

PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH SMP NEGERI I CEMPA KABUPATEN PINRANG

Hj. Sadariah*)
STIE Tri Dharma Nusantara Makassar

***Abstract :** Good principal leadership can be the main driving force in supporting effective and efficient education in schools. Objective conditions need to be assessed in order to measure the extent of the implementation of the task of teachers in schools, given the implementation of these tasks can be influenced by several factors. This study aims to: Describe the leadership of the principal, to the performance of teachers in SMP NEGERI I CEMPA Pinrang District, analyzing the partial influence of leadership of the principal on the performance of teachers in SMP NEGERI I CEMPA Pinrang Regency, This study used a quantitative approach with data collection techniques through questionnaires on 45 teachers as population and also as sample of research. Test requirements analysis is done through linearity test, while the data is analyzed descriptively and hypothesis test with multiple regression. The results show that (1) principal leadership and teacher performance are generally in very good category, (2) Leadership of principals gives positive influence to teacher performance. The higher the leadership of the principal, the more the teacher performance in SMP Negeri I CEMPA Pinrang District*

***Keyword:** Principal Leadership and Teacher Performance*

PENDAHULUAN

Menurut Wahjosumidjo (2002 : 341), agar fungsi kepemimpinan kepala sekolah berhasil memberdayakan segala sumber daya sekolah untuk mencapai tujuan sesuai dengan situasi, diperlukan seorang kepala sekolah yang memiliki kemampuan profesional yaitu: kepribadian, keahlian dasar, pengalaman, pelatihan dan pengetahuan profesional, serta kompetensi administrasi dan pengawasan.

Karena adanya keterbatasan waktu, dana, tenaga, maka dalam penelitian ini penulis membatasi masalah yang diidentifikasi yang akan diteliti mengenai kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 1 CEMPA Kabupaten Pinrang

Dikemukakan oleh Dessler (1997:142), yakni kepemimpinan adalah menampakkan wujudnya apabila seseorang itu dapat mempengaruhi orang lain untuk suatu tujuan tertentu. Di lain pihak Locke dan Associates (1997:36) mendefinisikan kepemimpinan sebagai suatu seni mempengaruhi orang lain untuk

mengarahkan keinginan mereka. tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Dalam kaitannya dengan itu perlu dikemukakan hasil penelitian yang dilakukan oleh Davis (1986) yang menunjukkan ada empat sifat yang menyebabkan keberhasilan kepemimpinan seseorang yaitu: (a) *Intelligence, leader generally are slightly more intelligent than the average of their followers,* (b) *social maturity and breadth, leaders are emotionally mature, capable of handling extremes situations, they are also able to socialize well with others and have a reasonable self assurance and self respect,* (c) *inner motivation and achievement drives, leaders have a strong drive to accomplish thing,* (d) *human relations attitude leaders know they rely on people to get the work done, they therefore try develop social understanding, they are employes-oriented*

Fandy Tjiptono (2000:53), mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang mencakup

perubahan organisasi. Sedangkan Bass (1985) kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai seseorang yang memotivasi pengikutnya agar mampu melakukan sesuatu yang lebih dari yang mereka harapkan.

Selanjutnya Koontz memberikan definisi fungsi kepemimpinan sebagai berikut: *The function of leadership, therefore, is to induce or persuade all subordinates of followers to contribute willingly to organizational goals in accordance with their maximum capability (Koontz: 1980. 662)*

Mengacu pada definisi tersebut, para bawahan dengan penuh kemauan serta sesuai dengan kemampuan secara maksimal berhasil mencapai tujuan organisasi, pemimpin harus mampu membujuk (toinduce) dan meyakinkan (persuade) bawahan.

