengan SmartPLS, 2022

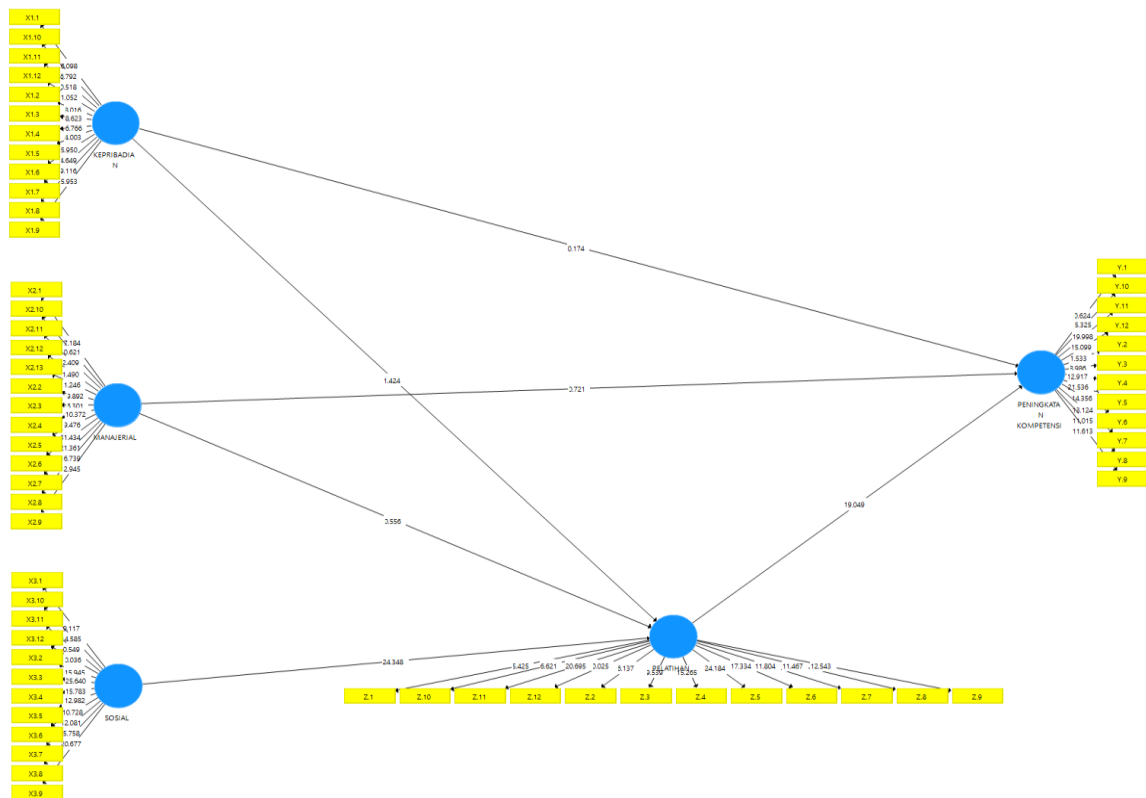
Berdasarkan hasil uji path coefficient yang dilakukan, maka didapatkan ada 3 item signifikan terhadap konstruksi dengan nilai t- statistic > 1,68 dan nilai p-values < 0,05, artinya hipotesis H5, H6 dan H7 diterima, bahwa ada pengaruh signifikan Pelatihan dengan Peningkatan Kompetensi (H5), ada pengaruh signifikan Sosial terhadap Pelatihan (H6), dan ada pengaruh signifikan Sosial terhadap Peningkatan Kompetensi (H7). Kemudian dilakukan pengujian indirect efek, untuk mengetahui pengaruh tidak langsung antara variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian. Adapun hasil yang didapatkan adalah sebagai berikut :

Tabel 4
Indirect Effects

		Std. Beta	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics	P Values
H8	Kepribadian -> Pelatihan -> Peningkatan Kompetensi	0,005	0,005	0,015	0,359	0,720
H9	Manajerial -> Pelatihan -> Peningkatan Kompetensi	0,006	0,006	0,018	0,306	0,759
H10	Sosial -> Pelatihan -> Peningkatan Kompetensi	0,980	0,977	0,011	86,737	0,000

Sumber: Data diolah oleh peneliti dengan SmartPLS, 2022

Dari data di atas, dapat diketahui, bahwa hanya ada satu hipotesis yang diterima yaitu H10, dimana T statistic 86,737 > 1,65, dan nilai P values 0,000<0,05, dengan nilai Std. Beta sebesar 0,980. Artinya, bahwa terdapat pengaruh positif Sosial terhadap peningkatan kompetensi, dimediasi dengan variabel pelatihan. Adapun struktur model yang didapatkan adalah sebagai berikut :



