

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA
SEKOLAH, MOTIVASI BERPRESTASI, DAN
BUDAYA SEKOLAH TERHADAP
IMPLEMENTASI KURIKULUM DI SMP
NEGERI 17 SEMARANG DI KOTA SEMARANG**



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan
Program Sarjana (S1) Program Studi Manajemen
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Semarang

Disusun oleh:

SYAIFUL NIZAR

NPM 2102020042

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SEMARANG
S E M A R A N G
2 0 2 2**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Syaiful Nizar
Nomor Pokok Mahasiswa : 2102020042
Jenjang Studi : Strata Satu (S1)
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Berprestasi, Dan Budaya Sekolah Terhadap Implementasi Kurikulum Di SMP Negeri 17 Semarang Di Kota Semarang

Menyatakan bahwa skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan apabila dikemudian hari ditemukan adanya bukti-bukti plagiat, manipulasi dan atau pemalsuan data maupun bentuk-bentuk kecurangan lainnya, saya bersedia untuk menerima sanksi dari Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Semarang.

Semarang, 24 Oktober 2022



SYAIFUL NIZAR

NPM. 2102020042

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Syaiful Nizar
Nomor Pokok Mahasiswa : 2102020042
Jenjang Studi : Strata Satu (S1)
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Berprestasi, Dan Budaya Sekolah Terhadap Implementasi Kurikulum Di SMP Negeri 17 Semarang Di Kota Semarang

Mengetahui

Ketua STIE Semarang



(Cahyani Tunggal Sari, , SE., MA., MM)

NIDN. 0603108402

Semarang, 8 November 2022

Dosen Pembimbing

A handwritten signature in black ink, consisting of a large loop followed by a horizontal line and a vertical stroke.

(Dr. Rokhmad Budiyono, S.Pd, MM)

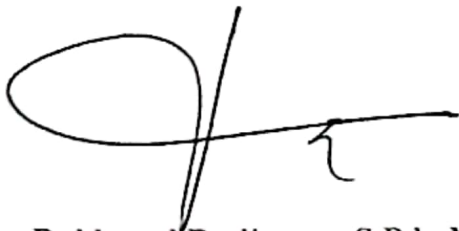
NIDN. 0602046903

PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN SKRIPSI

Nama : Syaiful Nizar
Nomor Pokok Mahasiswa : 2102020042
Jenjang Studi : Strata Satu (S1)
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah,
Motivasi Berprestasi, Dan Budaya Sekolah
Terhadap Implementasi Kurikulum Di SMP
Negeri 17 Semarang Di Kota Semarang

Telah Lulus ujian pada tanggal : 5 November 2022

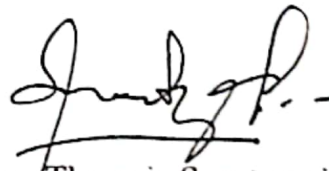
Penguji 1



(Dr. Rokhmad Budiyono, S.Pd., MM)

NIDN. 0602046903

Penguji 2



(Dra. Theresia Susetyarsi, MM)

NIDN. 0002036001

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Pengetahuan yang baik adalah yang memberikan manfaat, bukan hanya diingat”
(Imam Syafi’i)

“Berusahalah untuk tidak menjadi manusia yang berhasil, tapi berusahalah
menjadi manusia yang berguna”
(Albert Einstein)

Skripsi ini saya persembahkan :

- Keluarga tercinta
- Almamaterku

ABSTRAK

Pendidikan akan berjalan dengan baik dan terarah apabila didukung oleh kurikulum yang sesuai dengan tujuan pendidikan. Kurikulum ibarat jantung pendidikan, jika jantung itu berfungsi dengan baik maka keseluruhan badanpun akan berfungsi dengan baik. Tanpa kurikulum yang sesuai dan tepat, maka suatu tujuan dan sasaran dari pendidikan sebaik apapun akan sulit untuk dicapai. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Berprestasi, dan Budaya Sekolah terhadap Implementasi Kurikulum di SMP Negeri 17 Semarang di Kota Semarang.

Populasi berkaitan dengan data-data. Jika setiap manusia memberikan suatu data, maka ukuran atau banyaknya populasi akan sama dengan banyaknya manusia. Populasi dalam penelitian ini adalah Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 17 Semarang berjumlah 38 Orang. Sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus, dimana semua populasi menjadi sampel penelitian. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 37 Responden. Variabel independen dalam penelitian ini Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Berprestasi, dan Budaya Sekolah, sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah Implementasi Kurikulum. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah uji regresi linier berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh signifikan terhadap Implementasi Kurikulum SMP Negeri 17 Semarang dengan signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Motivasi Berprestasi berpengaruh signifikan terhadap Implementasi Kurikulum SMP Negeri 17 Semarang dengan signifikansi sebesar $0,006 < 0,05$. Budaya Sekolah berpengaruh signifikan terhadap Implementasi Kurikulum SMP Negeri 17 Semarang dengan signifikansi sebesar $0,044 < 0,05$. Angka koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,851. Hal ini berarti bahwa variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1), Motivasi Berprestasi (X_2), dan Budaya Sekolah (X_3) mempunyai peranan 85,1% untuk dapat menjelaskan atau menerangkan variabel Implementasi Kurikulum (Y). Sedangkan sisanya sebesar 14,9% ($100\% - 85,1\%$) dijelaskan oleh variabel lain yang mempengaruhi Implementasi Kurikulum.

Untuk meningkatkan penerapan / implementasi kurikulum SMP Negeri 17 Semarang ditinjau dari Budaya Organisasi, maka saran yang diberikan pihak SMP Negeri 17 Semarang adalah Guru SMP Negeri 17 Semarang mendapatkan pelatihan guna mengikuti perubahan dan perbaikan sistem. Untuk meningkatkan penerapan / implementasi kurikulum SMP Negeri 17 Semarang ditinjau dari Kepemimpinan Kepala Sekolah, maka saran yang diberikan pihak SMP Negeri 17 Semarang adalah Kepala Sekolah SMP Negeri 17 Semarang perlu memotivasi guru untuk lebih produktif untuk menaikkan jabatan fungsional.

Kata kunci : Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Berprestasi, Budaya Sekolah, dan Implementasi Kurikulum

ABSTRACT

Education will run well and directed if it is supported by a curriculum that is in accordance with educational goals. The curriculum is like the heart of education, if the heart is functioning properly then the whole body will function properly. Without an appropriate and appropriate curriculum, the goals and objectives of any good education will be difficult to achieve. The purpose of this study was to determine the effect of Principal Leadership, Achievement Motivation, and School Culture on Curriculum Implementation at SMP Negeri 17 Semarang in Semarang City.

Population related to the data. If every human being provides data, then the size or number of the population will be equal to the number of humans. The population in this study were teachers of SMP Negeri 17 Semarang totaling 38 people. The sample in this study used the census method, where all the population became the research sample. The sample in this study amounted to 37 respondents. The independent variables in this study were Principal Leadership, Achievement Motivation, and School Culture, while the dependent variable in this study was Curriculum Implementation. Methods of data collection using a questionnaire. The analytical method used is multiple linear regression test.

The results of this study indicate that the Principal's Leadership has a significant effect on the Implementation of the Curriculum of SMP Negeri 17 Semarang with a significance of $0.001 < 0.05$. Achievement motivation has a significant effect on the Implementation of the Curriculum of SMP Negeri 17 Semarang with a significance of $0.006 < 0.05$. School culture has a significant effect on the implementation of the curriculum of SMP Negeri 17 Semarang with a significance of $0.044 < 0.05$. The coefficient of determination (R Square) is 0.851. This means that the variables of Principal Leadership (X1), Achievement Motivation (X2), and School Culture (X3) have a role of 85.1% to be able to explain or explain the Curriculum Implementation variable (Y). While the remaining 14.9% ($100\% - 85.1\%$) is explained by other variables that affect the implementation of the curriculum.

To improve the implementation of the curriculum at SMP Negeri 17 Semarang in terms of organizational culture, the advice given by SMP Negeri 17 Semarang is that teachers at SMP Negeri 17 Semarang receive training to keep up with changes and improvements to the system. To improve the implementation / implementation of the curriculum of SMP Negeri 17 Semarang in terms of Principal Leadership, the advice given by SMP Negeri 17 Semarang is that the Principal of SMP Negeri 17 Semarang needs to motivate teachers to be more productive to raise functional positions.

Keywords: *Principal Leadership, Achievement Motivation, School Culture, and Curriculum Implementation*

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, MOTIVASI BERPRESTASI, DAN BUDAYA SEKOLAH TERHADAP IMPLEMENTASI KURIKULUM DI SMP NEGERI 17 SEMARANG DI KOTA SEMARANG”.

Penulis menyadari bahwa keberhasilan dalam penyusunan skripsi ini tidak lepas dari adanya bantuan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Cahyani Tunggal Sari, , SE., MA., MM selaku Ketua STIE Semarang.
2. Heri Natoil, S.Ag, MM selaku Ketua Program Studi manajemen STIE Semarang.
3. Dr. Rokhmad Budiyono, S.Pd, MM selaku Dosen Pembimbing yang memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penulisan skripsi.
4. Segenap Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Semarang yang telah memberikan ilmu selama masa perkuliahan.
5. Bapak dan Ibu yang telah memberikan dukungan moriil dan materil dalam penyusunan skripsi ini.
6. Istri dan Anak tercinta yang selalu memberikan dukungan moriil dan materil dalam penyusunan skripsi ini.
7. Kepala Sekolah dan Guru-guru SMP Negeri 17 Semarang yang telah mengijinkan untuk melakukan penelitian untuk skripsi ini.

8. Teman-teman Manajemen STIE Semarang yang banyak memberikan semangat dan kebersamaan.

Harapan penulis dari penyusunan skripsi ini semoga bermanfaat bagi semua pihak.

Semarang, 24 Oktober 2022

SYAIFUL NIZAR
NPM. 2102020042

DAFTAR ISI

	Halaman
JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	ii
PENGESAHAN SKRIPSI	iii
PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN SKRIPSI.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK.....	vi
<i>ABSTRACT</i>	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Perumusan Masalah	7
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Landasan Teori	9
2.1.1. Implementasi Kurikulum.....	9
2.1.2. Kepemimpinan Kepala Sekolah	15
2.1.3. Motivasi Berprestasi	20
2.1.4. Budaya Sekolah	27
2.2. Penelitian Terdahulu.....	31
2.3. Kerangka Pemikiran	33
2.4. Hipotesis	34

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Populasi dan Penentuan Sampel.....	35
3.1.1. Populasi	35
3.1.2. Sampel	35
3.2. Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional Variabel	36
3.3. Metode Pengumpulan Data.....	37
3.3.1. Uji Validitas	38
3.3.2. Uji Reliabilitas	39
3.4. Metode Analisis Data.....	40
3.4.1. Uji Asumsi Klasik	40
3.4.2. Analisis Regresi Linier Berganda.....	41
3.4.3. Pengujian Hipotesis / uji t.....	42
3.4.4. Uji F.....	42
3.4.5. Koefisien Determinasi (R^2).....	43

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian.....	44
4.1.1. Gambaran Umum Sekolah SMP N 17 Semarang.....	44
4.1.2. Gambaran Umum Responden	44
4.1.3. Deskripsi Variabel Penelitian	46
4.1.4. Pengujian Asumsi Klasik.....	53
4.1.5. Analisis Regresi Linier Berganda.....	57
4.1.6. Uji t	59
4.1.7. Uji F.....	61
4.1.8. Koefisien Determinasi	61
4.2. Pembahasan	63

BAB V PENUTUP

5.1. Kesimpulan.....	67
5.2. Saran	67

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	31
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel	36
Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas	38
Tabel 3.3 Hasil Uji Reliabilitas	39
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden.....	45
Tabel 4.2 Lama Mengajar Responden	45
Tabel 4.3 Pendidikan Responden	46
Tabel 4.4 Tanggapan Responden Tentang Kepemimpinan Kepala.....	47
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Tentang Motivasi Berprestasi	48
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang Budaya Sekolah	50
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang Implementasi Kurikulum.....	52
Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas Residual.....	55
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolenieritas	56
Tabel 4.10 Hasil Uji Linier Barganda	58
Tabel 4.11 Hasil Uji t.....	59
Tabel 4.12 Uji F	61
Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi	62

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	34
Gambar 4.1 Uji normalitas.....	54
Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas.....	57

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner

Lampiran 2. Tabulasi Data Penelitian

Lampiran 3. Hasil Olah Data SPSS

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar belakang Masalah

Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, Nadiem Makarim menyampaikan kebijakan terkait dengan penerapan kurikulum darurat dalam lingkungan satuan pendidikan. Penerapan kurikulum darurat sebagai langkah praktis yang disarankan oleh pemerintah untuk dapat menjawab berbagai pertanyaan bagaimana satuan pendidikan tetap menyelenggarakan kegiatan pembelajaran dalam sekolah. Selanjutnya, keputusan 4 menteri yaitu Menteri Pendidikan dan Kebudayaan, Menteri Agama, Menteri Kesehatan dan Menteri dalam Negeri (2020) bersama-sama mengambil kebijakan untuk memberi panduan bagaimana mengelola pembelajaran. Karena itu, upaya praktis kegiatan pendidikan dilaksanakan dengan cara memanfaatkan teknologi informasi yang dikenal dengan istilah pembelajaran daring (online learning) (Waspodo, 2020; Jusuf, Ibrahim & Suparman, 2021).

Kurikulum merupakan salah satu instrumen penting dalam proses pendidikan, dan selalu mengalami proses pembaharuan seiring dengan perkembangan yang terjadi di masyarakat. Oleh sebab itu, pembaharuan atau pengembangan kurikulum harus dipandang sebagai suatu tuntutan perubahan agar kurikulum yang berlaku tetap memiliki relevansi dengan kebutuhan masyarakat. Sasaran utama kurikulum adalah peserta didik, masyarakat, dan

subjek yang akan diajarkan. Oleh karena itu, rencana, dan gagasan-gagasan yang akan dituliskan ke dalam suatu dokumen kurikulum semestinya berpegang pada acuan teknis kurikulum sebagai rencana. Rencana merupakan ide-ide yang diformulasikan dalam dokumen kurikulum untuk selanjutnya diimplementasikan dalam kegiatan belajar mengajar.

Pendidikan akan berjalan dengan baik dan terarah apabila didukung oleh kurikulum yang sesuai dengan tujuan pendidikan. Kurikulum ibarat jantung pendidikan, jika jantung itu berfungsi dengan baik maka keseluruhan badanpun akan berfungsi dengan baik. Tanpa kurikulum yang sesuai dan tepat, maka suatu tujuan dan sasaran dari pendidikan sebaik apapun akan sulit untuk dicapai. Konsep kurikulum berkembang sejalan dengan perkembangan teori dan praktik pendidikan serta bervariasi sesuai dengan aliran atau teori pendidikan yang dianutnya.

