

PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA GURU PADA SMK AQILAH 5 RAJEG

Maryanta¹, Ferdiyanto Jaha Ruda²

Program Studi Manajemen

STIE Triguna Tangerang

Jl. K.H.M. M. Dahlan, Tangerang, Banten, Indonesia

marrvanta@stie-triguna.ac.id¹, ferdivanto_jaharuda@stie-triguna.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK Aqilah 5 Rajeg. Metode penelitian ini bersifat kuantitatif dengan pendekatan deskriptif, dengan angket yang didukung studi dokumen dan wawancara untuk memperoleh hasil yang optimal. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah guru SMK Aqilah 5 Rajeg, sampel yang diambil adalah 33 guru yakni seluruh guru di SMK Aqilah 5 Rajeg.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK Aqilah 5 Rajeg. dilihat dari hasil uji Persial (Uji-T), hasil nilai T hitung sebesar 3,232 dan nilai T tabel sebesar 2,042 dengan nilai signifikansi 0,003. Dengan kriteria pengujian $T_{hitung} > T_{tabel}$ dan jika $Signifikansi < 0,05$ maka H_0 ditolak sehingga terdapat pengaruh yang Signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK Aqilah 5 Rajeg. Kemudian pada perhitungan koefisien determinasi diketahui bahwa nilai R square sebesar 0,252 yakni pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK Aqilah 5 Rajeg sebesar 25,2%. Artinya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru berada pada kategori rendah dari jumlah keseluruhan 100%. Namun demikian, dapat disarankan untuk kepala sekolah sebaiknya lebih mengontrol guru dalam pembuatan RPP dan memberikan pengawasan terhadap guru agar kinerjanya meningkat.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of principal leadership on teacher performance at SMK Aqilah 5 Rajeg. This research method is quantitative with a descriptive approach, with a questionnaire supported by document studies and interviews to obtain optimal results. The population in this study were teachers of SMK Aqilah 5 Rajeg, the sample taken was 33 teachers, namely all teachers at SMK Aqilah 5 Rajeg.

The results showed that there was an influence between the principal's leadership on teacher performance at SMK Aqilah 5 Rajeg. seen from the results of the Persial test (T-test), the results of the T count is 3.232 and the T table value is 2.042 with a significance value of 0.003. With the test criteria $T_{count} > T_{table}$ and if the significance < 0.05 then H_0 is rejected so that there is a significant influence between the leadership of the principal on the performance of teachers at SMK Aqilah 5 Rajeg. Then in the calculation of the coefficient of determination, it is known that the R square value is 0.252, which is the influence of the principal's leadership on teacher performance at SMK Aqilah 5 Rajeg by 25.2%. This means that the influence of the principal's leadership on teacher performance is in the low category of the total 100%. However, it can be suggested that the principal should have more control over the teacher in making lesson plans and provide supervision to the teacher so that their performance increases.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Kinerja merupakan salah satu variabel yang sangat penting dalam suatu instansi, salah satu indikator kemajuan suatu instansi baik instansi pendidikan maupun non pendidikan dapat diukur dari mutu sumber daya manusianya. Kinerja merupakan seperangkat nilai yang memberikan kontribusi atas perilaku seseorang yang positif atau negatif dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian dapat diartikan bahwa kinerja guru dapat dilihat dari perilakunya dalam bekerja selama di sekolah.

Untuk menentukan kinerja guru maka perlu dilakukan penilaian terhadap kinerja itu sendiri, dari hasil penilaian tersebut dapat diketahui apakah kinerja yang dihasilkan guru dapat memenuhi standar atau tidak. Melalui penilaian ini maka instansi pendidikan dapat memperoleh informasi kinerja guru yang dapat digunakan instansi pendidikan untuk memperbaiki kinerja guru serta memotivasi guru untuk mengembangkan diri dan juga sebagai dasar perencanaan dan pengambilan keputusan.

Secara umum kinerja dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan, lingkungan, perilaku manajemen, desain jabatan, penilaian kinerja, umpan balik dan administrasi pengupahan. Sedangkan Kompelmen (Nama pengarang) dalam Supardi menyatakan bahwa kinerja organisasi ditentukan oleh empat faktor antara lain yaitu,; lingkungan, karakteristik individu, karakteristik organisasi dan karakteristik pekerjaan.¹

Menilai kualitas kinerja guru dapat ditinjau dari beberapa indikator yang meliputi unjuk kerja, penguasaan materi, penguasaan professional keguruan, penguasaan cara-cara penyesuaian diri, dan kepribadian untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Kelima indikator tersebut merupakan *input* bagi seorang penilai dalam melakukan evaluasi kinerja guru.

Guru harus memahami siswa secara individual karena setiap siswa memiliki kemampuan yang berbeda-beda. Hal ini disebabkan oleh perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang memberikan dampak serta nilai-nilai budaya pada masyarakat Indonesia. Dengan demikian guru diharapkan mampu memberikan pengaruh yang sesuai dengan kebutuhan lulusan sekolah dan mengatasi perkembangan zaman sebagai tuntutan pada masa yang akan datang.

Melihat pentingnya tanggung jawab, peran dan fungsi yang diemban seorang guru, maka perlu dukungan dari semua pihak, baik pemerintah, masyarakat, orang tua, pimpinan sekolah dan dari diri guru sendiri dalam mencapai hasil kinerja yang maksimal. Dalam sebuah instansi pendidikan, perlu adanya seorang pemimpin yang dapat membantu sekolah dalam mewujudkan tujuannya. Kepemimpinan sebagai kemampuan yang dapat mempengaruhi suatu kelompok menuju pada pencapaian sebuah visi atau tujuan yang telah ditetapkan.

Untuk sebuah instansi pendidikan, kepemimpinan merupakan faktor yang krusial, karena sekolah membutuhkan nahkoda atau motor penggerak bagi para guru dan siswa yang diharapkan akan berdampak baik bagi sekolah ke arah yang lebih baik disetiap waktunya. Kepala sekolah mempunyai peranan penting dalam membina dan meningkatkan kinerja guru. Oleh karena itu, sikap kepemimpinan kepala sekolah menjadi salah satu indikator dalam meningkatkan kinerja guru.

Kepemimpinan yang baik adalah kepemimpinan yang arahnya ditaati oleh bawahannya tanpa adanya suatu paksaan. Kepala sekolah selaku pimpinan dalam organisasi sekolah bertanggung jawab terhadap kelangsungan organisasi tersebut. Usaha pengelolaan dan pembinaan sekolah melalui kegiatan administrasi, manajemen dan kepemimpinan tergantung pada kepemimpinan kepala sekolah. Karena sekolah merupakan lembaga yang bersifat kompleks, maka sekolah sebagai organisasi memerlukan koordinasi. Keberhasilan sekolah adalah keberhasilan kepala sekolah juga.

Kepala sekolah berhasil apabila mereka memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks dan unik, serta mampu melaksanakan peranan kepala sekolah sebagai seseorang yang diberi tanggungjawab untuk memimpin sekolah. Berdasarkan rumusan diatas menunjukkan betapa penting peran kepala sekolah dalam menggerakkan kehidupan sekolah untuk mencapai tujuan.