Kepemimpinan Kepala Sekolah

a. Kepala Sekolah

Sekolah adalah lembaga yang bersifat kompleks dan unik. Bersifat kompleks karena sekolah sebagai organisasi di dalamnya terdapat berbagai dimensi yang satu sama lain saling berkaitan dan saling menentukan. Sedang bersifat unik karena sekolah memiliki karakter tersendiri, dimana terjadi proses belajar mengajar, tempat terselenggaranya kebudayaan kehidupan manusia. Karena sifatnya yang kompleks dan unik tersebut, sekolah sebagai organisasi memerlukan tingkat koordinasi yang tinggi. “Keberhasilan sekolah adalah keberhasilan kepala sekolah.” (Wahyusumidjo, 2002 : 349)

Kepala sekolah dituntut memiliki persyaratan kualitas kepemimpinan yang kuat, sebab keberhasilan sekolah hanya dapat dicapai melalui kepemimpinan kepala sekolah yang berkualitas. Kepala sekolah yang berkualitas yaitu kepala sekolah yang memiliki kemampuan dasar, kualifikasi pribadi, serta pengetahuan dan keterampilan profesional. Menurut Tracey (1974

: 53-55), keahlian atau kemampuan dasar, yaitu sekelompok kemampuan yang harus dimiliki oleh tingkat pemimpin apapun, yang mencakup: *conceptual skills, human skill dan technical skills.*

Berikut uraian kemampuan dasar yang dikemukakan oleh Tracey.

- a) *Technical skills*, yaitu: kecakapan spesifik tentang proses, prosedur atau teknik-teknik, atau merupakan kecakapan khusus dalam menganalisis hal-hal khusus dan penggunaan fasilitas, peralatan, serta teknik pengetahuan yang spesifik.
- b) *Human skills*, yaitu: kecakapan pemimpin untuk bekerja secara efektif sebagai anggota kelompok dan untuk menciptakan usaha kerjasama di lingkungan kelompok yang dipimpinnya.
- c) *Conceptual skills*, yaitu kemampuan seorang pemimpin melihat organisasi sebagai satu keseluruhan.

b. Kinerja Guru

Dalam buku Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAN RI, 2003:34), dikatakan bahwa Kinerja Instansi Pemerintah adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran ataupun tujuan instansi pemerintah sebagai penjabaran dari visi, misi dan strategi instansi pemerintah yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan program dan kebijaksanaan yang ditetapkan.

Penilaian kinerja adalah alat yang berfaedah tidak hanya untuk mengevaluasi kerja dari para karyawan, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi kalangan karyawan. Sayangnya, penilaian kinerja juga dapat menjadi sumber kerisauan dan frustrasi bagi manajer dan karyawan. Hal ini kerap disebabkan oleh ketidakpastian-ketidakpastian dan ambisiutas di seputar sistem penilaian kinerja.

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian survei. Penelitian ini bersifat korelasional karena penelitian berusaha menyelidiki hubungan antara beberapa variabel penelitian yaitu variabel kepemimpinan kepala sekolah dan sikap guru sebagai variabel prediktor dan kinerja guru sebagai variabel kriterium. Studi korelasi ini akan menggunakan analisis korelasi dan regresi.

B. Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat satu variabel bebas, yaitu kepemimpinan kepala sekolah (X_1), serta satu variabel terikat yaitu kinerja guru (Y). (X_1) dihubungkan dengan variabel terikat (Y) dengan pola hubungan: (1) Hubungan antara variabel X_1 dengan variabel Y , Hubungan antara variabel

C. Populasi dan Sampel.

Sampel penelitian dilakukan dengan menggunakan teknik *simple random sampling* dengan mengambil sampel secara acak sebanyak 158 orang guru guru SMP NEGERI I Cempa Kabupaten Pinrang

D. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini terdapat tiga data yang akan dikumpulkan, yaitu data kepemimpinan kepala sekolah, dan kinerja guru. Teknik pengumpulan data tentang kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi menggunakan metode *kuesioner* dengan *Skala Likert*. Sedangkan pada kinerja guru menggunakan metode *tes* berupa tes kompetensi. Selanjutnya kuesioner dan soal tes diujikan kepada para guru yang menjadi sampel penelitian yang berjumlah 158 orang.