Sebelum kurikulum diimplementasikan, maka diperlukan peninjauan secara berkala untuk mengetahui apakah dinamika perkembangan bidang-bidang keilmuan yang dituangkan dalam bentuk materi pelajaran dan metode penyampaiannya telah sesuai. Karenanya, para perencana dan pengembang kurikulum perlu melakukan analisis secara cermat dan selanjutnya menyusun rencana pembelajaran dengan menentukan model serta mengatur strategi pembelajaran dan mengimplementasikannya ke dalam Proses Belajar Mengajar (PBM).

Menurut J.P. Miller dan W. Seller (1985), ketika implementasi kurikulum dipertimbangkan menjadi suatu yang harus dilaksanakan, ada

sesuatu yang baru sebagai inovasi yang mesti dipertimbangkan untuk dimasukkan dalam kurikulum. Hasil dari bedah kurikulum memungkinkan adanya suatu inovasi yang mesti dilakukan baik dalam kegiatan belajar yang dilaksanakan di kelas, di laboratorium, di perpustakaan, maupun di tempat lainnya. Implementasi inovasi dalam pengembangan kurikulum akan mempengaruhi interaksi antarindividu dalam kelas dan lembaga yang bertanggungjawab terhadap pendidik dan juga satuan pendidikan di mana inovasi itu diimplementasikan. Tidak sedikit dari pengelola satuan pendidikan yang menganggap, bahwa kurikulum hanya sekadar kumpulan dari mata pelajaran dan metode pengajaran yang akan disampaikan kepada para peserta didik. Sehingga tidak banyak pengembangan atau inovasi yang dilakukan, kecuali bila terjadi perubahan atau peyempurnaan kurikulum yang dilakukan oleh pemerintah, dalam hal ini adalah Kementerian Pendidikan Nasional. Sebagaimana perjalanan perubahan kurikulum yang telah terjadi di Indonesia, mulai dari kurikulum tahun 1947 yang juga dikenal dengan Kurikulum Rentjana Pelajaran sampai dengan Kurikulum tahun 2013 (K-13).

Salah satu faktor yang penting untuk melihat berhasilnya implementasi kurikulum adalah guru. Karena guru memiliki peranan yang sangat penting, sebab menurut Silverius (dalam Kurinasih dan Sani, 2014:13), “guru adalah tokoh sentral pendidikan dalam upaya menyiapkan kader bangsa masa depan, kunci sukses reformasi pendidikan”. Perubahan kurikulum di Indonesia yang dilakukan oleh pemerintah adalah dengan tujuan untuk memperbaiki sistem pendidikan. Meskipun pada kenyataannya setiap

kurikulum pastilah memiliki kekurangan dan perlu dievaluasi serta diperbaiki agar tujuan pendidikan tercapai dengan baik. Dengan diberlakukannya kurikulum 2013 sebagai kurikulum baru diharapkan peserta didik dapat menjadi individu yang lebih baik lagi dalam kegiatan akademik maupun non akademik. Menurut Mulyasa (2014:39), “kunci sukses dalam kurikulum 2013 antara lain berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah, kreativitas guru, aktivitas peserta didik, sosialisasi, fasilitas dan sumber belajar, lingkungan yang kondusif akademik, dan partisipasi warga sekolah”. Jadi jelas bahwa ada beberapa faktor penting dalam mengimplementasikan kurikulum 2013 yaitu, kepala sekolah, guru, peserta didik, sosialisasi, fasilitas dan sumber belajar, serta partisipasi warga sekolah.

Pemimpin organisasi harus dapat mengelola dan mengendalikan organisasi sehingga akan diperoleh suatu hasil kerja dan usaha bersama yang dapat memenuhi tujuan bersama yang telah ditetapkan. Iklim organisasi yang harmonis, dapat menunjang dan memberikan pengaruh kepada kinerja individu dalam menjalankan tugasnya di organisasi, dengan demikian akan sangat berpengaruh pula terhadap keberhasilan organisasi tersebut. Iklim sekolah merupakan tatanan kehidupan sosial sekolah yang mencerminkan terjadinya komunikasi antar warga sekolah yang meliputi: kepercayaan, dukungan, keterbukaan dalam komunikasi, dan kerja sama antar warga sekolah. Kurikulum adalah suatu perangkat pembelajaran yang dijadikan acuan dalam mengembangkan suatu proses kegiatan belajar yang berisi konsep-konsep yang menjadi pedoman dalam penyelenggaraan kegiatan pembelajaran agar berjalan

secara optimal. Proses kegiatan pembelajaran merupakan bentuk realisasi dari implementasi kurikulum. Semakin baik kepemimpinan Kepala Sekolah Semakin baik implementasi kurikulum di Sekolah. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Munthe (2020) memperoleh hasil bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh terhadap Implementasi Kurikulum.

Motivasi berprestasi akademik ialah dorongan setiap individu untuk dapat mencapai prestasi akademik yang terbaik. Dorongan untuk mencapai prestasi dapat diwujudkan oleh individu, jika ia memiliki kesadaran, niat, dan minat dalam belajar. Dorongan tersebut dapat dipengaruhi oleh faktor eksternal maupun faktor internal. Faktor eksternal ialah faktor yang dipengaruhi oleh faktor di luar individu. Setingkali reward hadiah, penghargaan materi, pujian dapat menjadi faktor eksternal. Faktor eksternal juga dapat berasal dari dukungan sosial seperti teman, keluarga maupun orangtua, termasuk penerapan kurikulum. Semakin tinggi motivasi berprestasi semakin tinggi implementasi kurikulum di sekolah. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dariyo dkk (2022) memperoleh hasil bahwa motivasi berprestasi berpengaruh terhadap implementasi kurikulum.

Sekolah sebagai suatu organisasi, memiliki budaya tersendiri yang dibentuk dan dipengaruhi oleh nilai-nilai, persepsi, kebiasaan-kebiasaan, kebijakan-kebijakan pendidikan, dan perilaku orang-orang yang berada di dalamnya. Mencermati definisi budaya sekolah dari beberapa pakar, ditemukan ada kesamaan konsep secara fundamental dengan pengertian budaya organisasi. Namun secara esensial perbedaannya terletak pada institusi sekolah

yang memiliki format struktur organisasi dan tujuan yang berbeda dengan organisasi lain. Kurikulum adalah seperangkat rencana dan pengaturan mengenai tujuan, isi, dan bahan pelajaran serta cara yang digunakan sebagai pedoman penyelenggaraan kegiatan pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan tertentu. Kurikulum adalah suatu perangkat pembelajaran yang dijadikan acuan dalam mengembangkan suatu proses kegiatan belajar yang berisi konsep-konsep yang menjadi pedoman dalam penyelenggaraan kegiatan pembelajaran agar berjalan secara optimal. Proses kegiatan pembelajaran merupakan bentuk realisasi dari implementasi kurikulum. Semakin baik penerapan budaya sekolah semakin tinggi implementasi kurikulum. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Yulianik dan Mohammad (2019) memperoleh hasil bahwa Budaya Sekolah berpengaruh terhadap Implementasi Kurikulum.

Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 17 Semarang adalah salah satu satuan pendidikan dengan jenjang SMP Negeri di Jangli, Kec. Tembalang, Kota Semarang, Jawa Tengah. Dalam menjalankan kegiatannya, Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 17 Semarang berada di bawah naungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 17 Semarang beralamat di Jl Gabeng Raya, Jangli, Kec. Tembalang, Kota Semarang, Jawa Tengah, dengan kode pos 50274. Adanya kurikulum baru dengan adanya pergantian Menteri Pendidikan dan Kebudayaan yang baru, menjadikan setiap sekolah harus dapat mengimplementasikan kurikulum yang telah ditetapkan oleh Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan. Saat ini SMP Negeri 17 Semarang selalu menerapkan perubahan kurikulum, sehingga perlu

dilakukan penelitian terkait implementasi kurikulum di SMP Negeri 17 Kota Semarang ditinjau dari faktor-faktor yang mempengaruhi Implementasi Kurikulum, Faktor-Faktor tersebut adalah Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Berprestasi Guru, dan Budaya Sekolah. Berdasarkan penjabaran di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul penelitian **“PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, MOTIVASI BERPRESTASI, DAN BUDAYA SEKOLAH TERHADAP IMPLEMENTASI KURIKULUM DI SMP 17 SEMARANG DI KOTA SEMARANG”**

1.2. Perumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah

1. Apakah Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh terhadap Implementasi Kurikulum di SMP Negeri 17 Semarang di Kota Semarang.
2. Apakah Motivasi Berprestasi berpengaruh terhadap Implementasi Kurikulum di SMP Negeri 17 Semarang di Kota Semarang.
3. Apakah Budaya Sekolah berpengaruh terhadap Implementasi Kurikulum di SMP Negeri 17 Semarang di Kota Semarang.

1.3. Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Implementasi Kurikulum di SMP Negeri 17 Semarang di Kota Semarang.

2. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Implementasi Kurikulum di SMP Negeri 17 Semarang di Kota Semarang.
3. Untuk menganalisis pengaruh Budaya Sekolah terhadap Implementasi Kurikulum di SMP Negeri 17 Semarang di Kota Semarang.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan menambah pengalaman dalam menerapkan ilmu yang didapatkan selama kuliah ke dalam implementasinya.
2. Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi, bahan saran, konsep dan pengetahuan serta bisa digunakan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya, khususnya bagi peneliti yang tertarik pada kasus yang sama.

1.4.2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat membantu memberikan masukan dan juga sebagai bahan pertimbangan terhadap pihak SMP Negeri 17 Semarang untuk lebih meningkatkan persiapan Implementasi Kurikulum, khususnya ditinjau dari Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Berprestasi, dan Budaya Sekolah.

BAB II

LANDASAN TEORI

2. 1. Landasan Teori

2.1.1 Implementasi Kurikulum

2.1.1.1 Definisi Implementasi Kurikulum

Kurikulum berasal dari Bahasa latin yang kata dasarnya adalah *currere* secara harfiah berarti adalah lapangan perlombaan lari, lapangan tersebut ada start dan batas finish. Harlod B. Albery mendefinisikan kurikulum yakni semua aktifitas yang dilakukan oleh sekolah terhadap para siswanya. Dalam bahasa Arab, istilah kurikulum diartikan dengan manhaj, yakni jalan terang yang dilalui oleh manusia pada bidang kehidupan. Dalam konteks pendidikan, kurikulum berarti jalan yang terang yang dilalui guru/pendidikan dengan peserta didik untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap serta nilai-nilai.

Kurikulum merupakan suatu dasar atau pondasi yang penting dalam melaksanakan proses pembelajaran. Sebagaimana yang dijelaskan dalam Undang-Undang No.20 Tahun 2003 Pasal 1 butir 19 (Sinar Grafika, 2013) menjelaskan bahwa: Kurikulum adalah seperangkat rencana dan pengaturan mengenai tujuan, isi, dan bahan pelajaran serta cara yang digunakan sebagai pedoman penyelenggaraan kegiatan pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan tertentu. Selain itu menurut Hamalik (2014), “kurikulum ialah sejumlah mata ajaran yang

harus ditempuh dan dipelajari oleh siswa untuk memperoleh sejumlah pengetahuan”. Dari definisi kurikulum yang telah diuraikan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kurikulum adalah suatu perangkat pembelajaran yang dijadikan acuan dalam mengembangkan suatu proses kegiatan belajar yang berisi konsep-konsep yang menjadi pedoman dalam penyelenggaraan kegiatan pembelajaran agar berjalan secara optimal. Proses kegiatan pembelajaran merupakan bentuk realisasi dari implementasi kurikulum.

Menurut Majid (2014), implementasi kurikulum adalah operasionalisasi konsep kurikulum yang masih bersifat potensial (tertulis) menjadi aktual dalam bentuk kegiatan pembelajaran”. Dengan demikian, implementasi kurikulum merupakan hasil terjemahan guru terhadap kurikulum yang dijabarkan ke dalam silabus dan rencana pelaksanaan (RPP) sebagai rencana tertulis. Performa guru dan hasil belajar peserta didik sangat ditentukan oleh proses pembelajaran. Oleh karena itu, kesesuaian antara dokumen kurikulum dengan proses merupakan suatu yang penting.

Menurut Undang-Undang nomor 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional, pasal 1 ayat 19 bahwa kurikulum adalah seperangkat rencana dan pengaturan mengenai tujuan, isi dan bahan pengajaran serta cara yang digunakan sebagai pedoman penyelenggaraan kegiatan pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan tertentu. Menurut Dakir (2004) bahwa pengertian Kurikulum adalah seperangkat

rencana dan pengaturan mengenai isi dan bahan pelajaran serta cara yang digunakan sebagai pedoman penyelenggara kegiatan belajar mengajar. Menurut Sanjaya (2010) bahwa kurikulum adalah dokumen perencanaan yang berisi tentang tujuan yang harus dicapai, isi materi dan pengalaman belajar yang harus dilakukan siswa, strategi dan cara yang dapat dikembangkan, evaluasi yang dirancang untuk mengumpulkan informasi tentang pencapaian tujuan, serta implementasi dari dokumen yang dirancang dalam bentuk nyata.

Kurikulum sebagai suatu sistem keseluruhan memiliki komponen-komponen yang berkaitan satu dengan yang lainnya, yakni : (1). Tujuan, (2). Materi, (3). Metode, (4). Organisasi, dan (5). Evaluasi.5 Komponen-komponen tersebut baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama menjadi dasar utama dalam upaya mengembangkan sistem pembelajaran.

Kurikulum merupakan seperangkat rencana dan pengaturan mengenai isi bahan pelajaran serta bahan yang digunakan sebagai pedoman untuk menggunakan aktifitas belajar mengajar. Kurikulum merupakan suatu program yang direncanakan dan dilaksanakan dalam mencapai tujuan pendidikan. Kegiatan pendidikan di sekolah tidak akan terlepas dari keberadaan kurikulum dan guru, kehadiran tokoh guru ini tidak mungkin dihilangkan. Guru sebagai individu atau pribadi harus dapat merealisasikan tanggung jawabnya

sebagai orang yang tahu dibidang profesinya, sehingga guru lebih dituntut untuk mengamalkan ilmunya.

Di samping memiliki peranan yang sangat penting kurikulum juga mempunyai fungsi yang tidak kalah pentingnya bagi kualitas pendidikan yang mempunyai berbagai fungsi tertentu sebagai berikut : Penyesuaian, Pengintegrasian, PREFERENSIASI, PERSIAPAN, PEMILIHAN, DIAGNOSTIK.