Ada dua hal yang perlu diperhatikan dalam rumusan tersebut yaitu sebagai berikut: 1) Kepala sekolah berperan sebagai kekuatan sentral yang menjadi kekuatan penggerak kehidupan sekolah, 2) Kepala sekolah harus memahami tugas dan fungsi mereka demi keberhasilan sekolah, serta memiliki kepedulian kepada staf dan siswa. Sehubungan dengan hal ini maka dapat dikatakan bahwa kepala sekolah berfungsi untuk merencanakan, mengorganisasikan dan mengarahkan serta mengawasi seluruh kegiatan pendidikan yang diselenggarakan di sekolah.

Pada dasarnya setiap pemimpin dalam hal ini kepala sekolah harus mempunyai beberapa syarat agar dapat berhasil memimpin organisasi secara efektif, yaitu: 1) Mempunyai kecerdasan yang tinggi untuk memecahkan setiap persoalan yang timbul secara tepat dan bijaksana, 2) Mempunyai emosi yang stabil dan tidak mudah terombang-ambing oleh perubahan suasana serta dapat memisahkan antara persoalan pribadi, rumah tangga dan persoalan organisasi, 3) Mempunyai kepandaian dalam menghadapi orang lain terutama bawahan agar bawahan merasa betah, senang dan puas dalam pekerjaan.

Pendidikan di sekolah dapat dikatakan berhasil jika kepala sekolah mampu mengelola tenaga kependidikan yang ada di sekolah. Kepala sekolah juga merupakan komponen yang sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru. Untuk menjadi guru yang memiliki kinerja yang kompeten bukanlah hal yang mudah, diperlukan upaya yang maksimal untuk mewujudkannya. Dengan demikian cara berinteraksi antara kepala sekolah dengan bawahan juga sangat mempengaruhi berhasil atau tidaknya sekolah yang dipimpinnya.

Berdasarkan hasil wawancara penulis kepada sejumlah guru dan Pimpinan di SMK Aqilah 5 Rajeg penulis menyimpulkan bahwa masih banyak terlihat adanya masalah kinerja guru, yang menjadi permasalahan pokok adalah rendahnya kemampuan guru dalam menyusun RPP. Kebanyakan guru bersifat pragmatis diantaranya dengan mengkopi rencana pelaksanaan pembelajaran yang sudah jadi, masih banyak kekeliruan yang terjadi pada rencana pelaksanaan pembelajaran yang digunakan guru. Mengkopi artinya menjiplak RPP yang telah ada untuk digunakan sendiri, sehingga terdapat komponen RPP yang tidak dipahami karena tidak sesuai dengan situasi dan kondisi guru itu sendiri dan lingkungan pembelajaran yang dikelolanya.

Masalah lain yang timbul seperti terdapat guru yang tidak melakukan persiapan pembelajaran sebelum memulai mengajar, guru belum dapat mengkondusifkan keadaan kelas menjadi tenang ketika ada siswa yang melakukan keributan di kelas, guru tidak menggunakan pembelajaran yang bervariasi sehingga terasa membosankan bagi siswa. belum lagi guru yang tertidur di kelas saat proses belajar mengajar berlangsung

Kemudian guru yang sudah lama bekerja masih kurang pengetahuan tentang teknologi,

sehingga dalam proses belajar mengajar masih belum mengoptimalkan penggunaan komputer. Dengan demikian, media pembelajaran di kelas belum menggunakan teknologi komputer atau LCD sehingga proses diskusi menjadi monoton. Serta guru belum mengoptimalkan waktu pembelajaran di kelas karena masih banyak guru yang datang terlambat. Meski demikian, pimpinan telah melakukan upaya untuk mengatasi hal tersebut melalui pembimbingan secara berkala.

Fenomena lain yang terjadi di sekolah SMK Aqilah 5 Rajeg yaitu adanya kegiatan evaluasi setiap hari sebelum pembelajaran dimulai, evaluasi ini melibatkan guru dan kepala sekolah berserta wakilnya untuk membahas masalah dan mencari solusinya. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat interaksi antara kepala sekolah dengan guru. sehingga dari fenomena ini penulis ingin mengetahui apakah hubungan antara kepala sekolah dengan guru tersebut dapat meningkatkan kinerja guru. Dengan demikian penulis mengambil judul **“Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMK Aqilah 5 Rajeg ”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang penulis uraikan diatas, terdapat masalah yang teridentifikasi yaitu :

1. Rendahnya kemampuan guru dalam membuat RPP
2. Proses pembelajaran di kelas tidak menggunakan media teknologi seperti LCD, Proyektor dll.
3. Kurangnya pengawasan dari kepala sekolah pada proses belajar mengajar
4. Kinerja guru dalam proses belajar mengajar belum optimal
5. Guru belum mengoptimalkan waktu pembelajaran di kelas karena masih sering datang tidak tepat waktu.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan Identifikasi masalah yang telah diuraikan, penulis membatasi masalah agar penelitian ini lebih terfokus pada masalah yang krusial pada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK Aqilah 5 Rajeg .

D. Perumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Adakah pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja Guru di SMK Aqilah 5 Rajeg ?
2. Berapa Besarkah pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK Aqilah 5 Rajeg ?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini yaitu :

1. Untuk mendeskripsikan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja Guru di SMK Aqilah 5 Rajeg
2. Untuk mendeskripsikan besarnya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK Aqilah 5 Rajeg .

F. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dipaparkan, maka penelitian diharapkan mampu memberikan manfaat sebagai berikut:

- a. Sebagai dasar tambahan ilmu pengetahuan penulis terkait dengan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK Aqilah 5 Rajeg
- b. Sebagai tambahan informasi bagi sekolah dan bahan masukan serta pertimbangan dalam mengambil keputusan terkait kinerja guru
- c. Sebagai informasi bagi masyarakat tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMK Aqilah 5 Rajeg .

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kinerja Guru

1. Pengertian kinerja guru

Banyak pendapat ahli yang menjelaskan tentang kinerja guru. Istilah kinerja merupakan terjemahan dari bahasa inggris, *work performance* atau *job performance*, tetapi dalam bahasa inggrisnya sering disingkat menjadi *performance* saja. Kinerja dalam bahasa indonesia disebut juga prestasi kerja. Kinerja atau prestasi kerja diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu.⁴

Menurut Supardi kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan.⁵ Sejalan dengan itu Ahmad Susanto mendefinisikan prestasi kerja atau biasa disebut kinerja sebagai hasil nyata yang ditunjukkan oleh guru dalam menjalankan tugas dan kewajibannya dalam suatu proses kerja sebagai perwujudan dari kompetensi yang dimiliki terutama dalam pemberian pelayanan kepada peserta didik sehingga menghasilkan lulusan yang bermutu.⁶

Dalam kamus Webster kata *teacher* bermakna sebagai *the person who teach, especially in school*, atau guru adalah seseorang yang mengajar, khususnya di sekolah.⁷ Guru yang hebat adalah guru yang kompeten secara metodologi pembelajaran dan keilmuan, diantara keduanya tercermin dalam kinerjanya selama transformasi pembelajaran.