1. Uji Validitas

Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang

merupakan jumlah tiap skor butir setelah dikurangi dengan item yang diuji. Validitas akan dihitung dengan menggunakan total koefisien korelasi dengan taraf signifikan sebesar 0,05 (5%). Adapun rumus yang digunakan adalah :

$$r_{pq} = \frac{(r_{xy})(sb_y) - (sb_x)}{\sqrt{[(sb_x^2) + (sb_y^2) - (r_{xy})(sb_x)(sb_y)]}}$$

dimana :

r_{xy} = Momen tangkar yang baru

r_{pq} = Koefisien korelasi bagian total

sb_x = Simpangan baku skor faktor

sb_y = Simpangan baku skor butir

Perhitungan validitas data ini diolah dengan program SPSS. Hasil perhitungan ditunjukkan pada nilai *corrected item total correlation*. Jika nilai *corrected item total correlation* > 0,3 maka item dinyatakan valid (Solimun, 2004).

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2004 : 120), instrumen yang reliabel berarti instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Pengujian reliabilitas instrumen dengan consistency dengan teknik Alpha Cronbach.

Model pengukuran yang dimaksud adalah pemeriksaan mengenai reliabilitas dan validitas instrumen. Masrun (1979) menyatakan bahwa bilamana koefisien korelasi antara skor suatu indikator dengan skor total seluruh indikator lebih besar 0,3 ($r \geq 0,3$), maka instrumen tersebut dianggap valid. Sedangkan untuk memeriksa reliabilitas instrumen metode yang sering digunakan adalah koefisien alpha cronbach. Merujuk pada pendapat Malhotra (1999 : 81), suatu instrumen (keseluruhan indikator) dianggap sudah cukup reliabel bilamana $\alpha > 0,6$.

3. Regresi Linier Berganda

Rumus yang digunakan dari Sudjana (1996), adalah :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja guru

X₁ = Kepemimpinan kepala sekolah

b₀ = Konstanta

b₁₋₄ = Koefisien regresi

e = Residual atau random error

Untuk mengetahui besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat, digunakan koefisien determinasi (R²)

Adapun koefisien determinasi adalah :

$$R^2 = \frac{SSR}{SSTotal}$$

E. Uji Hipotesis

1. Uji t

Melakukan uji t, dimana tujuannya untuk menguji tingkat keberartian pengaruh variabel bebas secara parsial. Langkah yang ditempuh, yaitu :

- Menentukan Hipotesis
H₀ : b₁₋₄ = 0, dimana artinya tidak ada pengaruh secara parsial dari variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen).
H₀ : b₁₋₄ ≠ 0, dimana artinya ada pengaruh secara parsial dari variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen).
- Menentukan *level of significant* (α) sebesar 5% dan menentukan nilai t

dengan *degree of freedom* (df) sebesar (n-k-1)

- Menentukan besarnya nilai t_{hitung} dengan menggunakan rumus :

$$t_{hitung} = \frac{bk}{sb}$$

dimana : bk = koefisien regresi variabel b₁₋₄

sb = standar deviasi dari estimasi b₁₋₄

- Membandingkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel}
Jika t_{hitung} > t_{tabel} maka H₀ ditolak dan menerima H_a
Jika t_{hitung} < t_{tabel} maka H₀ diterima dan menolak H_a

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

a. Gambaran Kepemimpinan kepala sekolah Guru

Hasil deskripsi statistik dalam nilai distribusi frekuensi diperoleh skor maksimum yang dicapai adalah 125, dan skor minimum 87. Mean 106,6 dengan standar deviasi 9,42. Berdasarkan analisis deskriptif tersebut, maka distribusi nilai statistik variabel kepemimpinan kepala sekolah dapat disajikan dalam Tabel 1, sebagai berikut:

Tabel 1 Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan kepala sekolah

Kategori Skor	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
Sangat Baik	105 – 125	23	52
Baik	85 – 104	21	48
Cukup Baik	65 – 84	0	0
Kurang Baik	45 – 64	0	0
Tidak Baik	25 – 44	0	0
Jumlah		44	100

Sumber: Hasil Olah Data, Agustus 2015.

Pada Tabel 1 di atas, diketahui bahwa skor yang dicapai paling tinggi berada pada kategori sangat baik sejumlah 23 responden atau 52 persen, diikuti kategori baik sejumlah 21 responden atau 48 persen, dengan demikian tidak

terdapat responden pada kategori cukup baik, kurang baik, dan tidak baik.

