

## HUBUNGAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DENGAN KINERJA GURU DI SMK SWASTA BISNIS MANAJEMEN KECAMATAN PADANG BARAT KOTA PADANG

Winda Sri Astuti

Universitas Negeri Padang

### Abstract

The purpose of this research is for getting information about school climate, spirit at work and the correlation of school climate with the spirit at work. The background of this research that the spirit at work is influenced by the school climate. The population of this research is a vocational school teachers, amounting to 124 with a total sample of 97 people by using proportional stratified random sampling technique. The research instrument used was a questionnaire. In general, the result research adduce that the school climate was good with interpretation 89,44%, school climate was good enough with interpretation 88,85% and there was a significant correlation between school climate with the spirit at work at  $t_{hitung} = 2,66 > t_{tabel} = 1,658$  pada taraf kepercayaan 95%.

**The Key word: school, climate, spirit at work**

### PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan suatu investasi bagi masyarakat dalam menata kehidupannya ke arah yang lebih baik lagi, melalui pengembangan potensi peserta didik dari semua aspek. Pendidikan menghasilkan sumber daya manusia untuk membangun semua aspek kehidupan seperti aspek ekonomi, politik, kesehatan, militer, dan lain sebagainya. Dari penjelasan tersebut dapat di simpulkan bahwa pendidikan adalah unsur yang paling penting bagi masyarakat dalam menjalankan proses kehidupan ini, baik pendidikan jalur sekolah maupun luar sekolah. Pendidikan jalur sekolah dilaksanakan pada satuan pendidikan yang disebut dengan sekolah.

Sekolah adalah organisasi yang bertanggung jawab untuk melaksanakan proses

pendidikan dan pembelajaran yang terdiri dari beberapa unsur penting seperti kepala sekolah, guru, peserta didik, staf administrasi sekolah, dan lain-lain. Semuanya saling bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh sekolah. Guru sebagai bagian dari sistem pendidikan memiliki andil yang sangat besar terhadap keberhasilan pembelajaran di sekolah. Selain itu, guru merupakan subsistem yang dominan dari beberapa subsistem pendidikan yang lainnya terutama dalam menghasilkan peserta didik yang bermutu. Hal ini dikarenakan guru langsung berhadapan dengan peserta didik dalam proses pembelajaran. Gurulah yang mengetahui kelemahan dan kelebihan peserta didik, dengan begitu ia dapat menciptakan proses pembelajaran yang tepat untuk peserta didiknya. Ketepatan proses pembelajaran itulah nantinya

yang akan membawa peserta didik berhasil dalam mencapai tujuan pendidikan.

Ketepatan proses pembelajaran itu hanya dapat dilakukan oleh guru yang memiliki kinerja baik. Guru yang memiliki kinerja dapat dilihat ketika guru mampu menyusun rencana pembelajaran, melaksanakan interaksi pembelajaran, menilai prestasi belajar peserta didik, melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian prestasi belajar peserta didik, mengembangkan profesi keguruannya, memahami wawasan pendidikannya, dan menguasai bahan kajian akademiknya dengan baik.

Kinerja organisasi sangat ditentukan oleh unsur pegawainya oleh sebab itu dalam mengukur kinerja suatu organisasi sebaiknya diukur dalam tampilan proses kerja dari pegawainya. Benton dalam khairudin (2004:13) menyatakan bahwa proses kerja seseorang untuk mencapai hasil kerja yang berprestasi disebut dengan kinerja. Dapat di lihat bahwa kinerja seseorang itu dipengaruhi oleh proses kerjanya, apabila proses kerjanya baik sesuai dengan prosedur kerja yang benar maka hasil kerjanya akan berprestasi begitu juga sebaliknya apabila proses kerjanya asal-asalan maka kerjanya tidak akan memuaskan.