Guru juga diartikan sebagai salah satu komponen manusiawi yang bertanggung jawab atas pendidikan anak, berwenang dan bertanggung jawab untuk membimbing, dan membina anak didik dalam proses belajar mengajar, baik secara individual maupun klasikal, baik di sekolah maupun diluar sekolah.⁸

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja Guru adalah kemampuan guru dalam menghasilkan prestasi kerjanya, yang diungkapkan secara nyata, hasil dari kerja kerasnya dalam mendidik serta menjalankan tugas dan kewajibannya sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan.

2. Indikator Kinerja Guru

Terdapat lima indikator dalam meningkatkan kinerja guru dalam proses belajar mengajar yang meliputi kemampuan membuat perencanaan pembelajaran, penguasaan materi

yang akan diajarkan kepada siswa, penguasaan strategi dan metode mengajar, kemampuan mengelola kelas, dan kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi.⁹ Penjelasannya sebagai berikut:

a. Kemampuan membuat perencanaan pembelajaran

Seorang guru yang baik mampu membuat perencanaan pembelajaran dengan baik karena perencanaan pembelajaran merupakan sebuah pedoman bagi guru dalam mendesain pembelajaran sesuai dengan kebutuhan pada saat proses belajar mengajar yang didalamnya terdapat rangkaian kegiatan yang harus dilaksanakan dalam mencapai tujuan. Untuk dapat membuat perencanaan belajar mengajar, guru terlebih dahulu harus mengetahui arti dan tujuan perencanaan tersebut, serta menguasai secara teoritis, dan praktis unsur-unsur yang terdapat didalamnya. Oleh sebab itu, kemampuan merencanakan program belajar mengajar merupakan muara dari segala pengetahuan teori, keterampilan dasar, dan pemahaman yang mendalam tentang objek belajar dan situasi pengajaran.

Makna atau arti perencanaan atau program belajar mengajar tidak lain adalah suatu proyeksi guru mengenai kegiatan yang harus dilakukan siswa selama pengajaran itu berlangsung. Dalam kegiatan tersebut secara terperinci harus jelas kemana siswa itu akan dibawa (tujuan), apa yang harus ia pelajari (isi bahan pelajaran), bagaimana cara ia mempelajarinya (metode dan teknik), dan bagaimana kita mengetahui bahwa siswa telah mencapainya (penilaian).

Jadi dapat disimpulkan bahwa dalam pembuatan perencanaan pembelajaran sangatlah penting dalam poses pembelajaran untuk mencapai tujuan. Perencanaan pembelajaran juga merupakan suatu keharusan bagi seorang guru karena perencanaan pembelajaran merupakan pedoman bagi proses pembelajaran agar pelaksanaan pembelajaran memiliki arah sesuai dengan tujuan dan sasaran yang diinginkan.

b. Penguasaan materi pembelajaran

Kemampuan menguasai bahan pelajaran, bagian dari proses belajar mengajar. Guru yang profesional mutlak harus menguasai bahan yang akan diajarkannya. Penguasaan guru akan bahan pelajaran sangat berpengaruh terhadap hasil belajar siswa. Hilda Taba, seorang pakar pendidikan, mengatakan bahwa efektivitas pengajaran dipengaruhi oleh:

- a. Karakteristik guru dan siswa
- b. Bahan pelajaran, dan
- c. Aspek lain yang berkenaan dengan situasi pelajaran.

Seorang guru memiliki tugas dan tanggung jawab untuk mengarahkan kegiatan belajar siswa untuk mencapai tujuan pembelajaran. guru dituntut untuk menyampaikan pembelajaran. Untuk itu guru harus menguasai materi pelajaran yang akan disampaikan. Sebelum melakukan proses belajar mengajar guru harus mempersiapkan diri secara matang mengenai materi pelajaran yang akan disampaikan dengan mencari informasi melalui berbagai sumber, membaca buku-buku terbaru, mencari referensi dari internet terkait pelajaran dan guru harus selalu mengikuti perkembangan mengenai materi yang akan disajikan.

c. Penguasaan strategi dan metode mengajar.

Strategi dan metode merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Dari segi pemahaman Strategi adalah suatu rangkaian kegiatan yang dirancang untuk mencapai tujuan. Sedangkan metode adalah cara untuk mengimplementasikan rencana yang sudah dirancang untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Untuk itu dalam proses pembelajaran seorang guru harus menguasai metode dan strategi mengajar juga mampu menciptakan suasana belajar yang aktif, kreatif dan menyenangkan agar siswa tidak merasa bosan yang mengakibatkan siswa malas dalam belajar.

Menurut Abdul Majid ada beberapa metode yang dapat diterapkan dalam proses pembelajaran yaitu: (a) Metode Ceramah,

(b) Metode Tanya Jawab, (c) Metode Tulisan, (d) Metode Diskusi,

(e) Metode Pemecahan Masalah (*problem solving*), (f) Metode Kisah, (g) Metode Perumpamaan, (h) Metode Pemahaman dan Penalaran, (i) peringatan dan pemberian motivasi, (j) Metode Praktik, (k) Metode Karyawisata, dan (l) Metode Kerja Sama.

Indikator Penguasaan strategi dan metode mengajar yaitu:

- a) Berpusat kepada anak didik (*student oriented*).
- b) Belajar dengan melakukan (*learning by doing*).
- c) Mengembangkan kemampuan sosial.
- d) Mengembangkan keingintahuan dan imajinasi.
- e) Mengembangkan kreativitas dan keterampilan memecahkan masalah.¹³
- d. Kemampuan mengelola kelas.

Menurut Supriyanto dalam Widiaworo menjelaskan bahwa ruang lingkup pengelolaan kelas dapat diklasifikasikan menjadi dua yaitu,; pengelolaan kelas yang bersifat fisik seperti meja, kursi, lemari, papan tulis, meja guru, dan pengelolaan kelas yang bersifat non fisik seperti interaksi peserta didik dengan peserta didik lainnya dan peserta didik dengan guru.

Dengan demikian hal yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan kelas adalah aspek psikologis, sosial, dan hubungan interpersonal menjadi sangat dominan. Kedua hal tersebut perlu dikelola dengan baik dalam rangka menghasilkan suasana yang kondusif bagi terciptanya pembelajaran yang efektif dan berkualitas.¹⁴

Dari penjelasan diatas dapat kita simpulkan bahwa kemampuan dalam mengelola kelas juga sangat penting dalam meningkatkan semangat belajar siswa untuk menghasilkan suasana yang kondusif sehingga terciptanya pembelajaran yang efektif dan efisien. Untuk dapat terciptanya pembelajaran yang kondusif harus ditunjang dengan berbagai fasilitas-fasilitas belajar yang baik dan menyenangkan.

- e. Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi.