2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Implementasi Kurikulum

Kurikulum adalah proses yang dinamis. Dalam pengembangan kurikulum, selalu ada perubahan-perubahan yang terjadi yang ditujukan untuk perbaikan. Proses Pengembangan Kurikulum adalah proses dinamis yang melibatkan banyak orang dan prosedur yang berbeda. Pembangunan berkonotasi perubahan yang sistematis. Ada berbagai faktor yang mempengaruhi Implementasi Kurikulum seperti : peserta didik, sumber bahan dan fasilitas, guru, lingkungan sekolah, budaya dan ideologi, supervisi instruksional dan penilaian.

Mulyasa (2009) menjelaskan Implementasi kurikulum dipengaruhi oleh tiga faktor, yakni :

- a. Karakteristik kurikulum: yang mencakup ruang lingkup ide baru suatu kurikulum dan kejelasannya bagi pengguna di lapangan.
- b. Strategi implementasi: yaitu strategi yang digunakan dalam implementasi, seperti diskusi profesi, seminar, penataran, loka

karya, penyediaan buku kurikulum, dan kegiatan-kegiatan yang dapat mendorong penggunaan kurikulum di lapangan.

- c. Karakteristik pengguna kurikulum: yang meliputi pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap guru terhadap kurikulum, serta kemampuannya untuk merealisasikan kurikulum dalam pembelajaran.

Sejalan dengan uraian di atas, Mars (1998) mengemukakan tiga faktor yang mempengaruhi implementasi kurikulum, yaitu dukungan kepala sekolah, dukungan rekan sejawat guru, dan dukungan internal yang datang dalam diri guru sendiri. Dari beberapa faktor tersebut guru merupakan faktor penentu di samping faktor-faktor yang lain.

Beberapa perubahan yang tak terhapuskan di masyarakat yang berdampak pada kurikulum termasuk peningkatan kesadaran akan hubungan manusia-lingkungan, peningkatan ketergantungan pada teknologi dan kebutuhan akan warisan nasional. Lingkungan kerja membutuhkan personel yang paham dengan teknologi.

2.1.1.3 Indikator Implementasi Kurikulum

Dalam mengembangkan pembelajaran dan penilaian, terdapat dua rumusan indikator, yaitu (a) Indikator pencapaian kompetensi yang disebut dengan indikator saja, (b) Indikator penilaian yang digunakan dalam menyusun kisi-kisi dan menulis soal yang dikenal sebagai indikator soal. Indikator dirumuskan dalam bentuk kalimat dengan menggunakan kata kerja operasional. Rumusan indikator sekurang-

kurangnya mencakup dua hal yaitu tingkat kompetensi dan materi yang menjadi media pencapaian kompetensi.

Dalam mengembangkan indikator perlu mempertimbangkan:

1. tuntutan kompetensi yang dapat dilihat melalui kata kerja yang digunakan dalam KD;
2. karakteristik mata pelajaran, peserta didik, dan sekolah;
3. potensi dan kebutuhan peserta didik, masyarakat, dan lingkungan/daerah.

Dalam mengembangkan pembelajaran dan penilaian, terdapat dua rumusan indikator, yaitu :

1. Indikator pencapaian kompetensi yang dikenal sebagai indikator;
2. Indikator penilaian yang digunakan dalam menyusun kisi-kisi dan menulis soal yang di kenal sebagai indikoator soal.

Menurut Depdiknas (2008) menyebutkan indikator implementasi kurikulum adala sebagai berikut :

1. Pendayagunaan sumber pembelajaran
2. Pengalaman lapangan dalam penerapan kurikulum
3. Strategi pembelajaran secara individu
4. Penerapan kurikulum peserta didik
5. Penerapan kurikulum secara tuntas

2.1.2 Kepemimpinan Kepala Sekolah

2.1.1.1 Pengertian Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan (*leadership*) merupakan inti sari manajemen. Dengan kepemimpinan yang baik, proses manajemen akan berjalan dengan lancar dan guru menjadi bergairah melaksanakan tugas-tugasnya. Gairah kerja, produktivitas kerja dan proses manajemen suatu organisasi akan baik jika tipe, gaya, cara, atau style kepemimpinan yang diterapkan pimpinannya baik. Jelasnya baik buruknya, tercapai atau tidaknya tujuan suatu organisasi sebagian besar ditentukan oleh kecakapan dan kewibawaan pemimpin dalam melaksanakan kepemimpinannya untuk mengarahkan pada bawahannya (Damanik, 2019). Menurut Potu (2013), kepemimpinan merupakan suatu aktivitas untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar mereka mau diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu. Sedangkan Hasibuan (2004), Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya, agar mau bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Damanik (2019), sebagai seorang pemimpin, manajer mempunyai tugas dan tanggung jawab yang besar untuk dapat menggerakkan dan mendorong bawahannya untuk meningkatkan kinerjanya.

Gaya adalah sikap, sifat, perilaku, yang mendasar dari seorang pemimpin untuk berbuat sesuatu. Sedangkan gaya kepemimpinan kepala sekolah adalah suatu cara yang digunakan oleh kepala sekolah untuk mempengaruhi bawahan agar sarana organisasi tercapai. Gaya

kepemimpinan kepala sekolah merupakan pola menyeluruh dilakukan kepala sekolah baik yang tampak maupun tidak tampak yang ditampilkan oleh kepala sekolah dalam melakukan berbagai kegiatan. Hal tersebut dapat dilihat saat kepala sekolah memimpin rapat memaparkan tentang program kerja kepala sekolah, program semester, program tahunan, visi dan misi sekolah, serta peraturan/tata tertib yang di buat oleh sekolah. Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar mau melaksanakan perintahnya dalam mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan menggambarkan sifat, sikap dan perilaku konsisten yang ditampilkan seorang pemimpin baik secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi anggota organisasinya untuk melakukan suatu kegiatan sesuai dengan apa yang telah disepakati. Gaya kepemimpinan adalah suatu cara atau strategi yang diterapkan seorang pemimpin ketika mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya (Hermanto, 2020).

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku yang konsisten yang ditunjukkan oleh pemimpin dan ketahuai pihak lain ketika pemimpin berusaha mempengaruhi kegiatan-kegiatan orang lain. Gaya kepemimpinan yang dipakai antara satu dengan lainnya berbeda tergantung pada situasi dan kondisi dilapangan. Gaya kepemimpinan paling tepat adalah suatu gaya yang dapat memaksimalkan

produktivitasnya, kepuasan kerja, membangun suasana akrab dan dinamis serta mudah menyesuaikan dengan segala situasi. Gaya kepemimpinan merupakan dasar dalam mengklarifikasikan tipe kepemimpinan. Gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar yaitu yang mementingkan pelaksanaan tugas, mementingkan hubungan kerja sama, dan yang mementingkan hasil yang dapat dicapai. Pada tahun 1930-an ada yang berpendapat bahwa gaya kepemimpinan sebagai suatu rangkaian kesatuan yang didasarkan pada derajat pembagian kekuasaan dan pengaruh antara pimpinan dan bawahan. Dalam rangkaian tersebut dapat diidentifikasi empat gaya kepemimpinan dasar yaitu mengatakankan, menjual, konsultasi, dan bergabung (Hermanto, 2020).

Menurut pendapat teori kepemimpinan demokratis bukanlah pendekatan kepemimpinan terbaik dalam semua situasi, mereka lebih menyarankan penggunaan semua gaya mulai dari mengatakanksampai bergabung. Untuk menemukan gaya yang paling efektif dalam menghadapi keadaan tertentu maka perlu mempertimbangkan kekuatan yang ada dalam tiga unsur, yaitu: dari diri pemimpin, bawahan, dan situasi secara menyeluruh. Organisasi adalah kumpulan orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

Organisasi merupakan kerangka kerja yang dilakukan oleh seluruh sistem manajemen untuk mendapatkan hasil kerja yang efisien. Oleh sebab itu, hubungan antar manusia sebagai pelaksana organisasi tersebut memiliki peranan yang sangat penting. Hubungan antar manusia

dalam suatu organisasi dapat mewarnai dan memberikan situasi yang memungkinkan setiap individu di dalam organisasi tersebut merasa nyaman dan betah dalam berkarya dan meniti karir demi kemajuan organisasi dan perkembangan dirinya. Organisasi memiliki unsur-unsur yang saling berkaitan, dan tidak dapat dipisahkan antara yang satu dengan yang lainnya, ini berarti bahwa setiap organisasi memerlukan pengorganisasian yang baik sehingga organisasi tersebut dapat berjalan sebagaimana mestinya. Unsur-unsur tersebut adalah: kerja sama, gabungan individu, aturan-aturan, dan tujuan tertentu (Hermanto, 2020).

Pemimpin organisasi harus dapat mengelola dan mengendalikan organisasi sehingga akan diperoleh suatu hasil kerja dan usaha bersama yang dapat memenuhi tujuan bersama yang telah ditetapkan. Iklim organisasi yang harmonis, dapat menunjang dan memberikan pengaruh kepada kinerja individu dalam menjalankan tugasnya di organisasi, dengan demikian akan sangat berpengaruh pula terhadap keberhasilan organisasi tersebut. Iklim sekolah merupakan tatanan kehidupan sosial sekolah yang mencerminkan terjadinya komunikasi antar warga sekolah yang meliputi: kepercayaan, dukungan, keterbukaan dalam komunikasi, dan kerja sama antar warga sekolah. Iklim sekolah suatu sistem kehidupan yang berlaku pada semua warga sekolah dan mempunyai kekhususan serta keunikan tersendiri. Iklim organisasi yang kondusif dapat mendorong dan mempertahankan kepuasan kerja para guru. Dengan demikian iklim organisasi harus diciptakan sehingga guru

merasa nyaman dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Iklim organisasi yang kondusif akan mendorong guru untuk lebih berprestasi secara optimal sesuai dengan minat dan kemampuannya (Hermanto, 2020).

2.1.1.2 Indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah

Sekolah merupakan organisasi jasa yang tujuannya adalah melahirkan generasi yang mandiri dan siap terjun ditengah-tengah lingkungan sosial masyarakat. Tujuan mulia tersebut akan tercapai ketika adanya kerjasama yang baik dari segala unsur dan elemen sekolah (stakeholders). Keberhasilan sekolah dalam memberdayakan segala unsur dan elemen yang ada dipengaruhi oleh seorang pemimpin di sekolah yakni kepala sekolah. Keberhasilan kepala sekolah adalah keberhasilan bawahan (guru, staf, kebersihan, satpam dan lain-lain) dan keberhasilan bawahan adalah keberhasilan kepala sekolah. Berikut ini indikator kepemimpinan yang dikemukakan oleh Simanungkalit (2018) yakni :

1. Jujur
2. Toleransi
3. Disiplin
4. Kerjasama
5. Kreatif
6. Mandiri
7. Rasa ingin tahu
8. Komunikatif

9. Rasa peduli
10. Tanggung jawab
11. Sopan santun
12. Percaya diri
13. Spiritual

Ruvendi (2005) menyebutkan indikator kepemimpinan Kepala Sekolah, yaitu :

1. Pengawasan terhadap efisiensi dan efektifitas belajar mengajar;
2. Mengendalikan penyelenggaraan bidang teknis edukatif
3. Pengawasan terhadap terjaminnya kegiatan belajar mengajar
4. Membimbing guru yang sedang menghadapi masalah

2.1.3 Motivasi Berprestasi Guru

2.1.1.1 Pengertian Motivasi Berprestasi Guru

Motivasi berasal dari bahasa latin, *mavere* yang berarti “dorongan atau “daya penggerak”, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Menurut Feriyanto (2015) motivasi merupakan suatu sugesti atau dorongan yang muncul karena diberi oleh seseorang kepada orang lain ataupun diri sendiri. Dorongan yang dimaksud agar orang tersebut menjadi orang yang lebih baik dari sebelumnya. Lalu Wibowo (2015) juga menjelaskan bahwa motivasi adalah sekumpulan kekuatan energik yang dimulai baik dari dalam maupun luar pekerjaan, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, mempertimbangkan arah, intensitas

dan ketekunan. Suparyadi (2015) mendefinisikan “Motivasi adalah dorongan yang disebabkan oleh suatu kebutuhan (karsa) yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku individu guna mencapai tujuan atau insentif tertentu.” Sedangkan menurut Robbins (2014) motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Tiga elemen utama yaitu intensitas, arah dan ketekunan. Intensitas berhubungan dengan seberapa giat seorang berusaha, namun intensitas yang tinggi sepertinya tidak akan menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan kecuali upaya tersebut dikaitkan dengan arah yang menguntungkan organisasi. Dengan demikian kita harus mempertimbangkan kualitas serta intensitas upaya secara bersamaan. Menurut Kompri (2016) Motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan. (Musran, dkk 2019)

Motivasi kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Menurut Colquit (2009) menyatakan bahwa *Motivation is defined as a set of energetic force that originates both within and outside an employee, initiates work related effort, and determines its direction, intensity and persistence.* Pendapat yang senada juga diungkapkan Robin (2011) bahwa motivasi adalah proses yang memperhitungkan intensitas, arahan dan kegigihan dalam upaya meraih tujuan. Pengertian ini mengandung 3 elemen utama :

1. *Intensity* yaitu seberapa keras seseorang berusaha
2. *Direction* yaitu berkait dengan penyaluran upaya
3. *Persistence* yaitu seberapa lama seseorang akan bertahan dalam upaya yang dilakukannya.

Lebih lanjut dijelaskan bahwa intensitas berhubungan dengan seberapa keras seseorang berusaha, namun intensitas yang tinggi seperti ini tidak akan menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan kecuali upaya tersebut dikaitkan dengan arah yang menguntungkan organisasi. Dengan demikian kita harus memperhitungkan kualitas serta intensitas upaya secara bersamaan. Upaya yang diarahkan ke sasaran, konsisten dengan tujuan organisasi sehingga memiliki kekuatan mempertahankan usahanya dalam waktu yang lama. (Mastura, dkk).

Motivasi mempunyai tiga elemen penting yaitu :

- a. Motivasi itu terjadi diawali dengan perubahan-perubahan energi pada setiap individu
- b. Motivasi tersebut ditandai dengan munculnya perasaan, afeksi seseorang dan lain-lain, dengan kata lain motivasi relevan dengan persoalan-persoalan kejiwaan dan emosi yang dapat menentukan tingkah laku manusia
- c. Motivasi tersebut akan terangsang karena adanya respon dari suatu akal yaitu tujuan.