Kinerja penting untuk membantu tercapainya tujuan yang telah direncanakan karena kinerja merupakan hasil dari proses kerja, sebagaimana diketahui wahyudu (2005:67)

mengatakan bahwa kinerja suatu organisasi memerlukan dukungan para anggotanya berupa kinerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Siswanto (2005:235) menyatakan kinerja pegawai penting artinya dalam usaha mengembangkan kualitas kerja, pembinaan selanjutnya tindakan dan perbaikan atas pekerjaan yang sesuai dengan persepsi pekerjaan, serta keperluan yang kurang sesuai dengan masalah ketenaga kerjaan lainnya. Dengan demikian pentingnya kinerja dapat dilihat dari bagaimana cara kerja dan proses kerja yang ditampilkan pegawai akan mendukung keberhasilan organisasi serta membawa organisasi serta membawa organisasi mencapai tujuannya.

Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan itu sendiri Menurut Makawimbang (2012:29) adalah:

Kemampuan dan kesiapan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan, mengarahkan dan kalau perlu memaksa orang lain atau kelompok agar menerima pengaruh tersebut dan selanjutnya berbuat suatu yang dapat membantu tercapaiannya suatu tujuan tertentu yang telah ditetapkan.

Kepemimpinan kepala sekolah penting karena melalui kepemimpinan yang baik bisa mempengaruhi, membimbing, mengkoordinir dan menggerakkan orang-orang lain yang ada

hubungan dengan pengembangan ilmu pendidikan dan pelaksanaan pendidikan dan pengajaran agar supaya kegiatan-kegiatan yang ada lebih efisien dan efektif di dalam tujuan-tujuan pendidikan.

### METODE PENELITIAN

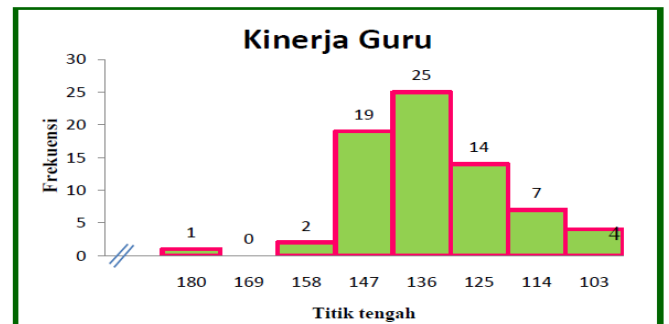
Penelitian ini merupakan penelitian metode kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada SMK Swasta bisnis manajemen Kecamatan Padang Barat Kota Padang, dengan jumlah populasi guru sebanyak 85 orang. Penentuan sampel digunakan dengan menggunakan teknik Stratified Proporsional Random Sampling berdasarkan Tabel Krejcie. Sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 72 orang. Instrument pengumpulan data pada penelitian ini adalah angket model skala Likert dengan hasil uji coba angket adalah valid dan reliabel baik pada variabel kepemimpinan kepala sekolah maupun pada variable kinerja.

### HASIL PENELITIAN

Menginterpretasikan data secara kualitatif dilakukan dengan membandingkan skor rata-rata (mean) variabel kinerja guru dengan skor ideal maksimal dikali 100% ( $\frac{\text{Skor rata-rata}}{\text{Skor Ideal Maksimal}} \times 100\%$ ), maka diperoleh angka ( $\frac{134,47}{195} \times 100\%$ ) = 68,96%. Hal ini berarti kinerja guru berada pada kategori “rendah” yaitu sebesar 68,96% dari skor ideal. Untuk memperoleh informasi yang lebih rinci tentang kinerja guru dapat dilihat pada Tabel 1 :

**Tabel 1 Skor Rata-rata Indikator Kinerja Guru**

Variabel	Indikator	Rata-Rata	% Tingkat Pencapaian	Klasifikasi
Kinerja Guru	Tanggung Jawab	3,125	62,5%	Rendah
	Motivasi	3,835	76,3%	Cukup tinggi
	Etos Kerja	3,692	73,84%	Cukup tinggi
	Disiplin	3,194	63,92%	Rendah
	Inisiatif	3,417	68,34%	Rendah
<b>Skor Rata-Rata</b>		3,453	68,96 %	Rendah



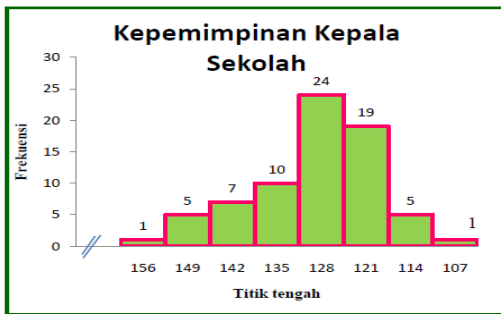
*Gambar 1. Histogram Variabel Kinerja Guru*