Evaluasi pembelajaran merupakan suatu komponen dalam sistem pembelajaran, sedangkan sistem pembelajaran itu sendiri merupakan implementasi kurikulum, sebagai upaya untuk menciptakan belajar di kelas. Fungsi utama evaluasi adalah untuk menentukan hasil-hasil urutan pembelajaran. Hasil-hasil dicapai langsung bertalian dengan penguasaan tujuan-tujuan yang menjadi target. Selain dari itu, evaluasi juga berfungsi menilai unsur-unsur yang relevan pada urutan perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran. Itu sebabnya evaluasi menempati kedudukan penting dalam rancangan kurikulum dan rancangan pembelajaran. Evaluasi menurut Percival adalah serangkaian kegiatan yang dirancang untuk mengukur keefektifan sistem mengajar/belajar sebagai suatu keseluruhan. Proses evaluasi umumnya berpusat pada siswa. hal ini menunjukkan bahwa evaluasi dimaksudkan untuk mengamati hasil belajar siswa dan berupaya menentukan bagaimana menciptakan kesempatan belajar. Evaluasi juga dimaksudkan untuk mengamati peran guru, strategi pengajaran khusus, materi kurikulum dan prinsip-prinsip belajar untuk diterapkan pada pembelajaran. Tujuan evaluasi itu sendiri adalah untuk memperbaiki pengajaran dan penguasaan tujuan tertentu.¹⁵

Kelima indikator diatas merupakan bagian dari kompetensi profesional seorang guru. Kompetensi profesional adalah kemampuan yang harus dimiliki seorang guru. Kemampuan yang harus dimiliki seorang guru sebagai pendidik adalah penguasaan materi, penguasaan metode dan penguasaan struktur ilmu. Kompetensi profesional guru juga berkaitan dengan kegiatan belajar mengajar serta hasil belajar siswa. karena selain guru yang banyak berinteraksi dengan siswa guru juga yang mengetahui kegiatan sehari-hari siswa dalam kelas. oleh karena itu hasil belajar siswa yang diperoleh ditentukan oleh kemampuan guru dalam mendidik para siswanya. Itulah sebabnya kenapa guru harus menguasai empat kompetensi guru yaitu,; kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi sosial, karena menjadi seorang guru bukanlah hal yang mudah, dengan bermodalkan penguasaan materi dan menyampaikannya saja. untuk menjadi guru yang profesional, maka guru harus memiliki keterampilan, kemampuan khusus, dan mencintai pekerjaannya agar apa yang dikerjakan dapat mencapai tujuan yang diinginkan secara maksimal.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru

Banyak faktor yang mempengaruhi terbangunnya suatu kinerja profesional, termasuk kinerja guru yang didalamnya berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya, guru merupakan ujung tombak keberhasilan pendidikan dan dianggap sebagai orang yang berperan penting

dalam pencapaian tujuan pendidikan yang merupakan pencerminan mutu pendidikan. Keberadaan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya tidak lepas dari pengaruh faktor internal maupun faktor eksternal yang membawa dampak pada perubahan kinerja guru. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya sebagai berikut:

a. Faktor dari dalam diri sendiri (*Intern*)

1. Kecerdasan
Kecerdasan memegang peranan penting dalam keberhasilan suatu pelaksanaan tugas. Semakin rumit dan majemuk tugas yang diemban semakin tinggi kecerdasan yang dihasilkan. Apabila seorang yang cerdas jika diberikan tugas yang sederhana dan monoton mungkin akan merasa bosan dan jenuh yang akan berakibat menurunnya kinerja.
2. Keterampilan dan Kecakapan
Keterampilan dan kecakapan yang dimiliki orang berbeda-beda. Keterampilan dan kecakapan ini didapat dari berbagai pengalaman dan latihan.
3. Bakat
Penyesuaian antara bakat dan pilihan pekerja dapat menjadikan seseorang bekerja dengan giat, produktif, dan mampu menghayati pekerjaannya.
4. Kemampuan dan minat
Kemampuan yang disertai minat dapat menunjang pekerjaan yang ditekuninya, dan ketenangan kerja bagi seseorang adalah tugas dan jabatan yang sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.
5. Motivasi
Dalam mencapai keberhasilan kerja, perlu adanya motif-motif untuk mendorong meningkatkan kinerja seseorang.
6. Kesehatan
Dalam proses belajar mengajar, kesehatan sangat berpengaruh pada saat belajar mengajar berlangsung. Jika kesehatan kita terganggu maka pekerjaan terganggu pula.
7. Kepribadian
Seseorang yang mempunyai kepribadian yang kuat kemungkinan tidak akan banyak mengalami kesulitan dalam bekerja dan mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja dan mampu berinteraksi dengan rekan kerja yang akan meningkatkan kinerjanya.
8. Cita-cita dan tujuan dalam bekerja
Jika pekerjaan yang diterima seseorang sesuai dengan cita-cita maka tujuan yang hendak dicapai akan terlaksana karena ia bekerja dengan sungguh-sungguh, rajin, dan bekerja sepenuh hati tanpa adanya paksaan.

b. Faktor dari luar diri sendiri (*Ekstern*)

- 1) Lingkungan keluarga (rumah)
Lingkungan keluarga baik langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja guru yang pada akhirnya akan sangat mempengaruhi mutu kompetensinya dalam proses belajar mengajar. Contohnya ketegangan dalam kehidupan keluarga yang disebabkan kecilnya penghasilan yang diterima guru seringkali tidak sepadan dengan tingginya biaya hidup, sehingga memaksa mereka untuk memenuhi kekurangan kebutuhan hidupnya dengan cara melakukan kerja sambilan dan hal ini menjadi tugas seorang guru untuk mengajar dan mendidik siswanya menjadi terabaikan.
- 2) Lingkungan tempat kerja
Situasi kerja yang menyenangkan dapat mendorong semangat kerja seseorang secara optimal. Tidak jarang kekecewaan dan kegagalan dialami seseorang ditempat ia kerja. Lingkungan yang dimaksud disini adalah situasi kerja, rasa aman, rekan kerja, hubungan dengan pemimpin dan gaji yang memadai.¹⁶
Sedangkan menurut Abdul Wahab dan Umiarso ada empat faktor yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya yaitu:

a. Kepribadian dan Dedikasi

Setiap guru memiliki kepribadian masing-masing sesuai ciri- ciri pribadi yang mereka miliki. Ciri-ciri inilah yang membedakan seorang guru dari guru lainnya. Kepribadian sebenarnya adalah suatu masalah abstrak dan hanya dapat dilihat dari penampilan, tindakan, ucapan, cara berpakaian, dan dalam menghadapi persoalan. Kepribadian adalah suatu cerminan dari citra seorang guru dan akan mempengaruhi interaksi antara guru dan anak didik. Oleh karena itu kepribadian merupakan faktor yang menentukan tinggi rendahnya martabat seorang guru. Kepribadian seorang guru akan tercermin dalam sikap dan perbuatannya dalam membina dan membimbing anak didik. Semakin baik kepribadian guru, semakin baik dedikasinya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru. Hal ini berarti tercermin suatu dedikasi yang tinggi dari guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai seorang pendidik.