Guru sebagai manusia, sebagai pekerja atau karyawan juga memerlukan 5 (lima) kebutuhan yang telah dikemukakan oleh Maslow

dan 10 (sepuluh) faktor lainnya sebagaimana diuraikan diatas sebagai sumber motivasi dalam rangka meningkatkan semangat mengajar. Namun yang paling penting bagi seorang guru adalah motivasi yang dimulai dari dalam dirinya sendiri (motivasi instrinsik) motivasi yang paling berhasil adalah pengarahan diri sendiri oleh pekerja yang bersangkutan. Keinginan atau dorongan tersebut harus datang dari individu itu sendiri bukan dari orang lain dalam bentuk kekuatan dari luar. Dari beberapa penjelasan dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru adalah suatu perangsang keinginan dan daya gerak yang menyebabkan seorang guru bersemangat dalam mengajar karena terpenuhi dalam kebutuhannya. Guru yang bersemangat dalam mengajar disebabkan telah terpenuhinya kebutuhannya seperti gaji yang cukup, keamanan dalam bekerja bebas dari tekanan pimpinan maupun rekan kerja, dan kebutuhan lainnya. Hal ini akan berdampak pada kepuasan kerja yang akhirnya menciptakan kinerja dengan baik. Dengan demikian dapat dipahami bahwa faktor yang dapat menimbulkan motivasi kerja guru, baik yang bersifat motivator maupun yang lainnya yang berada di lingkungan kerja guru di sekolah.

Motivasi berprestasi akademik ialah dorongan setiap individu untuk dapat mencapai prestasi akademik yang terbaik. Dorongan untuk mencapai prestasi dapat diwujudkan oleh individu, jika ia memiliki kesadaran, niat, dan minat dalam belajar (Schunk, 1995; Haryani & Tairas, 2014). Dorongan tersebut dapat dipengaruhi oleh faktor eksternal

maupun faktor internal. Faktor eksternal ialah faktor yang dipengaruhi oleh faktor di luar individu. Setingkali reward hadiah, penghargaan materi, pujian dapat menjadi faktor eksternal. Faktor eksternal juga dapat berasal dari dukungan sosial seperti teman, keluarga maupun orangtua (Haryani & Tairas, 2014). Demikian pula, faktor internal dapat tumbuh dari kesadaran diri-sendiri, minat, atau kemauan kuat karena kebutuhan akan ilmu yang dipelajarinya. Dari kedua faktor tersebut, maka faktor internal akan dapat menjadi faktor penentu yang mempengaruhi keberhasilan seseorang mencapai prestasi akademik.

Namun demikian, faktor eksternal dapat dijadikan sebagai pemicu yang menarik minat bagi peserta didik. Peserta didik, awal mulanya, merasa terdorong mencapai prestasi karena mereka menginginkan hadiah (reward) yang disediakan oleh guru (orangtua). Namun lama-kelamaan, muncul kesadaran sendiri bahwa hadiah (reward) itu adalah bonus saja, bukan sebagai tujuan belajar. Mendapat reward (hadiah) atau tidak mendapat hadiah; bukan tujuan dari kegiatan belajar. Namun yang terpenting adalah bagaimana setiap peserta didik mengembangkan kesadaran dan menyenangkan kegiatan untuk belajar. Karena kegiatan belajar itu telah menyediakan reward terbesar dan menjadi bekal untuk menghadapi masa depannya yaitu reward berupa gelar akademik (kesarjanaan). Gelar kesarjanaan adalah reward terbesar yang menjadi modal dan bekal untuk mengembangkan karir di masyarakat. McClelland (dalam Rohman, 2015) telah mempelopori

konsep teori motivasi berprestasi sebagai motivasi individual yang mendorong seseorang untuk mencapai prestasi tertinggi melampaui prestasi sendiri di masa lalu maupun melampaui prestasi orang lain. Jika seseorang mencapai prestasi yang lebih baik dari prestasi sebelumnya, maka ia menjadikan prestasi diri-sendiri yang dicapai di masa lalu sebagai titik pijak untuk pencapaian yang lebih baik di masa yang akan datang. Hal ini berarti seseorang dapat melakukan evaluasi dan penilaian sendiri atas prestasi sebelumnya. Jika ada hal-hal yang perlu diperbaiki seperti sikap kerja, gaya belajar, perasaan, maupun tindakan sebelumnya; maka ia segera dapat melakukan perbaikan. Namun demikian, pencapaian prestasi juga dapat dilakukan dengan membandingkan pencapaian prestasi orang lain. Kegiatan pencapaian prestasi tersebut bersifat kompetitif, artinya orang lain sebagai kompetitor (pesaing) yang dapat memacu bagi diri-sendiri untuk mengungguli dan mencapai prestasi yang lebih baik dari kompetitor tersebut (McClelland, 1953).

Terkait dengan kompetitor tersebut, maka dapat dikemukakan 2 tipe kepribadian yang menjadi pemicu seorang peserta didik dalam mengembangkan motivasi berprestasi akademik yaitu tipe A dan tipe B (Kanten, Gümüştekin & Kanten 2017). Tipe A ialah kepribadian yang ditandai dengan keinginan (kesadaran) untuk berjuang keras mencapai prestasi setinggi-tingginya. Tipe A adalah tipe orang yang sangat menikmati (menyenangi) tantangan, kompetisi atau persaingan demi mewujudkan prestasi terbaik. Tipe A adalah tipe yang menyukai target

terbaik (tertinggi) dan sebisa mungkin melampaui prestasi orang lain atau prestasi sendiri di masa lalu. Sebaliknya, tipe B adalah tipe kepribadian yang tidak terlalu memusingkan hal-hal yang kompetitif, perasingan atau ingin memenangkan sebuah perlombaan. Menang atau tidak menang dalam sebuah kompetisi bukanlah tujuan untuk berprestasi, namun yang terpenting adalah esensi dari kegiatan itu sendiri sebagai kegiatan yang dijalani sebagaimana harus dijalani karena kegiatan itu memberikan makna dalam hidupnya. Buat apa berprestasi tinggi, jika ia tidak menikmati (menghayati) kegiatan berprestasi sebagai bagian kehidupan yang harus dijalani sebagai seorang manusia selama hidup di bumi.

2.1.1.2 Indikator Motivasi Berprestasi Guru

Seseorang yang memiliki motivasi berprestasi ditunjukkan dengan karakteristik atau ciri-ciri tertentu. Menurut Schunk dkk, (2012) menjelaskan indikator-indikator dari motivasi berprestasi adalah sebagai berikut :

1. Pemilihan Tugas

Pemilihan suatu tugas yang disesuaikan dengan kemampuan yang dimilikinya.

2. Kegigihan

Konsisten terhadap pengerjaan tugas-tugasnya meskipun menemui hambatan-hambatan di dalamnya.

3. Usaha

Melakukan berbagai macam cara guna mencapai tujuan yang ingin dicapainya (prestasi)

Mangkunegara (2011) menyebutkan indicator dari kepemimpinan berprestasi guru adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan akan berprestasi
2. Peluang untuk berkembang
3. Kebanggaan terhadap pekerjaan sendiri
4. Kebutuhan akan pengakuan
5. Gaji yang diterima

2.1.4 Budaya Sekolah

2.1.1.1 Pengertian Budaya Sekolah

Supartono Widyosiswoyo mendefinisikan kata budaya secara bahasa berasal dari kata budh dalam bahasa Sanskerta yang berarti akal, kemudian menjadi kata budhi (tunggal) dan budhaya (jamak dari budhi), sehingga budaya diartikan sebagai “hasil pemikiran manusia”. Menurut pendapat yang mengatakan bahwa kebudayaan berasal dari kata budi dan daya. Budi adalah akal yang merupakan unsur rohani dalam kebudayaan, sedangkan daya berarti perbuatan atau ikhtiar sebagai unsur jasmani, sehingga “kebudayaan diartikan sebagai hasil dari akal dan ikhtiar manusia (Widyosiswoyo, 2009).

Pengertian ini berkembang dalam arti *culture*, yaitu sebagai segala daya dan aktivitas manusia untuk mengolah dan mengubah alam.

Definisi budaya menurut para ahli sebagai berikut:

1. Sutan Takdir Alisyahbana

Supartono mendefinisikan budaya menurut Sutan Takdir Alisyahbana ialah manifestasi dari cara berpikir, sehingga pola kebudayaan itu sangat luas karena semua laku dan perbuatan tercakup di dalamnya dan dapat diungkapkan pada basis dan cara berpikir, termasuk di dalamnya perasaan karena perasaan juga merupakan maksud dari pikiran.

2. Koentjaraningrat

Koentjaraningrat dalam Ramdani menyatakan bahwa kebudayaan adalah keseluruhan sistem gagasan, tindakan dan hasil karya manusia dalam rangka kehidupan masyarakat yang dijadikan miliknya dengan belajar

3. Edward B. Taylor

Budaya menurut Edward Taylor dalam kutipan Sobirin: “*Culture or civilization complex whole which includes knowledges, belief, art, morals, law, custom, and any other capabilities and habits acquired by man as a member of society* (kultur atau peradaban kompleksitas menyeluruh yang terdiri dari pengetahuan, keyakinan, seni, moral, hukum, adat kebiasaan dan berbagai kapabilitas lainnya serta

kebiasaan apa saja yang diperoleh seorang manusia sebagai bagian dari sebuah masyarakat).

Sekolah sebagai suatu organisasi, memiliki budaya tersendiri yang dibentuk dan dipengaruhi oleh nilai-nilai, persepsi, kebiasaan-kebiasaan, kebijakan-kebijakan pendidikan, dan perilaku orang-orang yang berada di dalamnya. Mencermati definisi budaya sekolah dari beberapa pakar, ditemukan ada kesamaan konsep secara fundamental dengan pengertian budaya organisasi. Namun secara esensial perbedaannya terletak pada institusi sekolah yang memiliki format struktur organisasi dan tujuan yang berbeda dengan organisasi lain.

Budaya sekolah merupakan kepribadian organisasi yang membedakan antara satu sekolah dengan sekolah lainnya, bagaimana seluruh anggota organisasi sekolah berperan dalam melaksanakan tugasnya tergantung pada keyakinan, nilai dan norma yang menjadi bagian dari kultur sekolah tersebut. Keyakinan dan nilai-nilai yang terinternalisasikan pada setiap anggota organisasi sekolah merupakan prinsip-prinsip yang menjadi pedoman dalam melaksanakan pekerjaan dalam mencapai tujuan sekolah yang telah ditetapkan. Kultur sekolah akan membentuk situasi organisasi sekolah, baik situasi fisik maupun sosial, dan kondisi ini menunjukkan suatu iklim sekolah. Dengan demikian kultur sekolah pada dasarnya akan membentuk iklim sekolah.

2.1.1.2 Indikator Budaya Sekolah

Budaya sekolah merupakan suatu sistem nilai-nilai, norma, dan interaksi-interaksi yang diperkenalkan dan diajarkan serta diterapkan di sekolah untuk mempengaruhi pola pikir, sikap dan perilaku guru. Berdasarkan teori menurut Zamroni budaya sekolah dapat diukur melalui indikator :

1. Tatanan Lembaga
2. Norma
3. Peraturan Sekolah
4. Kerjasama Kelompok
5. Variabel Mutu Sekolah

Harlie (2010) menyebutkan bahwa indikator dari budaya sekolah yakni :

1. Pemahaman Visi, Misi
2. Pemahaman Kurikulum
3. Bahasa Komunikasi
4. Prosedur belajar mengajar

2. 2. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1.
Penelitian Terdahulu

No	Judul, Nama Peneliti Tahun	Tujuan Penelitian	Metode	Hasil
1.	Pelaksanaan Kurikulum 2013 pada Pembelajaran Geografidi SMA Negeri 2 Banjarmasin Irfan Prasetyady Noor (2017)	Untuk mengetahui pelaksanaan kurikulum 2013 pada pembelajaran Geografidi SMA Negeri 2 Banjarmasin	Regresi Linier Berganda	Empat (4) faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan kurikulum 2013 yakni : komunikasi, sumber daya manusia, isi kebijakan, dan lingkungan
2.	Implementasi Kurikulum 2013 (K13) Smp Negeri 2 Sarolangun Yahfenel Evi Fussalam & Elmiati (2018)	Untuk mengetahui Implementasi Kurikulum 2013 (K13) Smp Negeri 2 Sarolangun	Regresi Linier Berganda	Faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan K 13 dibagi menjadi dua faktor, diantaranya adalah faktor pendukung dan faktor penghambat.
3.	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelaksanaan Kurikulum Cambridge Pada 3 Sekolah Dasar Di Kabupaten Tulungagung Yulianik dan Mohammad (2019)	Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Guru, sarana prasarana pendidikan, keterlibatan orangtua siswa, iklim&budaya sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah transformasional Terhadap Implementasi Kurikulum	Regresi Linier Berganda	Guru, sarana prasarana pendidikan, keterlibatan orangtua siswa, iklim&budaya sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah transformasional berpengaruh signifikan Terhadap Implementasi Kurikulum
4.	Faktor-Faktor Penghambat Implementasi Kurikulum 2013 Bagi Guru Mata Pelajaran PPKn di SMA Negeri Se-Kota Palembang	Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Berprestasi, Budaya	Regresi Linier Berganda	Motivasi Berprestasi, Budaya Organisasi, Supervisi Kepala Sekolah berpengaruh signifikan terhadap Implementasi Kurikulum

No	Judul, Nama Peneliti Tahun	Tujuan Penelitian	Metode	Hasil
	Musran, dkk (2019)	Organisasi, Supervisi Kepala Sekolah terhadap Implementasi Kurikulum		
5.	Efektivitas Dalam Implementasi Kurikulum Sekolah Salabi (2020)	Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Berprestasi, Budaya Organisasi, Supervisi Kepala Sekolah terhadap Implementasi Kurikulum	Regresi Linier Berganda	Peran Kepala Sekolah, Saana dan prasarana berpengaruh signifikan terhadap Implementasi Kurikulum
6.	Implementasi Kurikulum 2013 Dan Faktor-faktor Yang Memengaruhi Pada Pembelajaran IPA Kelas VII di SMP Negeri 4 Kubutambahan Tahun Ajaran 2018/2019 Arjani dkk (2020)	Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Supervisi Kepala Sekolah, Motivasi Guru, dan Komitmen Guru Terhadap Implementasi Kurikulum	Regresi Linier Berganda	Supervisi Kepala Sekolah, Motivasi Guru, dan Komitmen Guru berpengaruh signifikan Terhadap Implementasi Kurikulum
7.	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keberhasilan Kurikulum Ditinjau Dari Sudut Manajerial Munthe (2020)	Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Guru, dan Aktivitas Peserta Didik Terhadap Implementasi Kurikulum	Regresi Linier Berganda	Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Guru, dan Aktivitas Peserta Didik berpengaruh signifikan Terhadap Implementasi Kurikulum