Berdasarkan data yang terkumpul (Tabel analisis deskriptif, Lampiran 5: 90) setelah dihitung dapat ditemukan bahwa, jumlah skor variabel kepemimpinan kepala sekolah yang diperoleh melalui

pengumpulan data = 4.694. Dengan demikian, nilai kepemimpinan kepala sekolah kepala sekolah yang ditampilkan adalah $4.694 : 5.625 = 0,834 = 83,4$ persen dari yang diharapkan. Jadi, nilai kepemimpinan kepala sekolah kepala sekolah di SD Negeri di Kecamatan Binuang = 83,4 persen dari yang diharapkan. Hasil yang diharapkan adalah 100 persen. Besarnya distribusi frekuensi pada dua kategori (sangat baik dan baik) mengindikasikan bahwa, pelaksanaan tugas pokok dan fungsi guru dalam pembelajaran cenderung dapat disesuaikan dengan tujuh indikator variabel kepemimpinan kepala sekolah, yang ditandai dengan ketaatan guru terhadap peraturan perundang-undangan, keanggotaan guru dalam KKG, adanya

hubungan positif antar sesama guru dan anak didik atas dasar asas kekeluargaan, adanya sinergitas antar personil sekolah, dalam hal ini kepala sekolah, guru dan tenaga administrasi, ketaatannya terhadap kepala sekolah, maupun terlaksananya proses belajar mengajar sebagai tugas utama yang harus dijalankan para guru.

b. Gambaran Kinerja Guru

Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap variabel kinerja guru diketahui bahwa skor maksimum yang dicapai adalah 125, dan skor minimum 83. Mean 106,6, dengan standar deviasi 10,95. Berdasarkan analisis deskriptif tersebut, maka distribusi nilai statistik variabel budaya organisasi dapat disajikan dalam Tabel 2, sebagai berikut:

Tabel 2 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru

Kategori Skor	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
Sangat Baik	105 – 125	22	50
Baik	85 – 104	20	45
Cukup Baik	65 – 84	2	5
Kurang Baik	45 – 64	0	0
Tidak Baik	25 – 44	0	0
Jumlah		44	100

Sumber: Hasil Olah Data, Agustus 2015.

Berdasarkan Tabel 2 di atas, diketahui bahwa, skor tertinggi yang dicapai berada pada kategori sangat baik sebesar 22 responden atau 50 persen, diikuti kategori baik sejumlah 20 responden atau 45 persen, dan kategori cukup baik 2 responden atau 5 persen. Distribusi frekuensi tersebut dapat diartikan bahwa, guru dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan kepemimpinan kepala sekolah yang ditunjukkan dan dukungan budaya organisasi yang cukup baik.

Berdasarkan data yang terkumpul (Tabel analisis deskriptif, Lampiran 5: 90) setelah dihitung dapat ditemukan bahwa, jumlah skor variabel kinerja guru

yang diperoleh melalui pengumpulan data = 4.689. Dengan demikian, nilai kinerja yang ditampilkan adalah $4.689 : 5.625 = 0,8226 = 83,3$ persen dari yang diharapkan. Jadi, nilai kinerja guru SMP NEGERI I Cempa Kabupaten Pinrang = 83,3 persen dari yang diharapkan. Hasil yang diharapkan adalah 100 persen.

Pengaruh Parsial Kepemimpinan kepala sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SMP NEGERI 1 CEMPA

Untuk mengukur sejauh mana pengaruh variabel kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap kinerja guru, maka dilakukan uji

hipotesis dengan menggunakan analisis uji t, sebagaimana telah dikemukakan pada bab terdahulu. Oleh karena itu, hasil pengujian dapat dikemukakan sebagai berikut:

a. Pengaruh Kepemimpinan kepala sekolah terhadap Kinerja Guru

Hipotesis yang diuji untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja adalah:

H_0 : $\beta_1 = 0$, artinya tidak ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X_1) terhadap kinerja guru (Y).

H_1 : $\beta_1 \neq 0$, artinya ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X_1) terhadap kinerja guru (Y).