b. Pengembangan Profesi

Pengembangan profesi guru merupakan hal penting untuk diperhatikan guna mengantisipasi dan beratnya tuntutan terhadap profesi guru. Pengembangan profesionalisme guru menekankan kepada penguasaan ilmu pengetahuan atau kemampuan manajemen beserta strategi penerapannya. Terlepas dari perkembangan teknologi yang harus diimbangi oleh *Skill* guru dalam mengikuti pola tersebut, untuk menjadi profesional seorang guru dituntut untuk memiliki lima hal, yaitu: (1) guru mempunyai komitmen pada siswa dalam proses belajarnya, (2) guru menguasai secara mendalam bahan/mata pelajaran yang akan diajarkan serta cara mengajarnya kepada siswa, (3) guru bertanggung jawab memantau hasil belajar siswa melalui berbagai cara evaluasi, (4) guru mampu berfikir sistematis tentang apa yang dilakukannya dan belajar dari pengalamannya, (5) guru seyogianya merupakan bagian dari masyarakat belajar dalam lingkungan profesinya.

c. Kemampuan mengajar

Untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik, guru memerlukan kemampuan. Penguasaan seperangkat kompetensi yang meliputi kompetensi keterampilan proses dan kompetensi penguasaan pengetahuan. yang dimana merupakan unsur yang dikolaborasikan dalam bentuk satu kesatuan yang utuh dan membentuk struktur kemampuan yang harus dimiliki seorang guru. Kemampuan mengajar guru sebenarnya merupakan pencerminan penguasaan guru atas kompetensinya. Sebagaimana telah dijelaskan dalam peraturan pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang standar Nasional Pendidikan sebagai berikut:

1. Kompetensi pedagogik yaitu merupakan kemampuan dalam pengelolaan peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, keterampilan membuat dan melaksanakan RPP, pengembangan potensi dan bakat peserta didik.
2. Kompetensi kepribadian, yaitu merupakan kemampuan kepribadian yang memiliki sifat dan karakter serta kepribadian yang baik, keterampilan dalam memberikan contoh, sikap, dan perilaku yang menjadi tauladan.
3. Kompetensi sosial yaitu merupakan kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi lisan dan tulisan, menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional, bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/wali peserta didik, dan bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar.
4. Kompetensi profesional merupakan kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang meliputi penguasaan materi, penguasaan metode dan penguasaan struktur ilmu.

Untuk itu, kemampuan mengajar guru menjadi sangat penting dan menjadi keharusan bagi guru untuk dimiliki dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Tanpa kemampuan mengajar yang baik, sangat tidak mungkin guru mampu melakukan inovasi atau kreasi dari materi yang ada dalam kurikulum

yang pada gilirannya memberikan rasa bosan bagi guru maupun siswa untuk menjalankan tugas dan fungsinya masing-masing.

- d. Hubungan dengan masyarakat
Sekolah merupakan lembaga sosial yang tidak dapat dipisahkan dari masyarakat lingkungannya. Begitu pula sebaliknya, masyarakatpun tidak dapat dipisahkan dari sekolah, sebab keduanya memiliki kepentingan. Agar hubungan dengan masyarakat terjamin baik dan berlangsung kontinue, maka diperlukan peningkatan profesi guru dalam hal berhubungan dengan masyarakat. Untuk mencapai hal itu, diperlukan kompetensi dan prilaku dari guru yang cocok dengan struktur sosial masyarakat setempat. Sebab ketika kompetensi dan prilaku guru tidak cocok dengan struktur sosial dalam masyarakat maka akan terjadi benturan pemahaman dan salah pengertian terhadap program yang dilaksanakan sekolah dan berakibat tidak adanya dukungan masyarakat terhadap sekolah. padahal sekolah dan masyarakat memiliki kepentingan yang sama dan peran yang strategis dalam mendidik dan menghasilkan peserta didik yang berkualitas.
Berdasarkan pendapat ahli diatas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru bahwa faktor yang paling mempengaruhi kinerja seorang guru yaitu faktor kemampuan (*skill*), karena dengan kemampuan yang tinggi maka kinerja seorang pegawaipun akan tercapai, sebaliknya bila kemampuan pegawai rendah atau tidak sesuai dengan keahliannya maka kinerjapun tidak akan tercapai. Begitu juga dengan faktor motivasi yang merupakan kondisi sebagai penggerak para pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

B. Kepemimpinan Kepala sekolah

1. Pengertian Kepemimpinan

Setiap manusia memiliki jiwa memimpin, begitu juga dengan instansi pasti memiliki sosok ketua atau pemimpin yang mengatur bagaimana cara instansi yang dipimpinnya menjadi instansi yang sejahtera dan berkualitas. Menurut kamus bahasa inggris kepemimpinan berasal dari kata *lead* yang berarti memimpin. Sedangkan *leader* adalah seorang pemimpin dan *leadership* berarti kepemimpinan.

Kepemimpinan berasal dari kata “pemimpin” yang dimaksudkan bahwa orang yang dikenal dan berusaha untuk mempengaruhi para pengikutnya untuk mewujudkan menerima dan mentaati visi yang dibuatnya. Gardner dalam Sagala mendefinisikan Kepemimpinan adalah proses persuasi atau contoh dimana seseorang (atau tim kepemimpinan) mendorong suatu kelompok untuk mengejar tujuan yang dipegang oleh pemimpin atau dibagikan oleh pemimpin dan pengikutnya.

Boles dalam Sagala juga menyebutkan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses, atau serangkaian tindakan, dimana satu orang atau lebih menggunakan pengaruh, otoritas, atau kekuasaan atas satu orang atau lebih dalam menggerakkan sistem sosial menuju satu atau lebih dari empat tujuan sistem utama

Menurut Sutisna, kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan seseorang atau kelompok dalam usaha kearah pencapaian tujuan dalam situasi tertentu. Soepardi juga menambahkan bahwa kepemimpinan sebagai kemampuan menggerakkan, mempengaruhi, memotivasi, mengajak, mengarahkan, menasehati, membimbing, menyuruh, memerintah, melarang, dan bahkan menghukum (kalau perlu) serta membina dengan maksud agar manusia sebagai media manajemen mau bekerja dalam rangka mencapai tujuan administrasi secara efektif dan efisien.¹⁹

Kemudian Anwar dalam Kompri menambahkan bahwa kepemimpinan merupakan sebuah kemampuan yang perlu dimiliki oleh seorang pemimpin dalam menggerakkan seluruh sumber daya organisasi terutama sumber daya manusianya untuk melakukan apa yang diharapkan. kemampuan inilah yang nantinya akan menentukan bahwa seorang pemimpin tersebut baik atau tidaknya.²⁰ Gary Yuki dalam Syaiful Sagala juga mendefinisikan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dan menterjemahkan keinginan- keinginan para pengikutnya yang menekankan pada tujuan dan sasaran organisasi melalui kegiatan memberi

motivasi, memelihara hubungan kerjasama yang baik dengan anggota dan memberi dukungan pada kelompok-kelompok tertentu diluar organisasi dan didalam organisasi.²¹

Dari beberapa pendapat diatas dapat kita simpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mempengaruhi bawahannya dengan cara cara tetentu agar bawahannya dapat mengerjakan sesuatu dengan baik sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan.