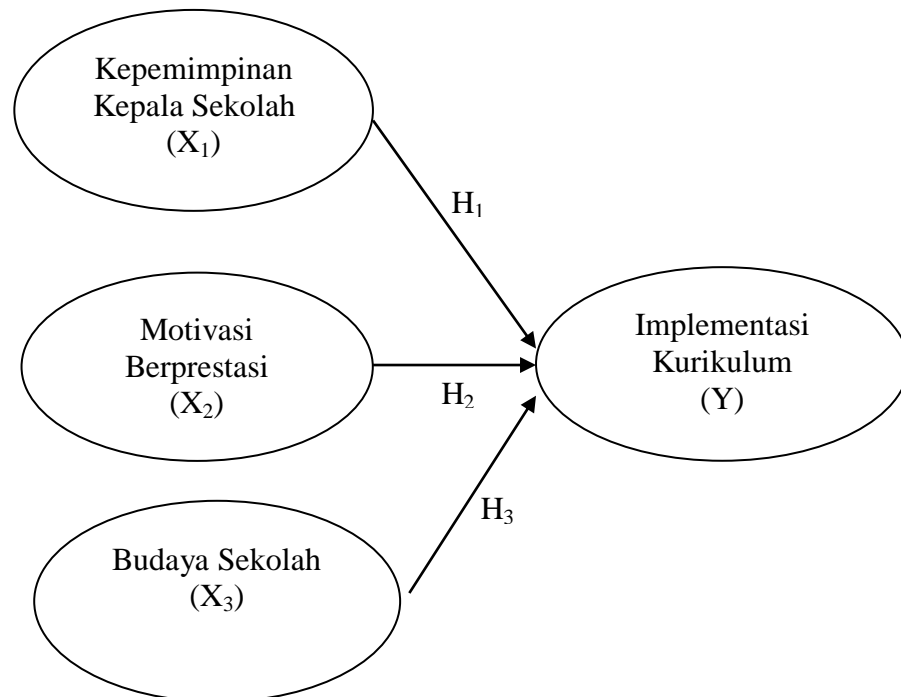
No	Judul, Nama Peneliti Tahun	Tujuan Penelitian	Metode	Hasil
8.	Penerapan Kurikulum Darurat Untuk Pengembangan Motivasi Berprestasi Akademik Pada Siswa SMA X Jakarta Dariyo dkk (2021)	Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Penerapan Kurikulum	Regresi Linier Berganda	Motivasi Berprestasi berpengaruh signifikan terhadap Penerapan Kurikulum

Sumber : berbagai jurnal penelitian, 2022

2. 3. Kerangka Pemikiran

Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Berprestasi, dan Budaya Sekolah terhadap Implementasi Kurikulum SMP Negeri 17 Kota Semarang, maka dibuatlah suatu kerangka pemikiran. Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Berprestasi, dan Budaya Sekolah adalah sebagai variabel bebas, dan Implementasi Kurikulum sebagai variabel terikat, maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini digambarkan dalam kerangka pemikiran sebagai berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



2. 4. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara terhadap suatu masalah yang sifatnya praduga dan harus dibuktikan kebenarannya melalui suatu penelitian (Arikunto, 2002). Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H₁ : Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh terhadap Implementasi Kurikulum Pada SMP Negeri 17 Semarang di Kota Semarang.

H₂ : Motivasi berprestasi berpengaruh terhadap implementasi kurikulum Pada SMP Negeri 17 Semarang di Kota Semarang.

H₃ : Budaya Sekolah berpengaruh terhadap Impelemtasi Kurikulum Pada SMP Negeri 17 Semarang di Kota Semarang.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Populasi dan Sampel

3.1.1. Populasi

Menurut Nazir (2005) Mengemukakan bahwa populasi ialah sekumpulan individu-individu dengan kualitas dan karakter yang sudah ditetapkan oleh peneliti. Ciri atau kualitas itu yang dinamakan sebagai variabel. Ia membagi populasi menjadi dua yakni populasi finit dan infinit. Menurut Sugiyono (2012) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek atau objek yang memiliki karakter dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh seorang peneliti untuk dipelajari yang kemudian ditarik sebuah kesimpulan. Populasi berkaitan dengan data-data. Jika setiap manusia memberikan suatu data, maka ukuran atau banyaknya populasi akan sama dengan banyaknya manusia. Populasi dalam penelitian ini adalah Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 17 Semarang berjumlah 38 Orang.

3.1.2. Sampel

Menurut Arikunto (2002) Sampel adalah sebagian atau wakil yang diteliti dalam populasi Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan penelitian sensus atau penelitian populasi, dimana seluruh anggota populasi yang merupakan semua Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 17 Semarang diambil sebagai sampel penelitian atau responden. Pemilihan sampel ini mengacu pada pendapat Arikunto (2002) bahwa apabila jumlah populasi kurang dari 100 lebih

baik diambil semua sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, maka teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik sensus, artinya semua populasi menjadi sampel penelitian. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 37 responden, 1 responden dikeluarkan dari sampel yaitu Kepala Sekolah karena dalam penelitian ini ada variabel yang membahas tentang kepemimpinan kepala sekolah.

3.2. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel terikat (dependen) merupakan tipe variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen (Indriantoro dan Bambang, 2002). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Implementasi Kurikulum (Y). Variabel bebas (Independen) merupakan tipe variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel lain (Indriantoro dan Bambang, 2002). Yang menjadi variabel bebas (Independen) dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1), Motivasi Berprestasi (X_2), dan Budaya Sekolah (X_3).

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

No	Nama variabel	Definisi variabel	Indikator
1	Implementasi Kurikulum (Y)	Sejumlah mata ajaran yang harus ditempuh dan dipelajari oleh siswa untuk memperoleh sejumlah pengetahuan	1. Mendayagunakan keseluruhan sumber pembelajaran 2. Pengalaman lapangan 3. Strategi belajar individual 4. Kemudahan belajar 5. Belajar tuntas
2.	Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1)	Pengawasan menitikberatkan pengamatan pada masalah akademik, yaitu yang langsung berada dalam	1. Pengawasan terhadap efisiensi dan efektifitas belajar mengajar; 2. Mengendalikan penyelenggaraan bidang teknis edukatif

No	Nama variabel	Definisi variabel	Indikator
		lingkup kegiatan pembelajaran	3. Pengawasan terhadap terjaminnya kegiatan belajar mengajar 4. Membimbing guru yang sedang menghadapi masalah Ruvendi (2005)
3	Motivasi Berprestasi (X_2)	Dorongan setiap individu untuk dapat mencapai prestasi akademik yang terbaik.	1. Kebutuhan akan berprestasi 2. Peluang untuk berkembang 3. Kebanggaan terhadap pekerjaan sendiri 4. Kebutuhan akan pengakuan 5. Gaji yang diterima Sumber : Mangkunegara (2011)
4	Budaya Sekolah (X_3)	Kepribadian organisasi yang membedakan antara satu sekolah dengan sekolah lainnya, bagaimana seluruh anggota organisasi sekolah.	1. Pemahaman Visi, Misi 2. Pemahaman Kurikulum 3. Bahasa Komunikasi 4. Prosedur belajar mengajar Sumber : Harlie (2010)

Sumber : berbagai jurnal penelitian, 2022

3.3. Metode Pengumpulan Data

Data dikumpulkan dengan metode survei menggunakan angket atau kuesioner. Kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden. Dengan kuesioner ini diharapkan responden mudah memberikan jawaban dan membutuhkan waktu yang singkat untuk menjawabnya. Pengumpulan data dilakukan dengan datang secara langsung ke Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 17 Kota Semarang dan melakukan penyebaran kuesioner pada Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 17 Kota untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini. Kuesioner

berupa pernyataan yang akan diisi oleh responden yaitu Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 17 Semarang.

3.3.1. Uji Validitas

Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah. Uji signifikansi dilakukan dengan menghitung nilai KMO. Jika nilai KMO > 0,5 maka layak untuk dilakukan pengujian Selanjutnya. Untuk melakukan uji validitas instrumen penelitian, digunakan *factor analysis*. *Factor loading* yang dipakai adalah 0,4. Apabila hasil factor loading menunjukkan nilai lebih dari 0,4 maka butir pertanyaan tersebut valid. (Ghozali, 2011).

Tabel 3.2
Hasil Uji Validitas

Variabel	KMO	Indikator	Factor loading	Rule of thumb	Ket
Implementasi Kurikulum (Y)	0.856	Implementasi Kurikulum1	0.839	0,4	Valid
		Implementasi Kurikulum2	0.938	0,4	Valid
		Implementasi Kurikulum3	0.973	0,4	Valid
		Implementasi Kurikulum4	0.954	0,4	Valid
		Implementasi Kurikulum5	0.974	0,4	Valid
Kepemimpinan Kepala Sekolah (X ₁)	0.802	Kepemimpinan KepSek1	0.893	0,4	Valid
		Kepemimpinan KepSek2	0.933	0,4	Valid
		Kepemimpinan KepSek3	0.949	0,4	Valid
		Kepemimpinan KepSek4	0.971	0,4	Valid
Motivasi Berprestasi (X ₂)	0.855	Motivasi Berprestasi1	0.861	0,4	Valid
		Motivasi Berprestasi2	0.963	0,4	Valid
		Motivasi Berprestasi3	0.965	0,4	Valid
		Motivasi Berprestasi4	0.973	0,4	Valid
		Motivasi Berprestasi5	0.971	0,4	Valid
Budaya Sekolah (X ₃)	0.840	Budaya Sekolah1	0.900	0,4	Valid
		Budaya Sekolah2	0.943	0,4	Valid
		Budaya Sekolah3	0.910	0,4	Valid
		Budaya Sekolah4	0.924	0,4	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 3.2 nilai KMO dari variabel implementasi kurikulum, kepemimpinan Kepala Sekolah, motivasi berprestasi, dan budaya sekolah menunjukkan nilai diatas 0,50 sehingga dapat dilakukan analisis faktor. Semua indikator memiliki factor loading diatas 0,4. Sehingga indikator-indikator tersebut valid.

3.3.2. Uji Reliabilitas

Uji ini dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. (Ghozali, 2011). Formula statistik yang digunakan untuk mengukur reliabilitas pada penelitian ini adalah uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dinyatakan reliabel jika *Cronbach Alpha* > 0.70 (Ghozali, 2011).

Tabel 3.3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Angka standar reliable	Keterangan
Kepemimpinan Kepala Sekolah	0.953	0.70	Reliable
Motivasi Berprestasi	0.968	0.70	Reliable
Budaya Sekolah	0.939	0.70	Reliable
Implementasi Kurikulum	0.964	0.70	Reliable

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Hasil uji reliabilitas pada tabel 3.3 diatas menunjukkan bahwa *Cronbach Alpha* variabel implementasi kurikulum, kepemimpinan Kepala Sekolah, motivasi berprestasi, dan budaya sekolah menunjukkan nilai lebih dari 0,70. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua variabel adalah reliabel dan layak untuk dilakukan pengujian selanjutnya.

3.4. Metode Analisis

3.4.1. Uji asumsi klasik

3.4.1.1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi, variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Caranya adalah dengan melihat normal *probalility plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal. Jika distribusi data adalah normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonal (Ghozali, 2011). Adapun cara analisis yang dilakukan adalah dengan menggunakan grafik normal plot, dimana :

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.4.1.2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen, maka uji jenis ini hanya diperuntukkan untuk penelitian yang memiliki variabel independen lebih dari satu. Untuk mendeteksi adanya multikolonieritas di dalam regresi dapat dilihat dari nilai tolerance dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*. *Tolerance* mengukur variabel bebas

yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jika $VIF < 10$ dan nilai $tolerance > 0.10$ maka tidak terjadi gejala multikolinearitas, (Ghozali, 2011)

3.4.1.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2005). Pengujian terhadap heteroskedastisitas dapat dilakukan melalui pengamatan terhadap grafik plot. Apabila grafik plot membentuk pola tertentu, maka model regresi memiliki gejala heteroskedastisitas, sedangkan apabila titik-titik tersebar tidak teratur dan berada di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu vertikal menunjukkan bahwa model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas. (Ghozali, 2005).

3.4.2. Analisis regresi linier berganda

Uji ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu antara Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1), Motivasi Berprestasi (X_2), dan Budaya Sekolah (X_3) terhadap Implementasi Kurikulum (Y). Model regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini disajikan dalam persamaan berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y	: Implementasi Kurikulum
X ₁	: Kepemimpinan Kepala Sekolah
X ₂	: Motivasi Berprestasi
X ₃	: Budaya Sekolah
a	: Intercept (konstanta)
b ₁ ,b ₂ ,b ₃	: Koefisien regresi
e	: error

3.4.3. Pengujian Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat). Pembuktian dilakukan dengan cara membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Kriteria pengujian yang digunakan adalah (Ghozali, 2011) :

1. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak
2. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima

3.4.4. Uji F

Uji statistic F pada dasarnya menunjukkan apakah model dalam penelitian layak (fit) atau tidak. Kriteria pengujian dilihat dari besarnya probabilitas dibandingkan dengan 0,05 (Tarf signifikansi $\alpha = 5\%$). Kriteria pengujian yang digunakan adalah :

- a. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai probabilitas $< 0,05$, maka model layak (fit)

- b. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan nilai probabilitas $> 0,05$, maka model tidak layak (tidak fit)

3.4.5. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi pada dasarnya untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan dalam memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2011).

Banyak peneliti yang menganjurkan untuk menggunakan nilai Adjusted R^2 pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Nilai Adjusted R^2 dapat naik atau turun sesuai kondisi bila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model (Ghozali, 2011).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 17 Kota Semarang

Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 17 Semarang merupakan sekolah menengah negeri yang berlokasi di Jalan Gabeng Raya, Jangli, Kec. Tembalang, Kota Semarang Prov. Jawa Tengah. Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 17 Semarang telah memperoleh Akreditasi sangat baik dengan pimpinan Ibu Heppy Anggaryani Sri Wilujeng sebagai kepala sekolah. SMP Negeri 17 Semarang ini telah memperoleh ijin Pendirian dengan No. SK Pendirian Sekolah : 0472/O/1983 tanggal 7 November 1983. SMP Negeri 17 Semarang juga telah memiliki ijin operasional dengan No. SK Izin Operasional : 0472/O/1983 pada tanggal 7 November 1983.