Untuk memperoleh informasi yang lebih rinci tentang kepemimpinan kepala sekolah, dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

**Tabel 2 Skor Rata-rata Indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Variabel	Indikator	Rata-Rata	% Tingkat Pencapaian	Klasifikasi
Kepemimpinan Kepala Sekolah	1. Mempengaruhi	3,125	62,5 %	Kurang baik
	2. Menggerakkan	3,835	76,7%	cukup
	3. Mengarahkan	3,629	72,6%	cukup
	4. Memotivasi	3,194	63,9%	Kurang baik
<b>Skor Rata-Rata</b>		3,44	69,82%	Cukup

Untuk memperoleh gambaran tentang klasifikasi dan persentase variabel penelitian dapat dilihat pada Tabel berikut:



Dapat disimpulkan bahwa kinerja guru berada pada persentase 68,96% dan skor rata-rata dengan kategori rendah. Untuk kepemimpinan kepala sekolah berada pada persentase 69,82% dengan kategori cukup. Untuk skor rata-rata indikator tertinggi yaitu dan terendah

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan mengenai hubungan kepemimpinan dengan kinerja dalam penelitian yang dilakukan diterima secara empiris yaitu dengan ditemukan hasil perhitungan analisis data sebagai berikut:1) Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis menunjukkan Kinerja guru sebesar 68,96 % dengan katagori rendah. Kinerja guru perlu ditingkatkan lagi agar guru dapat menyelesaikan tanggung jawab terhadap pekerjaan dengan maksimal. Kepala sekolah sangat perlu meningkatkan tingkat kinerja guru karena berdampak pada kinerja. Seperti yang dikemukakan. Menurut Yamin dan Maisah (2010: 87) “Kinerja guru adalah perilaku atau respons yang memberi hasil yang mengacu

kepada apa yang mereka kerjakan ketika dia menghadapi suatu tugas” Hal ini sejalan dengan pendapat Uno dan Nina (2012: 68) mengemukakan bahwa kinerja guru dikatakan baik apabila guru memiliki kemampuan profesionalisme dalam keahlian bidang studi serta kemampuan menata administrasi penunjang pembelajaran.

Banyak cara yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk mempertahankan kinerja guru, salah satunya dengan memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru. Sedangkan Gibson (dalam Makawimbang, 2012: 220) mengatakan bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh 3 faktor yaitu (1) faktor individu seperti kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang, (2) faktor psikologis seperti persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja dan (3) faktor organisasi seperti struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, dan sistem penghargaan (reward system).2) kepemimpinan Kepala Sekolah.berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis menunjukkan kepemimpinan berada pada katagori rendah dengan presentase 69,82%. Hal ini mengungkapakan bahwa kepemimpinan yang berada pada katagori rendah, akan menjadi lebih baik jika penerapannya dioptimalkan lagi. Banyak cara untuk meningkatkan kepemimpinan kepala

sekolah, salah satunya dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinannya.

Sedangkan menurut Mulyasa (2012:17) dengan adanya perilaku kepala sekolah yang positif dalam mendorong, mengarahkan, dan memotivasi seluruh warga sekolah untuk bekerja sama dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan sekolah. Sedangkan menurut Kartasmita dalam Pasolong (2010:18) menyatakan bahwa kepemimpinan sangat penting dan amat menentukan dalam kehidupan setiap bangsa, karena maju mundurnya masyarakat, jatuh banggunya bangsa ditentukan oleh pemimpinnya. Sejalan dengan itu menurut Waluyo dalam Pasolong (2010:10) mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan unsur yang paling utama dalam organisasi, karena baik buruknya perilaku bawahan tergantung pada perilaku pemimpin dalam membina bawahan.