2. Teori-teori Kepemimpinan

Seorang pemimpin adalah seorang yang memiliki kecakapan dan kelebihan khususnya disatu bidang tertentu sehingga mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama sama mencapai tujuan. sejalan dengan perkembangan zaman maka teori mengenai kepemimpinan juga terus berkembang. ada tiga jenis Teori kepemimpinan yaitu, : Teori Keadaan (*Situasional Leadership*), Teori Sifat (*Theory Traitist*), dan Teori Prilaku.²²

a. Teori Keadaan (*Situasional Leadership*)

Teori ini mengemukakan bahwa kepemimpinan itu dipengaruhi oleh keadaan pemimpin, para pengikut organisasi dan pengaruh- pengaruh lingkungan. Dengan demikian pendekatan situasional ini menekankan pada efektivitas kepemimpinan yang memerlukan gaya kepemimpinan yang berbeda, yang dipengaruhi oleh situasi tertentu, seperti sosial, ekonomi, politik, budaya, moral, dan agama.

b. Teori Sifat (*Trait Theory*)

Teori ini memiliki pandangan bahwa seseorang menjadi pemimpin karena ia memiliki sifat-sifat kepribadian, sosial, sifat ataupun intelektual yang dibawa sejak lahir bukan pembentukan prilaku melalui pendidikan ataupun pelatihan.

c. Teori Prilaku

Teori ini memandang bahwa kepemimpinan dapat dipelajari dari pola tingkah laku dan bukan dari sifat-sifat pemimpin. Alasannya bahwa sifat seseorang terlalu relatif untuk didefinisikan. Kekurangan dalam teori ini adalah pemimpin cenderung memiliki fokus yang terlampaui sempit dan sering kali berfokus pada perhatian yang keliru.

3. Syarat-syarat Kepemimpinan

Syekh Musthafa Al-Ghalayaini dalam Kompri mengemukakan bahwa tidaklah dikatakan pemimpin yang sebenarnya sebelum terpenuhi didalamnya syarat kepemimpinan yaitu :

- a. Berakal sehat
- b. Kemampuan diberbagai bidang ilmu
- c. Memiliki gagasan baik
- d. Berwibawah
 - e. Tangkas dan berani
 - f. Berhati nurani bersih
 - g. Pandai bergaul
 - h. Pemurah
 - i. Pengorbanan yang besar bagi perjuangan umat
 - j. Mengajarkan ilmu yang dimiliki ditengah-tengah umat.

4. Pengertian Kepala Sekolah

Kepala sekolah merupakan penentu dalam keberhasilan suatu lembaga atau sekolah yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan pendidikan. Kepala sekolah adalah dua kata yang terpisah yaitu kepala dan sekolah. kepala diartikan sebagai ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga. Sedangkan sekolah adalah sebuah lembaga dimana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran. Dengan demikian kepala sekolah dapat diartikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadinya interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pembelajaran.²⁴

Menurut Uhar Saputra Kepala Sekolah adalah pemimpin yang menjalankan perannya dalam memimpin sekolah sebagai lembaga pendidikan dan berperan sebagai pemimpin pendidikan.²⁵ Sejalan dengan itu Ahmad Susanto juga mengemukakan bahwa Kepala Sekolah merupakan faktor penentu dalam mengelola pendidikan di sekolahnya demi tercapainya tujuan pendidikan, oleh karena itu kepala sekolah dituntut untuk mempunyai pengetahuan, kemampuan dan keterampilan yang memadai.

Dari beberapa definisi para ahli dapat kita tarik kesimpulan bahwa kepala sekolah merupakan pemimpin lembaga yang memiliki tugas- tugas tertentu, pemimpin yang memiliki peran yang sangat besar dalam pengembangan mutu sekolah untuk menjadikan sekolah yang berkualitas. Sedangkan kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan seseorang dalam mempengaruhi bawahannya untuk menjalin kerjasama yang baik dalam perbaikan dan pengembangan mutu sekolah agar sekolah dapat menjadi sekolah yang unggul, sejahtera dan berkualitas.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang cenderung menggunakan numerik atau angka dan rumus-rumus statistik.³⁰ Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh antara Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru.

B. Variabel Penelitian

Variabel Penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja seperti atribut seseorang atau obyek yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal yang akan diteliti lalu kemudian ditarik kesimpulannya.³¹ Dalam penelitian ini peneliti menghubungkan antara dua variabel diantaranya Variabel Independen (variabel bebas) dan Variabel Dependen (Variabel terikat) dan disimbolkan dengan huruf X untuk variabel bebas dan Y untuk variabel terikat.

1. Variabel Independen (variabel bebas) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab timbulnya variabel terikat.³² Dalam penelitian ini variabel bebasnya yaitu Kepemimpinan Kepala Sekolah (X).
2. Variabel Dependen (variabel terikat) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.³³ Dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah Kinerja Guru (Y).

C. Populasi dan Sempel Penelitian

1. Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.³⁴ Adapun populasi dalam penelitian ini adalah guru SMK Aqilah 5 Rajeg yang berjumlah 33 orang.

2. Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.³⁵ menurut Arikunto, penentuan pengambilan sampel apabila kurang dari 100, lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subjeknya besar, maka dapat diambil antara 10-15% atau 20-25%³⁶.

Dalam penelitian ini, jumlah guru sebanyak 33 orang atau sampel kurang dari 100, sehingga peneliti mengambil sampel 100% agar hasil yang diperoleh lebih akurat.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik dalam mengumpulkan data diperlukan agar data yang diperoleh merupakan data yang benar-benar valid dan reliabel.³⁷ Untuk mendapatkan data yang lengkap, valid dan reliabel, maka peneliti menggunakan tiga metode yaitu Metode Observasi, Metode Kuesioner/Angket dan Metode Dokumentasi.

1. Metode Observasi

Teknik pengumpulan data dengan menggunakan metode observasi adalah untuk mengetahui keadaan yang ada di sekolah mengenai kinerja guru.

2. Metode Kuesioner/Angket

Kuesioner atau angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Sekala yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan skala likert dengan gradasi antara lain:

- a. Selalu
- b. Sering
- c. Kadang-kadang
- d. Tidak pernah³⁹

3. Metode Dokumentasi

Metode ini bertujuan untuk memperkuat atau mendukung data yang diperoleh dari hasil penelitian melalui observasi, wawancara, dan penyebaran angket.

E. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat untuk mengukur fenomena sosial maupun fenomena alam. Adapun instrumen yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner/angket yang merupakan sebuah pertanyaan yang ditanyakan kepada responden dengan mengharapkan respond dari pertanyaan tersebut. angket tersebut memiliki 30 butir soal yang memiliki alternatif pilihan jawaban selalu, sering, kadang-kadang, tidak pernah.

Adapun angket yang disusun berdasarkan indikator yang ada dalam tabel dibawah ini:

F. Uji Coba Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini penguji menggunakan uji validitas dan uji reabilitas instrumen yang digunakan untuk mengetahui layak atau tidaknya suatu instrumen. Dengan demikian angket penelitian harus diuji cobakan terlebih dahulu sebelum digunakan untuk penelitian sesungguhnya.