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ (0.05;2,32) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

Sesuai hasil analisis data dalam perhitungan regresi linier berganda didapatkan bahwa $t_{hitung} = 6.790 > t_{tabel}$ (0.05;2,42), = 1.684 dan sesuai dengan hasil yang ditunjukkan dari nilai $3,26E-08 < 0.05$ pada kolom *Sig* dalam tabel regresi Dengan demikian maka H_0 ditolak atau H_1 diterima. Artinya, nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , yang menunjukkan variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1) secara signifikan berpengaruh terhadap variabel kinerja guru (Y).

PEMBAHASAN

Kepemimpinan kepala sekolah Guru SMP NEGERI 1 CEMPA

Jumlah skor variabel kepemimpinan kepala sekolah yang diperoleh melalui pengumpulan data = 4.694. Dengan demikian, nilai kepemimpinan kepala sekolah kepala sekolah adalah $4.694 : 5.625 = 0,834 = 83,4$ persen dari yang diharapkan. Jadi, nilai kepemimpinan kepala sekolah kepala sekolah SMP NEGERI I Cempa Kabupaten Pinrang =

83,4 persen dari yang diharapkan. Hasil yang diharapkan adalah 100 persen.

Kinerja Guru SMP NEGERI 1 CEMPA

Jumlah skor variabel kinerja guru yang diperoleh melalui pengumpulan data = 4.689. Dengan demikian, nilai kinerja adalah $4.689 : 5.625 = 0,834 = 83,4$ persen dari yang diharapkan. Jadi, nilai kinerja guru SMP NEGERI I Cempa Kabupaten Pinrang = 83,4 persen dari yang diharapkan. Hasil yang diharapkan adalah 100 persen. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa, besarnya pengaruh secara parsial antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru adalah 50,84 persen

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data, maka kesimpulan penelitian ini adalah:

1. Gambaran kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru SMP NEGERI 1 CEMPA pada umumnya berada pada kategori sangat baik
2. Kepemimpinan kepala sekolah secara parsial memberi pengaruh positif terhadap kinerja guru SMP NEGERI I Cempa Kabupaten Pinrang

Saran

Searah dengan kesimpulan penelitian di atas, maka saran yang diajukan adalah:

1. Kepala sekolah diharapkan senantiasa meningkatkan fungsi kepemimpinannya dalam membimbing, mengarahkan dan memotivasi guru untuk dapat meningkatkan profesionalismenya sebaik mungkin.
2. Kepala sekolah diharapkan mampu memberikan dukungan positif terhadap pelaksanaan tugas pokok dan fungsi guru yang baik dan

kondusif sehingga kinerja guru dapat ditunjukkan baik, dengan demikian para guru dapat meningkatkan produktivitas kerjanya dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya dalam proses belajar mengajar.

DAFTAR PUSTAKA

- Atmosoeprapto, Kisdarto, 2001. *Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan Mewujudkan Organisasi yang Efektif dan Efisien melalui SDM Berdaya*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Gomes, Foustino Cardoso, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Henry Simamora, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Yogyakarta. Penerbit Bagian Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, YKPN.
- Hidayat dan Sucherly, 2006. *Peningkatan Produktivitas Organisasi dan Guru Negeri Sipil*. Majalah Prisma, Nomor 11.
- Hurlock, 2007, *Child Development*, Tokyo, Mc-Graw Hill Koga Khusa.
- Ibrahim, Buddy, 2000. *TQG : Total Quality Management. Panduan Untuk Menghadapi Persaingan Global*. Jakarta: Djambatan.
- Koontz, Harold, C.O. Donnel dan M. Wichrich, 2006, *Manajemen*, Jilid I Edisi 8 (Terjemahan), Erlangga, Jakarta.
- Lim, Johanes, 2002. *Strategi Sukses Mengelola Karier dan Bisnis*. Jakarta: Gramedia.
- Robbins, Stephen P. 2006, *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Edisi, Edisi Bahasa Indonesia, PT. Prenhellindo, Jakarta, Jilid I dan Jilid 2.
- Siagian, Sondang P., 2004. *Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*, Jakarta: CV. Haji Masagung.