Berdasarkan uraian diatas pentingnya kepemimpinan kepala sekolah ini sangat berpengaruh terhadap kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai tenaga pendidik di sekolah. 3) Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru. hasil perhitungan menunjukkan bahwa antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru terdapat korelasi dengan  $r_{hitung} = 0,298 > r_{Tabel} = 0,22$  pada taraf kepercayaan 95%. Berdasarkan perhitungan tersebut dapat

diartikan terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru yaitu  $t_{hitung} = 2,613 > t_{tabel} = 1,980$  pada taraf kepercayaan 95%. Dengan demikian hipotesis yang diuji dapat diterima pada taraf kepercayaan 95%.

Adanya hubungan yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah kepemimpinan kepala sekolah. Kinerja guru yang baik dapat dipengaruhi juga oleh kepemimpinan kepala sekolah yang baik. menurut Robert dan Jackson (dalam Makawimbang, 2012: 219) mengatakan bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh kemampuannya, motivasi yang dimilikinya, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan organisasi. Sedangkan Gibson (dalam Makawimbang, 2012: 220) mengatakan bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh 3 faktor yaitu (1) faktor individu seperti kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang, (2) faktor psikologis seperti persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja dan (3) faktor organisasi seperti struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, dan sistem penghargaan (reward system).

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah sangat dipengaruhi oleh kinerja guru. Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa adanya hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru, yang artinya semakin baik kepemimpinan kepala sekolah maka semakin baik kinerja guru, namun, jika kepemimpinan kepala sekolah kurang baik maka kinerja guru akan kurang baik. Oleh sebab itu maka kedua variabel harus sama-sama ditingkatkan agar menjadi lebih baik lagi.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Sesuai dengan rumusan masalah, tujuan penelitian, hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:1) kepemimpinan kepala sekolah di SMK Bisnis Manajemen Kecamatan Padang Barat Kota Padang berada pada kategori rendah dengan persentase 68,96%. 2)kinerja Guru di SMK Bisnis Manajemen Kecamatan Padang Barat Kota Padang berada pada kategori rendah dengan persentase 68,96%. 3)terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di SMK Bisnis Manajemen Kecamatan Padang Barat Kota Padang. Besarnya koefisien korelasi yang diperoleh  $r_{hitung} = 0,298$  dan  $t_{hitung} = 2,613$  pada taraf kepercayaan 95%.

Berdasarkan kesimpulan di atas dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:1) berdasarkan hasil penelitian kepemimpinan kepala sekolah berada dalam katagori rendah, dengan demikian kepemimpinan kepala sekolah yang rendah tersebut perlu ditingkatkan dengan memperhatikan indikator mempengaruhi yang sub indikatornya : tidak mengatakan hal yang tidak baik, bersabar terhadap orang lain, memberikan pelayanan yang anonim, menghargai pernyataan dan pertanyaan, memberikan respon dengan enuh perhatian, mengakui kesaahan, menyediakan waktu untuk mengajari dan menjadi penengah yang baik. Untuk indikator menggerakkan sub indikatornya yaitu : merangsang anggota kelompok, pencipta kerja sama yang baik dan menggerakkan personil. Indikator mengarahkan yang sub indikatornya memberikan petunjuk da informasi, memberikan bimbingan, memberikan penjelasan perintah, memberikan kesempatan, dan memberikan koreksi.

Selanjutnya indikator memotivasi yang sub indikatornya : membrikan pujian dan penghargaan, menyediakan sarana dan prasarana yang lengkap, memberikan kepercayaan, memberikan sanksi dan teguran. 2) berdasarkan hasil penelitian kinerja guru berada pada katagori rendah, dengan demikian yang rendah tersebut perlu ditingkatkan dengan memperhatikan yang indikator tanggung jawab

dengan sub indikatornya : bekerja tepat waktu, berani mengambil resiko, berada di tempa tugas dalam keadaan apapun, mementingkan urusan dinas daripada urusan sendiri, tidak melempar kesalahan yang diperbuat, memelihara fasilitas. Indikator motivasi dengan sub indikator : ulet, dorongan berprestasi, komitmen, inisiatif, dan optimisme. Indikator etos kerja dengan sub indikator :

Kerja keras, bersungguh-sungguh, dan semangat. Untuk indikator disiplin dengan sub indikatornya : ketaatan, ketepatan waktu, kesadaran dan ketekunan serta menghargai pekerjaan.