- a. Uji validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen tersebut sudah dapat dipakai sebagai alat ukur atau tidak. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk degree of freedom (df) = $n - 2$, dalam hal ini n adalah jumlah sample. Pada penelitian ini jumlah sampel (n) = 33 sehingga $df = 33 - 2 = 31$.

Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

- b. Uji reabilitas

Reabilitas merupakan alat untuk mengukur konsistensi suatu instrumen penelitian, yang bertujuan untuk menguji apakah instrumen akan tetap konsisten jika dilakukan pengukuran secara berulang ulang. dalam penelitian ini instrumen diuji menggunakan SPSS, uji statistik *Cronboch Alpha*. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika nilai *Cronboch Alpha* $> 0,6$.

G. Uji Prasyarat Analisis Data

- a. Uji statistik deskriptif
Uji statistik digunakan untuk menganalisis data yang menggambarkan hasil dari data yang sudah didapatkan dari variabel yang diteliti agar mudah untuk dipahami, dilihat dari rata-rata (mean), standar deviasi, varian, median, modus, nilai maximum, minimum, *sum*, *range*, *kurtosis* dan *skewness* (kemencengan distribusi). Untuk memberikan gambaran analisis deskriptif akan disajikan dalam bentuk tabel frekuensi.
- b. Uji Normalitas
Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi variabel yang diambil berdistribusi normal atau tidak.⁴⁰ Dalam penelitian ini data menggunakan uji normalitas dengan kolmogorov smirnov melalui SPSS. Jika nilai Signifikansi $> 0,05$ maka data dapat dikatakan berdistribusi normal, sedangkan jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.
- c. Uji Linearitas
Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel X dan Variabel Y memiliki kesesuaian atau tidak. Dasar pengambilan keputusan uji linearitas yaitu apabila nilai Signifikansi $> 0,05$, maka terdapat hubungan yang linear antara variabel X dan variabel Y. jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka tidak terdapat hubungan yang linear antara variabel X dan variabel Y.

H. Hipotesis Statistik

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara variabel X dan variabel Y. dalam penelitian ini uji hipotesis yang digunakan adalah Uji Persial (Uji-T) dan uji koefisien determinasi.

- a. Uji Persial (Uji-T)
Uji Persial (Uji-T) merupakan uji statistik untuk mengetahui apakah variabel independen (bebas) yaitu kepemimpinan kepala sekolah secara individu berpengaruh terhadap variabel dependen (terikat) yaitu kinerja guru. Adapun untuk mengetahui rumus hipotesisnya sebagai berikut:
 - a) Dengan membandingkan nilai Thitung dan Ttabel
 - 1) Apabila $Thitung < Ttabel$, maka H_0 diterima
 - 2) Apabila $Thitung > Ttabel$, maka H_0 ditolak
 - b) Dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi
 - 1) Apabila $Sig > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak
 - 2) Apabila $Sig < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima
- b. Uji Koefisien Determinasi
Uji koefisien determinasi berfungsi untuk mengetahui berapa persen pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Koefisien determinasi (R^2) adalah kuadrat dari korelasi persamaan regresi. Nilai koefisien determinasi antara 0 dan 1. Nilai yang mendekati 1 artinya variabel X (independen) memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap variabel Y (dependen). Sedangkan nilai yang mendekati 0 artinya variabel X (independen) tidak memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap variabel Y (dependen).

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis memperoleh data melalui observasi dan penyebaran angket. Angket yang disebarakan kepada guru sebanyak 33 guru dengan pertanyaan sebanyak 60 soal yang dibagi menjadi 2 bagian yaitu 30 soal untuk variabel kepemimpinan dan 30 soal untuk variabel kinerja guru.

Setelah penelitian memperoleh data melalui observasi dan penyebaran angket tentang **“Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMK Aqilah 5 Rajeg”**. Kemudian data tersebut dikumpulkan, diberi skor, diolah dan di analisis dalam bentuk tabel.

B. Uji Instrumen

Untuk dapat lanjut ke tahap analisis data agar dapat mengetahui hasil dari penelitian yang sudah dilakukan, maka peneliti perlu melakukan uji instrumen data terlebih dahulu. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan uji instrument terhadap guru SMK Aqilah 5 Rajeg dengan jumlah responden 33 guru. Tujuan dalam pengujian ini untuk mengetahui tingkat validitas dan reabilitas data. Berikut penjabarannya:

1. Uji Validitas

a. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Uji validitas dalam penelitian ini bertujuan untuk mengukur apakah angket dari dua variabel yaitu variabel kepemimpinan kepala sekolah dan variabel kinerja guru dinyatakan valid atau tidak. Berdasarkan hasil uji coba angket kepemimpinan kepala sekolah yang terdiri dari 30 pertanyaan yang diuji cobakan pada 33 responden,

Berdasarkan hasil uji validitas variabel X (Kepemimpinan Kepala sekolah) menggunakan *SPPS* dengan jumlah 33 responden menunjukkan bahwa semua (30) pertanyaan memiliki nilai lebih dari r tabel (0,344). Oleh karena itu semua pertanyaan dinyatakan valid sehingga dapat digunakan untuk bahan penelitian selanjutnya.

b. Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji coba angket kinerja guru yang terdiri dari 30 pertanyaan yang diuji cobakan pada 33 responden, kemudian dilakukan analisis dengan menggunakan uji validitas.

2. Uji Reabilitas

Setelah dilakukan uji analisis, soal yang dinyatakan valid dalam uji validitas instrumen. Maka selanjutnya akan dilakukan uji reabilitas instrumen yang bertujuan untuk mengukur kekonsistenan suatu instrumen. Uji realibilitas dilakukan menggunakan *SPPS* dengan uji *Cronboch Alpha*. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika nilai *Cronboch Alpha* $> 0,6$.

a. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Dari hasil perhitungan uji reabilitas Kepemimpinan Kepala Sekolah menggunakan *SPSS*. dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.5
Hasil Perhitungan Uji Reabilitas Kepemimpinan Kepala Sekolah Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,907	30

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai hitung variabel kepemimpinan Kepala Sekolah sebesar 0,907. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,6$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan kepala sekolah dinyatakan sudah reabel.

b. Kinerja Guru

Dari hasil perhitungan uji reabilitas kinerja guru menggunakan *SPPS*. Dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.6

Hasil Perhitungan Uji Reabilitas Kinerja Guru

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	
	N of Items
,932	30

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai hitung variabel Kinerja Guru sebesar 0,932. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,6. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kinerja Guru dinyatakan sudah reabel.