4.1.2. Gambaran Umum Responden

4.1.2.1. Jenis Kelamin Responden

Identitas atau demografi responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.1. di bawah ini:

Tabel 4.1.
Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin	Frekuensi	%
Laki-laki	15	40,5
Perempuan	22	59,5
Jumlah	37	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan table 4.1. hasil penelitian diatas diperoleh keterangan banyaknya Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 17 Semarang dalam penelitian ini yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 15 orang atau sebesar 40,5%. Sedangkan responden yang paling dominan adalah berjenis kelamin perempuan sebanyak 22 orang atau sebesar 59,5%.

4.1.2.2. Lama Mengajar Responden

Identitas responden berdasarkan Lama Mengajar dapat dilihat pada tabel 4.2. berikut ini:

Tabel 4.2
Lama Mengajar Responden

Lama Mengajar	Frekuensi	%
< 5 tahun	10	27,0
16 Tahun – 20 Tahun	5	13,5
> 20 tahun	22	59,5
Jumlah	37	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.3. di atas menunjukkan bahwa banyaknya Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 17 Semarang yang mempunyai masa kerja (lama mengajar) < 5 tahun sebanyak 10 orang atau sebesar 27,0%, Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 17 Semarang yang mempunyai masa kerja 16 tahun – 20 tahun berjumlah 5 orang atau 13,5%, sedangkan Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP)

Negeri 17 Semarang yang mempunyai masa kerja > 20 tahun sebanyak 22 orang atau 59,5%.

4.1.2.3. Pendidikan Responden

Identitas responden berdasarkan Pendidikan Responden dapat dilihat pada table 4.3. berikut ini:

Tabel 4.3
Pendidikan Responden

Pendidikan	Frekuensi	%
D2	1	2,7
S1	32	97,4
S2	4	10,8
Jumlah	37	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.3. di atas menunjukkan bahwa banyaknya Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 17 Semarang yang mempunyai pendidikan D2 sebanyak 1 orang atau sebesar 2,7%. Sedangkan sebanyak 32 orang atau 97,4% Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 17 Semarang berpendidikan S1, dan sebanyak 4 orang atau sebesar 10,8% Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 17 Semarang berpendidikan S2.

4.1.3. Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil jawaban atas kuesioner yang dibagikan kepada para responden terhadap variabel-variabel yang diteliti, dapat diketahui jumlah orang maupun prosentasenya sebagai berikut :

4.1.3.1. Tanggapan Responden terhadap Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

Tanggapan responden dalam hal Kepemimpinan Kepala Sekolah pada Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 17 Semarang dapat dilihat dari tabel 4.4. berikut ini :

Tabel 4.4
Tanggapan Responden Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1)

No.	Pernyataan Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1)	Skor Jawaban					Total
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	
1.	Keputusan yang diambil Kepala Sekolah SMP Negeri 17 Semarang selalu obyektif	1	9	8	8	11	37
2.	Kepala Sekolah SMP Negeri 17 Semarang selalu memotivasi guru untuk lebih produktif	0	14	4	9	10	37
3.	Kepala Sekolah SMP Negeri 17 Semarang selalu mengkomunikasikan segala permasalahan kegiatan belajar mengajar dengan guru	0	18	2	7	10	37
4.	Kepala Sekolah SMP Negeri 17 Semarang selalu mengendalikan emosional dalam setiap permasalahan yang terjadi	0	14	7	5	11	37

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Dari tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden tentang indikator-indikator variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Pada indikator pertama menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab sangat setuju bahwa Keputusan yang diambil Kepala Sekolah SMP Negeri 17 Semarang selalu obyektif yaitu sebanyak 11 responden.

- b. Pada indikator kedua menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab tidak setuju bahwa Kepala Sekolah SMP Negeri 17 Semarang selalu memotivasi guru untuk lebih produktif yaitu sebanyak 14 responden.
- c. Pada indikator ketiga menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab tidak setuju bahwa Kepala Sekolah SMP Negeri 17 Semarang selalu mengkomunikasikan segala permasalahan kegiatan belajar mengajar dengan guru yaitu sebanyak 18 responden.
- d. Pada indikator keempat menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab tidak setuju bahwa Kepala Sekolah SMP Negeri 17 Semarang selalu mengendalikan emosional dalam setiap permasalahan yang terjadi yaitu sebanyak 14 responden.

4.1.3.2. Tanggapan Responden terhadap Variabel Motivasi Berprestasi

Tanggapan responden dalam hal Motivasi Berprestasi pada Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 17 Semarang dapat dilihat dari tabel 4.5. berikut ini :

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Tentang Motivasi Berprestasi (X₂)

No.	Pernyataan Variabel Motivasi Berprestasi (X ₂)	Skor Jawaban					Total
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	
1.	Guru SMP Negeri 17 Semarang selalu berusaha meningkatkan prestasi individu	5	5	9	8	10	37
2.	Guru SMP Negeri 17 Semarang selalu menggunakan kesempatan untuk berkembang	0	9	5	14	9	37

No.	Pernyataan Variabel Motivasi Berprestasi (X ₂)	Skor Jawaban					Total
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	
3.	Guru SMP Negeri 17 Semarang mempunyai kebanggaan terhadap profesinya	1	5	8	13	10	37
4.	Guru SMP Negeri 17 Semarang mempunyai keinginan untuk memperoleh penghargaan agar dapat diakui kompetensinya	2	5	7	11	12	37
5.	Guru SMP Negeri 17 Semarang merasa gaji yang diterima sudah layak dan sesuai dengan tanggungjawab profesinya	2	5	7	9	14	37

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Dari tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden tentang indikator-indikator variabel Motivasi Berprestasi (X₂) dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Pada indikator pertama menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab sangat setuju bahwa Guru SMP Negeri 17 Semarang selalu berusaha meningkatkan prestasi individu yaitu sebanyak 10 responden.
- b. Pada indikator kedua menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab setuju bahwa Guru SMP Negeri 17 Semarang selalu menggunakan kesempatan untuk berkembang yaitu sebanyak 14 responden.
- c. Pada indikator ketiga menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab setuju bahwa Guru SMP Negeri 17 Semarang mempunyai kebanggaan terhadap profesinya yaitu sebanyak 13 responden.

- d. Pada indikator keempat menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab sangat setuju bahwa Guru SMP Negeri 17 Semarang mempunyai keinginan untuk memperoleh penghargaan agar dapat diakui kompetensinya yaitu sebanyak 12 responden.
- e. Pada indikator kelima menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab sangat setuju bahwa Guru SMP Negeri 17 Semarang merasa gaji yang diterima sudah layak dan sesuai dengan tanggungjawab profesinya yaitu sebanyak 14 responden.

4.1.3.3. Tanggapan Responden terhadap Variabel Budaya Sekolah

Tanggapan responden dalam hal Budaya Sekolah pada Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 17 Semarang dapat dilihat dari tabel 4.6. berikut ini :

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Tentang Budaya Sekolah (X₃)

No.	Pernyataan Variabel Budaya Sekolah (X ₃)	Skor Jawaban					Total
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	
1.	Guru SMP Negeri 17 Semarang memahami Visi, Misi yang sudah ditetapkan oleh instansi	2	9	9	9	8	37
2.	Guru SMP Negeri 17 Semarang memiliki pemahaman terhadap kurikulum yang sudah ditetapkan	0	11	8	2	16	37
3.	Guru SMP Negeri 17 Semarang memiliki komunikasi yang baik terhadap kepala sekolah, teman seprofesi, dan peserta didik	2	9	8	8	10	37

4.	Guru SMP Negeri 17 Semarang telah menjalankan prosedur belajar mengajar sesuai dengan SOP	1	11	6	8	11	37
----	---	---	----	---	---	----	----

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Dari tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden tentang indikator-indikator variabel Budaya Sekolah (X_3) dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Pada indikator pertama menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab setuju bahwa Guru SMP Negeri 17 Semarang memahami Visi, Misi yang sudah ditetapkan oleh instansi yaitu sebanyak 9 responden.
- b. Pada indikator kedua menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab sangat setuju bahwa Guru SMP Negeri 17 Semarang memiliki pemahaman terhadap kurikulum yang sudah ditetapkan yaitu sebanyak 16 responden.
- c. Pada indikator ketiga menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab sangat setuju bahwa Guru SMP Negeri 17 Semarang memiliki komunikasi yang baik terhadap kepala sekolah, teman seprofesi, dan peserta didik yaitu sebanyak 10 responden.
- d. Pada indikator keempat menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab sangat setuju bahwa Guru SMP Negeri 17 Semarang telah menjalankan prosedur belajar mengajar sesuai dengan SOP yaitu sebanyak 11 responden.

4.1.3.4. Tanggapan Responden terhadap Variabel Implementasi Kurikulum

Tanggapan responden dalam hal Implementasi Kurikulum dapat dilihat dari tabel 4.7. berikut ini :

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Tentang Implementasi Kurikulum (Y)

No.	Pernyataan Variabel Implementasi Kurikulum (Y)	Skor Jawaban					Total
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	
1.	Guru SMP Negeri 17 Semarang sudah mendayagunakan keseluruhan sumber pembelajaran untuk proses belajar mengajar	0	11	7	11	8	37
2.	Guru SMP Negeri 17 Semarang memiliki pengalaman lapangan dalam menerapkan kurikulum	1	5	8	11	12	37
3.	Guru SMP Negeri 17 Semarang memiliki strategi untuk dapat belajar secara individu	0	6	8	8	13	37
4.	Guru SMP Negeri 17 Semarang menerapkan kurikulum kepada peserta didik agar dapat mudah belajar memahami	0	8	8	8	13	37
5.	Guru SMP Negeri 17 Semarang telah menerapkan kurikulum dengan baik sehingga belajar menjadi tuntas	0	6	9	8	14	37

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Dari tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden tentang indikator-indikator variabel Implementasi Kurikulum (Y) dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Pada indikator pertama menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab setuju bahwa Guru SMP Negeri 17 Semarang sudah mendayagunakan keseluruhan sumber pembelajaran untuk proses belajar mengajar yaitu sebanyak 11 responden.
- b. Pada indikator kedua menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab sangat setuju Guru SMP Negeri 17 Semarang memiliki pengalaman lapangan dalam menerapkan kurikulum yaitu sebanyak 12 responden.
- c. Pada indikator ketiga menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab sangat setuju bahwa Guru SMP Negeri 17 Semarang memiliki strategi untuk dapat belajar secara individu yaitu sebanyak 13 responden.
- d. Pada indikator keempat menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab sangat setuju bahwa Guru SMP Negeri 17 Semarang menerapkan kurikulum kepada peserta didik agar dapat mudah belajar memahami yaitu sebanyak 13 responden.
- e. Pada indikator kelima menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab sangat setuju bahwa Guru SMP Negeri 17 Semarang telah menerapkan kurikulum dengan baik sehingga belajar menjadi tuntas yaitu sebanyak 14 responden.

4.1.4. Uji asumsi klasik

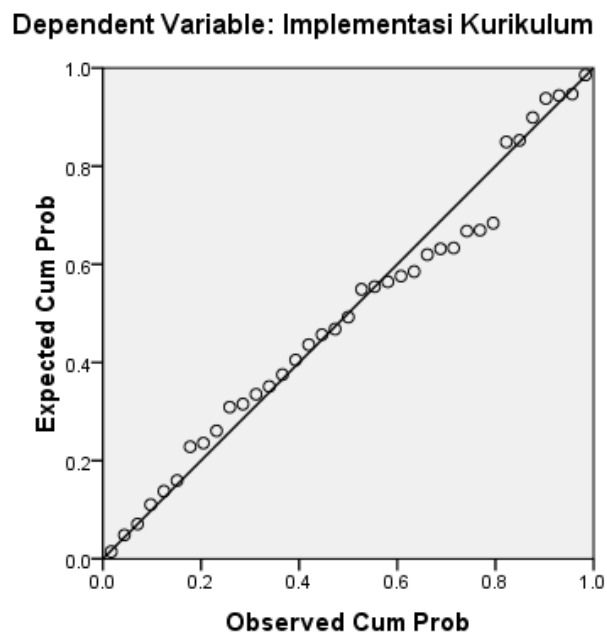
4.1.4.1. Uji Normalitas

Untuk menghindari terjadinya bias, data yang digunakan harus berdistribusi normal. uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam

model regresi variable-variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal (Ghozali, 2006). Salah satu cara untuk melihat normalitas adalah dengan melihat histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi normal. Metode yang handal untuk melihat analisis grafik adalah dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Dibawah ini merupakan hasil pengujian normalitas dengan *normal probability plot*:

Gambar 4.1
Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Dari gambar 4.1. menunjukkan bahwa plotting data tidak jauh dari garis diagonalnya dan menempel pada garis diagonal. Hal ini berarti bahwa data terdistribusi normal.

Selain dengan norma probability plot, pendeteksian normalitas dapat dilakukan dengan uji statistic. Untuk menguji normalitas residual dilakukan dengan uji statistik *non parametric kolmogorof-smirnov* (K-S) dengan level signifikansi $> 0,05$. Dalam uji Kolmogorof Smirnov akan diuji normalitas residual dan normalitas variabel. Di bawah ini hasil uji normalitas residual.

Tabel 4.8
Hasil Uji Normalitas Residual
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.05203211
Most Extreme Differences	Absolute	.119
	Positive	.119
	Negative	-.058
Kolmogorov-Smirnov Z		.727
Asymp. Sig. (2-tailed)		.667

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data primer yang diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji kolmogorof smirnov menunjukkan bahwa nilai kolmogorov-smirnov Z menunjukkan angka $< 1,96$ yaitu 0,727 dan nilai Asymp 0,667 lebih dari 0,05. Hal ini berarti bahwa data residual terdistribusi normal.

4.1.4.2. Uji Multikolenieritas.

Uji multikolenieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolonearitas di dalam model regresi adalah dengan melihat nilai toleransi dan Variance Inflation Factor (VIF). Apabila nilai tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 , maka dapat disimpulkan tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi. Berikut hasil perhitungan menggunakan program SPSS :

Table 4.9
Hasil Uji Multikolenieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepemimpinan Kepsek	.386	2.588
Motivasi Berprestasi	.250	3.997
Budaya Sekolah	.379	2.639

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Dari tabel diatas terlihat setiap variabel bebas mempunyai nilai tolerance $\geq 0,1$ dan nilai VIF ≤ 10 . Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi ini.