Selanjutnya indikator inisiatif dengan sub indikator : bertindak sendiri secara cepat, mampu mengambil keputusan, dan memanfaatkan peluang 3) dengan terdapatnya hubungan yang berarti antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di SMK Bisnis Manajemen Kecamatan Padang Barat Kota Padang, maka diharapkan guru mampu meningkatkan kinerjanya dan kepala sekolah diharapkan mampu meningkatkan kepemimpinannya agar tercipta kualitas sekolah yang lebih baik.4) bagi peneliti yang penelitiannya berkaitan dengan kepemimpinan dan kinerja guru agar dapat lebih menyempurnakan hasil penelitian dengan tempat yang berbeda sehingga dapat dijadikan rujukan oleh peneliti-peneliti selanjutnya..

## DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. (2009). Psikologi Kerja. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. (2010). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Amtu, Onisimus. 2011. Manajemen Pendidikan Di Era Otonomi Daerah. Bandung: Alfabeta
- Anoraga, Panji. 2009. Psikologi Kerja. Jakarta: Rineka Cipta BarlianIkbal. 2013 .Manajemen Berbasis Sekolah. Palembang: Erlanga
- Barnawi dan Mohammad Arifin. (2012). Kinerja Guru Profesional. Jogjakarta: Ar-ruzz Media.
- BSNP. (2006). Panduan Penyusunan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan Jenjang Pendidikan Dasar dan Menengah. Jakarta.
- Daryanto, H.M. 2008. Administrasi Pendidikan. Jakarta: Rineka Cipta
- Dran. (2012). Leadership And Its Influence In Organizations; A Review Of Intellections In International Journal Of Learning And Development Vol
- Engkoswara dan Aan Komariah. (2011). Administrasi Pendidikan. Bandung: Alfabeta.
- Frimaiyulis. (2013). Hubungan Kepemimpinan dengan Kinerja Guru di SMKN 2 Pariaman. (Skripsi). Padang: AIP FIP UNP.
- Fathonni, Abdurrahmat. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Gistituati, Nurhizrah. (2009). Manajemen Pendidikan Budaya dan Kepemimpinan Organisasi. Padang: UNP Press.
- Gistituati, Nurhizrah. 2009. Manajemen Pendidikan: Landasan Teori dan Perkembangannya. Padang: UNP Press.
- Gistituati, Nurhizrah. 2009. Manajemen Pendidikan: Landasan Teori dan Perkembangannya. Padang: UNP Press

- Hasibuan, Melayu SP. 2010. Organisasi dan Motivasi. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Lensufie, Tikno. 2013. Leadership untuk Profesional dan Mahasiswa. Jakarta: Erlangga.
- Liana. (2009). Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru di SMAN Kecamatan Kota Manna Kabupaten Bengkulu Selatan. (Skripsi). Padang: AIP FIP UNP.
- Makawimbang, Jerry. (2012). Kepemimpinan Pendidikan yang Bermutu. Bandung: Alfabeta.
- Mardiyanti. (2013). Hubungan Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru di SMA Negeri Kecamatan 2x11 Enam Lingkung Kabupaten Padang Pariaman. (Skripsi). Padang: AIP FIP UNP.
- Masaong, Kadim dan Arfan Tilomi. (2011). Kepemimpinan Berbasis Multiple Intelligence. Bandung: Alfabeta.
- Ma'at. 1983. Pemimpin Dan Kepemimpinan. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Mulyasa. 2012. Manajemen dan Kepemimpinan Kepala sekolah. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Ndraha, Taliziduhu. (2002). Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ndraha, Taliziduhu. (2005). Teori Budaya Organisasi. Jakarta: Rineka Cipta.
- Pasolong, Harbani. (2010). Kepemimpinan Birokrasi. Bandung: Alfabeta
- Riva'i, Veithzal. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sagala, Syaiful. 2000. Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan . Bandung: Alfabeta.
- Sagala, Syaiful. 2012 . Administrasi Pendidikan Komtemporer. Bandung: Alfabeta
- Sugiono. 2012. Metode Penelitian Administrasi. Bandung: Alvabeta
- Sutrisno, Edy. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana
- Wahjosumidjo 2002. Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik Dan Permasalahannya. Jakarta PT. Raja Grafindo Persada