C. Uji Prasyarat Analisi Data

a. Uji Deskripsi Data

a) Data Variabel X (Kepemimpinan Kepala Sekolah)

Variabel kepemimpinan kepala sekolah diukur dari hasil angket yang disebarkan ke 33 responden di SMK Aqilah 5 Rajeg . dalam penelitian ini hasil angket yang sudah diisi kemudian dikumpulkan, Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi variabel yang diambil berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini pengujian uji normalitas menggunakan tabel *Test of Normality* Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel X dan variabel Y memiliki kesesuaian (linear) atau tidak. Dengan dasar pengambilan keputusan apabila nilai signifikansi > 0,05, maka terdapat hubungan yang linear antara variabel X dan variabel Y. jika nilai signifikansi < 0,05 maka tidak terdapat hubungan yang linear antara variabel X dan variabel Y. berikut ini hasil uji linearitas menggunakan SPSS,

Untuk pengujiannya sebagai berikut:

a. Dengan membandingkan nilai Thitung dan Ttabel

a) Penentuan Thitung

Nilai thitung didapatkan dari hasil output *Coefficients* sebesar 3,232

b) Penentuan Ttabel

$$\begin{aligned} T_{\text{tabel}} &= t (\alpha/2 : n - k - 1) \\ \alpha &= 5\% &= t (5\% / 2 : 33 - 2 - 1) \\ &= 0,025 : 30 \\ &= 2,042 \end{aligned}$$

c) Kriteria pengujian

1) Apabila Thitung < Ttabel, maka H0 diterima

2) Apabila Thitung > Ttabel, maka H0 ditolak

d) Kesimpulan

Berdasarkan tabel diatas hasil uji persial (Uji-T) menunjukkan bahwa nilai Thitung 3,232 > nilai Ttabel 2,042 maka H0 ditolak. Artinya terdapat pengaruh antara variabel X (kepemimpinan kepala sekolah) terhadap variabel Y (kinerja guru).

b. Dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi

a) Nilai signifikansi

Nilai signifikansi didapat dari hasil output *Coefficients* sebesar 0,003

b) Kriteria pengujian

1) Apabila Sig > α (0,05), maka H0 diterima dan Ha ditolak

2) Apabila Sig < α (0,05), maka H0 ditolak dan Ha diterima

c) Kesimpulan

Berdasarkan tabel *Coefficients* diatas hasil uji persial (Uji-T) menunjukkan bahwa nilai Signifikansi pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru adalah 0,003 < 0,05 maka H0 ditolak dan H1 diterima artinya terdapat pengaruh antara variabel X (kepemimpinan kepala sekolah) terhadap variabel Y (kinerja guru).

2. Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi berfungsi untuk mengetahui berapa persen pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Hasil uji Koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai R yang terdapat pada output *SPSS* sebagai berikut:

Tabel 4.16

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,502 ^a	,252	,228	10,377

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan kepala sekolah

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Dari output diatas, didapatkan nilai R Square (koefisien determinasi) sebesar 0,252 yang artinya pengaruh variabel X (kepemimpinan kepala sekolah) terhadap variabel Y (kinerja guru) sebesar 25,2%. Dalam penelitian ini mengambil R square karena hanya terdapat satu variabel independen yaitu kepemimpinan kepala sekolah dan variabel dependen yaitu kinerja guru. Berdasarkan analisis yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan dari hasil penelitian dan perhitungan membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK Aqilah 5 Rajeg . dilihat dari pengujian uji persial (Uji-T), hasil nilai Thitung sebesar 3,232 dan nilai Ttabel sebesar 2,042 dengan nilai signifikansi 0,003. Dengan kriteria pengujian Thitung > Ttabel dan jika Signifikansi < 0,05 maka H0 ditolak sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X (kepemimpinan kepala sekolah) terhadap variabel Y (kinerja guru) di SMK Aqilah 5 Rajeg .

Selanjutnya berdasarkan uji koefisien determinasi ditemukan nilai R square sebesar 0,252 yang artinya pengaruh variabel X (kepemimpinan kepala sekolah) terhadap variabel Y (kinerja guru) sebesar 25,2%. Artinya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru berada pada katagori rendah dari jumlah keseluruhan 100%.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dijelaskan sebelumnya mengenai “*Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMK Aqilah 5 Rajeg*” maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah termasuk pada persentase yang rendah. Hasil persentase dari jawaban angket kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru yang diujikan menggunakan uji koefisien determinasi dengan SPSS yaitu sebanyak 0,252 dimana pengaruh variabel X (kepemimpinan kepala sekolah) terhadap variabel Y (kinerja guru) sebesar 25,2%. Artinya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru berada pada kategori rendah dari jumlah keseluruhan 100%.

Kemudian pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK Aqilah 5 Rajeg, berdasarkan hasil perhitungan menggunakan Uji_T bahwa nilai Signifikansi pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru adalah 0,003 dimana nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru karena telah teruji kebenarannya.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, peneliti memiliki beberapa saran yang kiranya dapat menjadi masukan untuk meningkatkan kinerja guru menjadi lebih baik lagi, yaitu:

- a. Kepala sekolah seharusnya lebih mengontrol guru dalam pembuatan RPP
- b. Kepala sekolah sebaiknya memberikan pengawasan dengan lebih baik lagi kepada guru agar dapat meningkatkan kinerja guru
- c. Guru sebaiknya tidak membiasakan menggunakan metode pembelajaran ceramah
- d. Guru sebaiknya mengoptimalkan waktu pembelajaran didalam kelas.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto Suharsimi, prosedur penelitian: suatu pendekatan praktis, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2006.
- Danim Sudarwan dan Yunan Danim, *Administrasi Sekolah dan Manajemen Kelas*, Bandung: CV. Pustaka Setia, 2010
- Hamalik Oemar, *Proses Belajar Mengajar*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2001.
- Imam Ghozali, *Aplikasi Analisa Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*, Semarang: Universitas Ponegoro, 2013.
- Kartono Kartini, *Menyiapkan dan Memandu Karir*, Jakarta: CV. Rajawali, 1985. Kopri, *Manajemen Sekolah Orientasi Kemandirian Kepala Sekolah*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015.
- Majid Abdul, *Perencanaan Pembelajaran (Mengembangkan Standar Kompetensi Guru)*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013.
- Mudlofir Ali, *Pendidik Profesional; Konsep, Strategi, dan Aplikasinya dalam Peningkatan Mutu*

Pendidikan di Indonesia, Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2012.

Mulyasa, *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: Bumi Aksara, 2013

Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2011. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2011

Ridwan, *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula*. Bandung: Alfabeta, 2013.

Rusman Nurhakim, *Riset Evaluasi dalam Pendidikan*, Ciputat: UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2019.

Sagala Syaiful, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, Bandung: Alfabeta, 2013.

Sagala Syaiful, *Administrasi Pendidikan Kontemporer*, Bandung: Alfabeta, 2013. Saputra Uhar, *Administrasi Pendidikan*, Bandung: Aditama, 2010.

Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2017

Supardi, *Kinerja Guru*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013

Susanto Ahmad, *Konsep Strategi dan Implementasi MANAJEMEN PENINGKATAN KINERJA GURU*, Jakarta: Prenadamedia Group, 2016.

Uno Hamzan B. dan Nina Lematenggo, *Tugas Guru dalam Pembelajaran*, Jakarta: Bumi Aksara, 2018

Wahab & Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spiritual*, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2011.

Widiasworo Erwin, *Cerdas Pengelolaan Kelas*, Yogyakarta: DIVA Press, 2018.

Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah tinjauan teoritik dan permasalahannya*, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2010.