Gambar 1. Penilaian Struktur Model

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh melalui kuesioner yang disebarakan, maka diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut 1) Tidak terdapat pengaruh signifikan kepribadian terhadap pelatihan. Hal ini dibuktikan dengan hasil t-statisik yang didapat yaitu $0,350 < 1,68$ dan hasil *pvalues* $0,727 > 0,05$. 2) Tidak terdapat pengaruh signifikan kepribadian terhadap peningkatan kompetensi. Hal ini dibuktikan dengan hasil t-statisik yang didapat yaitu $0,884 < 1,65$ dan hasil *pvalues* $0,377 > 0,05$. 3) Tidak terdapat pengaruh signifikan manajerial terhadap pelatihan. Hal ini dibuktikan dengan hasil t-statisik yang didapat yaitu $0,295 < 1,65$ dan hasil *pvalues* $0,768 > 0,05$. 4) Tidak terdapat pengaruh signifikan manajerial terhadap peningkatan kompetensi. Hal ini dibuktikan dengan hasil t-statisik yang didapat yaitu $0,782 < 1,65$ dan hasil *pvalues* $0,434 < 0,05$. 5) Terdapat pengaruh signifikan pelatihan terhadap peningkatan kompetensi. Hal ini dibuktikan dengan hasil t-statisik yang didapat yaitu $41,298 > 1,65$ dan hasil *pvalues* $0,000 < 0,05$. 6) Terdapat pengaruh signifikan sosial terhadap pelatihan. Hal ini dibuktikan dengan hasil t-statisik yang didapat yaitu $51,508 > 1,65$ dan hasil *pvalues* $0,000 < 0,05$. 7) Terdapat pengaruh signifikan sosial terhadap peningkatan kompetensi. Hal ini dibuktikan dengan hasil t-statisik yang didapat yaitu $96,512 > 1,65$ dan hasil *pvalues* $0,000 < 0,05$.

Ucapan Terima Kasih

Terima kasih kepada Direktorat Riset, Teknologi dan Pengabdian Kepada Masyarakat, Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi sebagai pemberi dana. Terima kasih juga kami ucapkan kepada LPPM dan Rektor UMSU yang telah menjembatani terselenggaranya penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Blair, K. A., Denham, S. A., Kochanoff, A., & Whipple, B. (2004). Playing it cool: Temperament, emotion regulation, and social behavior in preschoolers. *Journal of School Psychology, 42*(6), 419–443. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2004.10.002>
- Bossert. (2002). Becoming a Good Principal: The Forst Years. *Annual Meeting of The Midsouth Educational Research Association*. USA: Litle Rock.
- Cohen. (1982). *The Principal and Staff Development In The S Cohen*. New York: Bank Street College in Education.
- Crow, & Paterson. (1998). *Improving School Public Relation Through Principal Leadership*. New York: Allyn and Bacon.
- Depdiknas. (2006). *Petunjuk Pengelolaan Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta: Dirjen Dikdasmen, Dirketorat Pembinaan SMP.
- Fullan, M. (2000). *The New Meaning of Educational Change*. New York: Colombia University.
- Hidayat, F. P., & Ginting, R. (2020). Media Literacy of Communication Students in Using Facebook. *ETTISAL : Journal of Communication, 5*(1). <https://doi.org/10.21111/ejoc.v5i1.3947>
- Imergart, G. (1988). *Leadership and Leader Behavior, in Handbook of Research Education Administration*. London: Longman.
- Kebudayaan, K. M. (1994). *Tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Kepala Sekolah*. Jakarta: Depdikbud.
- Kim, J., Kang, S., & Lee, K. H. (2020). How social capital impacts the purchase intention of sustainable fashion products. *Journal of Business Research, 117*(November 2017), 596–603. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.10.010>
- Leithwood, & Montgomery's. (1998). *The Principal First Years: The Mutual Process of Developing Leadership*. Educational Leadership.
- Melewar, T. C., Foroudi, P., & Jin, Z. (2020). Corporate branding, identity, image and reputation: Current and future trends, developments and challenges. *Journal of Business Research, 117*(xxxx), 672–674. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.06.030>
- Mulyasa. (2002). *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: Alfabeta.
- Oteng, S. (1996). *Administrasi Pendidikan: Petunjuk Praktis Untuk Praktek Profesional*. Bandung: Angkasa.
- Pendidikan, B. S. (2006). *Naskah Akademik Tentang Standar Kualifikasi dan Kompetensi Kepala Sekolah*. Jakarta: Depdiknas.
- Sahudra, T. M., Taher, A., & Kemal, I. (2021). E-Learning Development Management With The Schoology Improving Geographic Learning Literation. *Journal of Education Technology, 5*(1), 70. <https://doi.org/10.23887/jet.v5i1.33631>
- Setyanto, E., & Kemal, I. (2017). THE EFFECTIVENES OF MANAGERIAL SKILLS OF STATE ELEMENTARY SCHOOL PRINCIPALS IN EAST JAKARTA. *Jurnal Ilmiah Peuradeun, 5*(2).
- von den Driesch, T., da Costa, M. E. S., Flatten, T. C., & Brettel, M. (2015). How CEO experience, personality, and network affect firms' dynamic capabilities. *European Management Journal, 33*(4), 245–256. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2015.01.003>