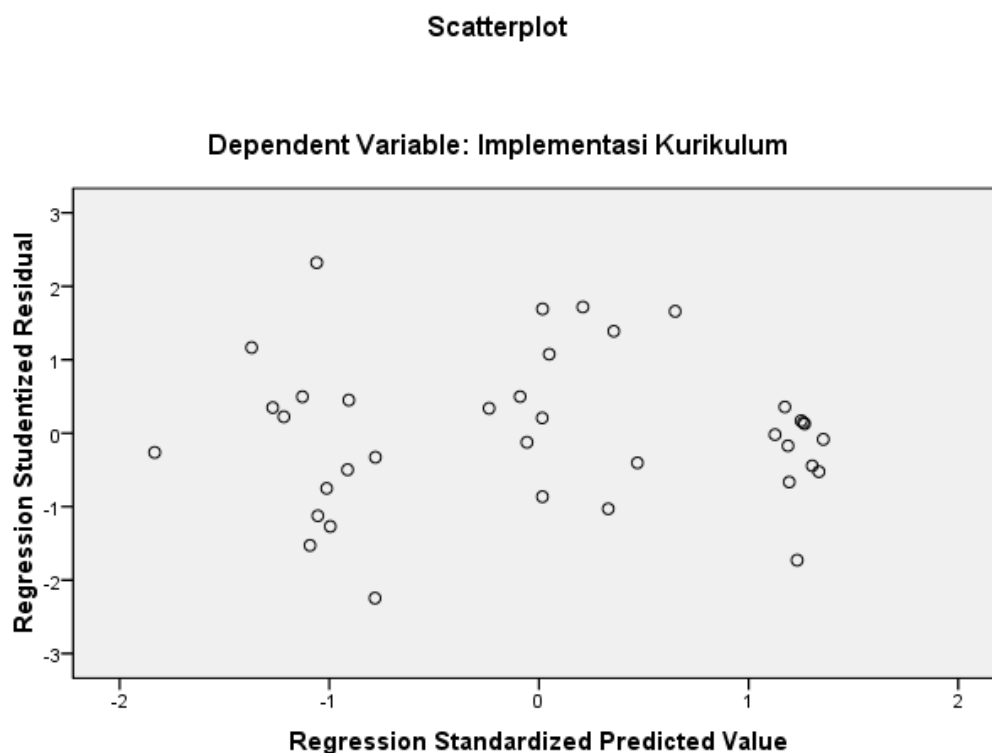
4.4.1. Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Heteroskedastisitas menunjukkan penyebaran variabel bebas. Penyebaran yang acak menunjukkan model regresi yang baik. Dengan kata lain tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk menguji

heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan mengamati grafik *scatterplot* dengan pola titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah sumbu Y.

Berikut hasil hasil uji heteroskedastisitas:

Gambar 4.2
Uji Heterokedastisitas



Sumber: data primer yang diolah, 2022

Pada grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

4.1.5. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk menganalisis seberapa pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Berprestasi,

dan Budaya Sekolah terhadap Implementasi Kurikulum. Berikut adalah hasil analisis linier berganda:

Table 4.10
Hasil Uji Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	2.477	1.226	
	Kepemimpinan Kepsek	.436	.120	.391
	Motivasi Berprestasi	.362	.125	.390
	Budaya Sekolah	.259	.124	.229

a. Dependent Variable: Implementasi Kurikulum

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Dari hasil analisis dengan program SPSS versi 16 tersebut, maka dapat diketahui persamaan regresi dari penelitian ini. Adapaun persamaan regresi linier yang terbentuk adalah:

$$Y = 2,477 + 0,436 X_1 + 0,362 X_2 + 0,259 X_3 + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut di atas menunjukkan bahwa :

- a. Koefisien konstanta sebesar 2,477 menjelaskan Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Berprestasi, dan Budaya Sekolah memiliki nilai konstan, maka Implementasi Kurikulum (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 2,477 satuan.
- b. Koefisien regresi sebesar 0,436 menjelaskan Kepemimpinan Kepala Sekolah mengalami peningkatan 1 satuan, maka Implementasi Kurikulum (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,436 satuan.

- c. Koefisien regresi sebesar 0,362 menjelaskan Motivasi Berprestasi mengalami peningkatan 1 satuan, maka Implementasi Kurikulum (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,362 satuan.
- d. Koefisien regresi sebesar 0,259 menjelaskan Budaya Sekolah mengalami peningkatan 1 satuan, maka Implementasi Kurikulum (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,259 satuan.

4.1.6. Uji t

Uji hipotesis dilakukan dengan uji parameter individual (uji statistik t) yang bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial (individu) terhadap variabel dependen. Nilai dari uji t dilihat *p-value* (pada kolom sig) pada masing-masing variabel independen. Jika nilai *p-value* lebih kecil dari *level of signifikan* 0,05. Hasil dari analisis adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.477	1.226		2.019	.052
	Kepemimpinan Kepsek	.436	.120	.391	3.619	.001
	Motivasi Berprestasi	.362	.125	.390	2.908	.006
	Budaya Sekolah	.259	.124	.229	2.097	.044

a. Dependent Variable: Implementasi Kurikulum

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

4.1.6.1. Pengujian Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Implementasi Kurikulum SMP Negeri 17 Semarang di kota Semarang

Dari tabel 4.11, Hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung Kepemimpinan Kepala Sekolah adalah $3,619 > t$ tabel yaitu sebesar 1,6617 dengan signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh signifikan terhadap Implementasi Kurikulum SMP Negeri 17 Semarang. Hal ini berarti bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini dapat diterima.

4.1.6.2. Pengujian Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Implementasi Kurikulum SMP Negeri 17 Semarang di kota Semarang

Dari tabel 4.11, Hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung Motivasi Berprestasi adalah $2,908 > t$ tabel yaitu sebesar 1,6617 dengan signifikansi sebesar $0,006 < 0,05$. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Motivasi Berprestasi berpengaruh signifikan terhadap Implementasi Kurikulum SMP Negeri 17 Semarang. Hal ini berarti bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini dapat diterima.

4.1.6.3. Pengujian Pengaruh Budaya Sekolah Terhadap Implementasi Kurikulum SMP Negeri 17 Semarang di kota Semarang

Dari tabel 4.11, Hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung Budaya Sekolah adalah $2,097 > t$ tabel yaitu sebesar 1,6617 dengan signifikansi sebesar $0,044 < 0,05$. Hasil penelitian tersebut

menunjukkan bahwa Budaya Sekolah berpengaruh signifikan terhadap Implementasi Kurikulum SMP Negeri 17 Semarang. Hal ini berarti bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian ini dapat diterima.

4.1.7. Uji F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua model dalam penelitian ini layak atau tidak. Untuk menguji apakah model linier tersebut sudah tepat atau belum, maka dilihat membandingkan probabilitas dari hasil perhitungan uji F. Jika menunjukkan nilai probabilitas menunjukkan nilai $< 0,05$ maka model dalam regresi tersebut merupakan model yang fit. Berikut adalah hasil uji F:

Tabel 4.12
Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	867.653	3	289.218	62.960	.000 ^a
Residual	151.590	33	4.594		
Total	1019.243	36			

- a. Predictors: (Constant), Budaya Sekolah, Kepemimpinan Kepsek, Motivasi Berprestasi
b. Dependent Variable: Implementasi Kurikulum

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.12 nilai F hitung sebesar 62,960 dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model tersebut merupakan model yang fit.

4.1.8. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi pada intinya adalah mengukur seberapa jauh kemampuan model pada Variabel Bebas (X) dalam menerangkan

Variabel Terikat (Y), (Ghozali, 2006). Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa jauh atau seberapa besar variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1), Motivasi Berprestasi (X_2), dan Budaya Sekolah (X_3) mampu menjelaskan terhadap variabel Implementasi Kurikulum (Y), dimana ditunjukkan dengan nilai *Adjusted R Square*. Untuk mengetahui seberapa besar Implementasi Kurikulum mampu dijelaskan oleh variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Berprestasi, dan Budaya Sekolah, maka berikut hasil pengujian yang dibantu dengan program SPSS 16 adalah :

Tabel 4.13
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.923 ^a	.851	.838	2.14328

a. Predictors: (Constant), Budaya Sekolah, Kepemimpinan Kepsek, Motivasi Berprestasi

b. Dependent Variable: Implementasi Kurikulum

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Dari tabel 4.13 diatas, angka koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,851. Hal ini berarti bahwa variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1), Motivasi Berprestasi (X_2), dan Budaya Sekolah (X_3) mempunyai peranan 85,1% untuk dapat menjelaskan atau menerangkan variabel Implementasi Kurikulum (Y). Sedangkan sisanya sebesar 14,9% (100% - 85,1%) dijelaskan oleh variabel lain yang mempengaruhi Implementasi Kurikulum.

4.2. Pembahasan

4.2.1. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Implementasi SMP 17 Semarang di Kota Semarang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh signifikan terhadap Implementasi Kurikulum SMP 17 Semarang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Munthe (2020) menyatakan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh terhadap Implementasi Kurikulum. Pemimpin organisasi harus dapat mengelola dan mengendalikan organisasi sehingga akan diperoleh suatu hasil kerja dan usaha bersama yang dapat memenuhi tujuan bersama yang telah ditetapkan. Iklim organisasi yang harmonis, dapat menunjang dan memberikan pengaruh kepada kinerja individu dalam menjalankan tugasnya di organisasi, dengan demikian akan sangat berpengaruh pula terhadap keberhasilan organisasi tersebut.

Iklim sekolah merupakan tatanan kehidupan sosial sekolah yang mencerminkan terjadinya komunikasi antar warga sekolah yang meliputi: kepercayaan, dukungan, keterbukaan dalam komunikasi, dan kerja sama antar warga sekolah. Kurikulum adalah suatu perangkat pembelajaran yang dijadikan acuan dalam mengembangkan suatu proses kegiatan belajar yang berisi konsep-konsep yang menjadi pedoman dalam penyelenggaraan kegiatan pembelajaran agar berjalan secara optimal. Proses kegiatan pembelajaran merupakan bentuk realisasi dari implementasi kurikulum. Semakin baik kepemimpinan Kepala Sekolah Semakin baik implementasi

kurikulum di Sekolah. Semakin baik kepemimpinan Kepala Sekolah semakin tinggi baik penerapan Kurikulum SMP 17 Semarang.

4.2.2. Pengaruh Mootivasi Berprestasi berpengaruh terhadap Implementasi Kurikulum SMP 17 Semarang di Kota Semarang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Berprestasi berpengaruh signifikan terhadap Implementasi Kurikulum SMP Negeri 17 Semarang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dariyo dkk (2022) menyatakan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh terhadap implementasi kurikulum. Motivasi berprestasi akademik ialah dorongan setiap individu untuk dapat mencapai prestasi akademik yang terbaik.

Dorongan untuk mencapai prestasi dapat diwujudkan oleh individu, jika ia memiliki kesadaran, niat, dan minat dalam belajar. Dorongan tersebut dapat dipengaruhi oleh faktor eksternal maupun faktor internal. Faktor eksternal ialah faktor yang dipengaruhi oleh faktor di luar individu. Setingkali reward hadiah, penghargaan materi, pujian dapat menjadi faktor eksternal. Faktor eksternal juga dapat berasal dari dukungan sosial seperti teman, keluarga maupun orangtua, termasuk penerapan kurikulum. Semakin tinggi motivasi berprestasi Guru di SMP Negeri 17 Semarang, maka semakin tinggi implementasi kurikulum di SMP Negeri 17 Semarang.

4.2.3. Pengaruh Budaya Sekolah berpengaruh terhadap Implementasi Kurikulum SMP 17 Semarang di Kota Semarang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Sekolah berpengaruh signifikan terhadap Implementasi Kurikulum SMP Negeri 17 Semarang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yulianik dan Mohammad (2019) menyatakan bahwa Budaya Sekolah berpengaruh terhadap Implementasi Kurikulum. Sekolah sebagai suatu organisasi, memiliki budaya tersendiri yang dibentuk dan dipengaruhi oleh nilai-nilai, persepsi, kebiasaan-kebiasaan, kebijakan-kebijakan pendidikan, dan perilaku orang-orang yang berada di dalamnya. Mencermati definisi budaya sekolah dari beberapa pakar, ditemukan ada kesamaan konsep secara fundamental dengan pengertian budaya organisasi. Namun secara esensial perbedaannya terletak pada institusi sekolah yang memiliki format struktur organisasi dan tujuan yang berbeda dengan organisasi lain.

Kurikulum adalah seperangkat rencana dan pengaturan mengenai tujuan, isi, dan bahan pelajaran serta cara yang digunakan sebagai pedoman penyelenggaraan kegiatan pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan tertentu. kurikulum adalah suatu perangkat pembelajaran yang dijadikan acuan dalam mengembangkan suatu proses kegiatan belajar yang berisi konsep-konsep yang menjadi pedoman dalam penyelenggaraan kegiatan pembelajaran agar berjalan secara optimal. Proses kegiatan pembelajaran merupakan bentuk realisasi dari implementasi kurikulum.

Semakin baik penerapan budaya sekolah semakin tinggi implementasi kurikulum pada Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 17 Semarang.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Hasil analisis pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Berprestasi, dan Budaya Sekolah terhadap Implementasi Kurikulum Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 17 Semarang dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh signifikan terhadap Implementasi Kurikulum SMP 17 Semarang kota Semarang.
2. Motivasi Berprestasi berpengaruh signifikan terhadap Implementasi Kurikulum SMP 17 Semarang kota Semarang.
3. Budaya Sekolah berpengaruh signifikan terhadap Implementasi Kurikulum SMP 17 Semarang kota Semarang.

5.2. Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian yang didapat maka saran yang bisa disampaikan dalam penelitian ini:

1. Untuk meningkatkan penerapan / implementasi kurikulum SMP Negeri 17 Semarang ditinjau dari Budaya Organisasi, maka saran yang diberikan pihak SMP Negeri 17 Semarang adalah Guru SMP Negeri 17 Semarang mendapatkan pelatihan guna mengikuti perubahan dan perbaikan sistem.
2. Untuk meningkatkan penerapan / implementasi kurikulum SMP Negeri 17 Semarang ditinjau dari Kepemimpinan Kepala Sekolah, maka saran yang

diberikan pihak SMP Negeri 17 Semarang adalah Kepala Sekolah SMP Negeri 17 Semarang perlu memotivasi guru untuk lebih produktif untuk menaikkan jabatan fungsional.

3. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan menambah variabel bebas lainnya selain variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Berprestasi, dan Budaya Sekolah dalam mempengaruhi Implementasi Kurikulum, misalnya : Kepuasan Mengajar, Disiplin Kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2002. *Dasar-dasar supervisi*. Jakarta: PT.Rineka Cipta.
- Dakir. 2004. *Perencanaan dan Pengembangan Kurikulum*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Damanik, ED. 2019. The measurement of reliability, validity, items analysis and normative data of Depression Anxiety Stress Scale (DASS)', *DASS Manual Psychology Foundation of Australia*.
- Dariyo, Agoes, dkk. 2021. Penerapan Kurikulum Darurat Untuk Pengembangan Motivasi Berprestasi Akademik Pada Siswa Sma X Jakarta. *Jurnal Teknologi Pendidikan*, Vol. 11, No. 1.
- Fussalam, Yahfenel Evi & Elmiati. 2018. Implementasi Kurikulum 2013 (K13) Smp Negeri 2 Sarolangun. *Jurnal Muara Pendidikan*, Vol. 3, No. 1.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 19*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamalik, Oemar. 2014. *Kurikulum dan Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Harlie, M. 2010. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi* , 117-124.
- Hasibuan, Malayu S.P.2004. *Manajemen*. Jakarta, Bumi Aksara.
- Hermanto, Asep Herry. 2020. *Pengembangan Kurikulum dan Pembelajaran*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Jusuf, H., Nurdin Ibrahim, & Atwi Suparman. (2021). Development of Virtual Learning Environment Using Canvas To Facilitate Online Learning. *JTP - Jurnal Teknologi Pendidikan*, 23(2), 153-167.
- Kurniasih, Imas dan Berlin Sani. 2014. *Panduan Membuat Bahan Ajar Buku Teks Pelajaran Sesuai dengan Kurikulum 2013*. Surabaya : Kata Pena.

- Majid, Abdul. 2014. *Strategi Pembelajaran*. Bandung: Pt. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Keenam. PT. Remaja Rosdakarya : Bandung.
- McClelland, D. C., Atkinson, J. W., Clark, R. A., & Lowell, E. L. 1953. The achievement motive. New York: Appleton Century-Crofts.
- Miller, J. P., & Seller, W. 1985. Teaching to the Test: Approaches to Teaching in Senior Secondary Schools in the Context of Curriculum Reform in China. *Creative Education*, Vol. 7, No.1
- Mulyasa. 2014. *Pengembangan dan Implementasi Kurikulum 2013*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Munthe, A. A. 2020. Analisis dan Visualisasi Data Tingkat Kepuasan Mahasiswa Universitas Multimedia Nusantara Terhadap Fasilitas Dormitory.
- Nazir, Moh. 2005. *Metodologi Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Noor, Irfan Prasetyady. 2017. Pelaksanaan Kurikulum 2013 Pada Pembelajaran Geografidi Sma Negeri 2 Banjarmasin. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Ilmu Pengetahuan Sosial*, Vol. 6, No.2.
- Robbins, Stephen P. & Timothy, A. Judge. 2014. *Organizational behavior*. Twelfth Edition. New Jersey : Pearson, Prentice Hall.
- Sanjaya, Wina. 2010. *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*. Jakarta : Prenada Media Group.
- Schunk, D. H. 1995. Self-efficacy, motivation, and performance. *Journal of Applied Sport Psychology*, 7(2), 112-137.
- Sinar, Grafika . 2013. *Metode Penelitian*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Supriyadi, Edy. 2015. Kajian Kurikulum Jurusan Pendidikan Teknik Elektro Fakultas Teknik Universitas Negeri Yogyakarta Mengacu Pada Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia. *Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*, 21.

Rohman, M. 2015. *Kurikulum Berkarakter (Refleksi dan Proposal Solusi Terhadap KBK dan KTSP)*. Jakarta: Prestasi Pustakarya.

Waspodo, M. 2020. *Pembelajaran daring selama masa pandemic covid 19*. Jakarta: Puslitjak, Puslitbang dan Perbukuan, Kemendikbud RI, 2020.

Widyosiswoyo, Hariwijaya Soewandi. 2009. *Ilmu Alamiah Dasar*. Ghalia Indonesia : Jakarta Timur.

TAB

No. Responden	Jenis Kelamin	Lama Bekerja	Pendidikan	Kepemimpinan Kep			
				1	2	3	4
1	Laki-laki	< 5 tahun	S1	4	4	2	3
2	Perempuan	> 20 tahun	S1	2	2	2	2
3	Perempuan	> 20 tahun	S2	2	2	2	2
4	Laki-laki	> 20 tahun	S1	4	2	2	3
5	Perempuan	< 5 tahun	S1	3	2	2	2
6	Perempuan	> 20 tahun	S1	5	5	5	5
7	Perempuan	> 20 tahun	S2	2	4	2	2
8	Perempuan	< 5 tahun	S1	5	5	5	5
9	Laki-laki	> 20 tahun	S1	2	2	2	2
10	Perempuan	> 20 tahun	S2	5	5	5	5
11	Perempuan	16 Tahun – 20 Tahun	S1	3	4	4	4
12	Perempuan	< 5 tahun	S1	5	4	4	4
13	Perempuan	16 Tahun – 20 Tahun	S2	5	5	5	5
14	Laki-laki	> 20 tahun	S1	2	2	3	2
15	Perempuan	< 5 tahun	S1	5	5	5	5
16	Perempuan	> 20 tahun	D2	3	2	2	2
17	Perempuan	> 20 tahun	S1	5	4	4	5
18	Perempuan	< 5 tahun	S1	1	2	2	2
19	Laki-laki	16 Tahun – 20 Tahun	S1	5	4	5	5
20	Perempuan	< 5 tahun	S1	3	3	2	2
21	Laki-laki	> 20 tahun	S1	4	5	5	5
22	Laki-laki	< 5 tahun	S1	2	3	3	3
23	Perempuan	16 Tahun – 20 Tahun	S1	5	5	5	5
24	Laki-laki	> 20 tahun	S1	3	2	2	2
25	Laki-laki	< 5 tahun	S1	5	5	5	5
26	Perempuan	16 Tahun – 20 Tahun	S1	4	4	4	3
27	Perempuan	< 5 tahun	S1	4	3	4	4
28	Laki-laki	> 20 tahun	S1	3	3	2	2
29	Laki-laki	> 20 tahun	S1	3	4	4	4
30	Perempuan	> 20 tahun	S1	4	5	5	5
31	Laki-laki	> 20 tahun	S1	2	2	2	3
32	Laki-laki	> 20 tahun	S1	5	5	4	4
33	Perempuan	> 20 tahun	S1	4	4	2	3
34	Laki-laki	> 20 tahun	S1	2	2	2	2
35	Perempuan	> 20 tahun	S1	2	2	2	2
36	Perempuan	> 20 tahun	S1	4	2	2	3
37	Laki-laki	> 20 tahun	S1	3	2	2	2

ULASAN DATA PENELITIAN

No. Responden	Integritas (X1)	Motivasi Berprestasi (X2)					Budaya Sekolah (X3)					1	
	total skor	1	2	3	4	5	total skor	1	2	3	4		total skor
1	13	4	4	4	4	5	21	3	2	2	4	11	4
2	8	5	4	4	4	5	22	4	5	4	5	18	3
3	8	3	2	2	2	2	11	3	2	2	2	9	2
4	11	3	4	4	5	5	21	4	5	5	4	18	4
5	9	1	2	2	3	3	11	3	2	3	2	10	2
6	20	5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	18	4
7	10	1	2	3	2	2	10	4	3	2	2	11	2
8	20	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	20	4
9	8	2	3	3	3	3	14	3	2	3	2	10	2
10	20	3	4	4	4	4	19	3	3	4	4	14	5
11	15	2	4	4	4	4	18	2	2	1	2	7	2
12	17	3	4	4	4	4	19	2	4	4	3	13	5
13	20	4	4	5	5	5	23	5	5	5	5	20	5
14	9	2	3	3	3	3	14	2	3	2	3	10	3
15	20	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	19	5
16	9	3	2	3	2	2	12	2	3	2	3	10	3
17	18	5	5	5	5	5	25	4	5	4	5	18	4
18	7	1	2	1	1	1	6	1	2	2	2	7	2
19	19	4	4	5	5	5	23	5	5	5	5	20	5
20	10	1	2	3	3	3	12	2	3	3	3	11	2
21	19	4	5	5	5	5	24	4	5	5	5	19	4
22	11	2	3	3	3	3	14	2	3	2	2	9	2
23	20	5	5	5	5	5	25	4	5	4	4	17	5
24	9	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	11	3
25	20	5	5	4	4	4	22	5	5	5	5	20	4
26	15	4	4	4	4	4	20	1	2	2	2	7	3
27	15	3	4	4	4	4	19	5	5	5	4	19	4
28	10	3	2	2	2	2	11	2	2	3	2	9	2
29	15	4	4	4	4	4	20	3	2	3	1	9	4
30	19	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	19	5
31	9	2	3	3	3	3	14	2	3	1	2	8	3
32	18	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5
33	13	4	4	4	4	4	20	3	4	2	4	13	4
34	8	5	4	4	4	4	21	4	5	4	5	18	3
35	8	3	2	2	2	2	11	3	2	3	2	10	2
36	11	5	4	4	5	5	23	4	5	5	4	18	4
37	9	1	2	2	1	1	7	3	2	3	3	11	2

No. Responden	Implementasi Kurikulum (Y)				total skor
	2	3	4	5	
1	4	4	5	5	22
2	4	4	3	3	17
3	3	3	2	3	13
4	5	5	4	5	23
5	3	3	3	3	14
6	5	5	5	5	24
7	4	4	4	4	18
8	5	5	5	5	24
9	3	2	2	2	11
10	5	5	5	5	25
11	4	4	4	4	18
12	4	3	3	3	18
13	5	5	5	5	25
14	3	3	3	3	15
15	5	5	5	5	25
16	2	2	2	2	11
17	5	5	5	5	24
18	1	2	2	2	9
19	5	5	5	5	25
20	2	3	3	3	13
21	4	5	5	5	23
22	2	2	2	2	10
23	5	5	5	5	25
24	2	3	3	3	14
25	5	5	5	5	24
26	4	4	4	4	19
27	4	4	4	4	20
28	2	2	2	2	10
29	3	4	4	4	19
30	5	5	5	5	25
31	3	2	2	2	12
32	4	4	4	4	21
33	4	4	5	4	21
34	4	4	3	4	18
35	3	3	2	3	13
36	5	5	4	5	23
37	3	3	3	3	14

2,623

1 2,623 0.010

1 26.23

27.23

96.33

2,623

1 2,623 0.010

SURAT PERMOHONAN PENGISIAN KUESIONER

Kepada Yth :

Bapak/Ibu/Saudara/i Responden

Dengan hormat,

Dengan ini saya :

Nama : Syaiful Nizar

NPM : 21 0202 0042

Prodi : Manajemen S1

Perguruan Tinggi : STIE Semarang

Sehubungan dengan proses penyelesaian skripsi saya dengan judul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, MOTIVASI BERPRESTASI, DAN BUDAYA SEKOLAH TERHADAP IMPLEMENTASI KURIKULUM SMP 17 KOTA SEMARANG”**, maka kami mohon bapak / ibu, saudara/i dapat mengisi kuesioner terlampir.

Maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah semata-mata untuk tujuan ilmiah yaitu penyusunan skripsi. Tidak ada jawaban yang benar atau salah, oleh karena itu saya mengharap dalam pengisian pertanyaan bapak / ibu, saudara /i menjawab sesuai dengan **kondisi yang sesungguhnya**. Atas kesediaannya saya mengucapkan terima kasih.

Hormat saya,
Peneliti

Syaiful Nizar

DATA DEMOGRAFI RESPONDEN

Mohon diisi dengan singkat dan jelas berdasarkan diri Bapak / Ibu dengan memberi tanda (X) pada jawaban yang telah disediakan

1. Nama(boleh tidak diisi)
2. Jenis Kelamin Responden:
 - a. Pria
 - b. Wanita
3. Lama Bekerja Responden :
 - a. < 5 tahun
 - b. 5 tahun – 10 tahun
 - c. 11 tahun – 15 tahun
 - d. 16 Tahun – 20 Tahun
 - e. > 20 tahun
4. Pendidikan Responden :
 - a. S1
 - b. S2
 - c. S3
 - d. Lainnya :

I. Untuk bagian ini anda cukup memilih jawaban yang sesuai dengan kriteria anda dengan memberi tanda (√) pada jawaban yang tersedia.

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
IMPLEMENTASI KURIKULUM						
1.	Guru SMP Negeri 17 Semarang sudah mendayagunakan keseluruhan sumber pembelajaran untuk proses belajar mengajar					
2.	Guru SMP Negeri 17 Semarang memiliki pengalaman lapangan dalam menerapkan kurikulum					
3.	Guru SMP Negeri 17 Semarang memiliki strategi untuk dapat belajar secara individu					
4.	Guru SMP Negeri 17 Semarang menerapkan kurikulum kepada ppeserta didik agar dapat mudah belajar memahami					
5.	Guru SMP Negeri 17 Semarang telah menerapkan kurikulum dengan baik sehingga belajar menjadi tuntas					

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH						
1.	Keputusan yang diambil Kepala Sekolah SMP Negeri 17 Semarang selalu obyektif					
2.	Kepala Sekolah SMP Negeri 17 Semarang selalu memotivasi guru untuk lebih produktif					
3.	Kepala Sekolah SMP Negeri 17 Semarang selalu mengkomunikasikan segala permasalahan kegiatan belajar mengajar dengan guru					
4.	Kepala Sekolah SMP Negeri 17 Semarang selalu mengendalikan emosional dalam setiap permasalahan yang terjadi					

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
----	------------	-----	----	---	---	----

MOTIVASI BERPRESTASI

1.	Guru SMP Negeri 17 Semarang selalu berusaha meningkatkan prestasi individu					
2.	Guru SMP Negeri 44 Semarang selalu menggunakan kesempatan untuk berkembang					
3.	Guru SMP Negeri 17 Semarang mempunyai kebanggaan terhadap profesinya					
4.	Guru SMP Negeri 17 Semarang mempunyai keinginan untuk memperoleh penghargaan agar dapat diakui kompetensinya					
5.	Guru SMP Negeri 17 Semarang merasa gaji yang diterima sudah layak dan sesuai dengan tanggungjawab profesinya					

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
----	------------	-----	----	---	---	----

BUDAYA SEKOLAH

1.	Guru SMP Negeri 17 Semarang memahami Visi, Misi yang sudah ditetapkan oleh instansi					
2.	Guru SMP Negeri 17 Semarang memiliki pemahaman terhadap kurikulum yang sudah ditetapkan					
3.	Guru SMP Negeri 17 Semarang memiliki komunikasi yang baik terhadap kepala sekolah, teman seprofesi, dan peserta didik					
4.	Guru SMP Negeri 17 Semarang telah menjalankan prosedur belajar mengajar sesuai dengan SOP					