

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMKN 1 Papalang Kecamatan Papalang Kabupaten Mamuju

Pitriani R^{1*}, Muhlis Madani², Nuryanti Mustari³

- 1) Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
- 2) Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
- 3) Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia

Abstract

This study purposed to find out the effect of headmaster's leadership on the performance of teachers at SMKN 1 Papalang, Papalang Sub-district, Mamuju Regency. This study used quantitative methods. Sampling technique used saturated sampling in which all member of the opulation was used as samples. Research data were questionnaires and observations. The data were analyzed by using descriptive statistical analysis with SPSS. The results of this study showed that the influence of headmaster's leadership on the performance of teachers at SMKN 1 Papalang, Papalang Sub-district, Mamuju Regency was very significant. Therefore, the hypothesis in the study was accepted because it was supported by the significance value. So in other words the independent variable of the headmaster's leadership was able to expliein the magnitude of the dependent variable of teacher performance.

Keywords: *leadership, headmaster, teachers performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMKN 1 Papalang Kecamatan Papalang Kabupaten Mamuju. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penarikan sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan sampling jenuh yang dimana semua anggota populasi akan digunakan sebagai sampel. Data penelitian dikumpul dengan menggunakan instrumen berupa kuesioner dan observasi. Data tersebut dianalisis dengan menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear sederhana dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMKN 1 Papalang Kecamatan Papalang Kabupaten Mamuju yang sangat signifikan. Oleh karena itu, hipotesis dalam penelitian diterima karena didukung oleh nilai signifikansi. Maka dengan kata lain variabel independen kepemimpinan kepala sekolah mampu menjelaskan besarnya variabel dependen kinerja guru.

Kata kunci: kepemimpinan, kepala sekolah, kinerja guru

* pitri@gmail.com

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan satu upaya untuk mendapatkan sebuah ilmu, dan skill pada setiap individu agar mendapatkan pengembangan terhadap dirinya sebagai taraf kehidupan sehingga dapat menerima disetiap perubahan-perubahan yang akan terjadi dikehidupannya. pendidikan yang bermutu dapat menghasilkan kualitas pendidikan yang bermutu. Melalui pendidikan dapat dikembangkan juga kemampuan pribadi, daya fikir, dan perilaku yang lebih baik.

Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang menyebutkan bahwa: Pendidikan nasional bertujuan untuk mengembangkan pengembangan kemampuan siswa agar menjadi manusia yang mempunyai iman dan taqwa kepada Tuhan yang Maha Kuasa, berakhlak mulia, dan menjadi masyarakat yang demokratis serta bertanggung jawab.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 pasal 20 (a) Tentang Guru dan Dosen adalah merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.

Undang-undang No. 14 Tahun 2005 Pasal 4 tentang guru dan dosen, Peraturan ini terbit dalam rangka memberi ruang dan mendukung pelaksanaan tugas dan peran guru agar menjadi guru yang professional. Perubahan peraturan ini diharapkan berimplikasi terhadap peningkatan mutu, kreatifitas, dan kinerja guru.

Salah satu hal yang mendasar dalam peraturan ini adalah adanya penilaian Kinerja Guru yang sebelumnya lebih bersifat administratif menjadi lebih berorientasi praktis, kuantitatif, dan kualitatif, sehingga diharapkan para guru akan lebih bersemangat untuk meningkatkan kinerja dan profesionalitasnya.

Berbicara pendidikan di Indonesia, Menteri Keuangan Sri Mulyani memiliki hasil akhir dari pendidikan di Indonesia. Sebab, kualitas pengajaran di Indonesia kalah dengan Vietnam. Padahal, anggaran pendidikan yang digelontorkan pemerintah cukup besar yakni sebesar Rp 416 triliun atau sebesar 20% APBN. Dia menambahkan perbedaan tersebut terlihat dari daftar peringkat yang diberikan oleh World Economy Forum, yakni Indonesia berada di peringkat ke 53 sedangkan Vietnam berada di peringkat ke 8

terbaik dunia. Besaran anggaran ini sama dengan Vietnam, akan tetapi besarnya dana pendidikan tak membuat pembelajaran di Indonesia naik peringkat. Persoalan pokok yang dialami sekolah-sekolah di Indonesia selain soal ketimpangan pada keterampilan guru, serta berkaitan dengan penyajian pelajaran minim dan sarana sekolah yang kurang layak (Kompas.com., 2018).

Pendidikan disekolah akan berhasil ketika kepala sekolah mampu untuk mengelolah ketenagaan pendidikan yang ada disekolah. Kepala sekolah merupakan salah satu tenaga pendidikan yang mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja guru. Tanggung jawab seorang kepala sekolah yaitu dapat menyelenggarakan kegiatan-kegiatan pendidikan, sistem administrasi, membina para tenaga pendidik lainnya, serta mampu mendayagunakan dan memelihara sarana dan prasarana.

Kepala sekolah adalah seorang pemimpin yang mempunyai pengaruh besar dan dapat menentukan maju atau tidaknya sekolah yang dipimpin serta memiliki kemampuan administrasi, memiliki pendirian yang tetap, dan berhak dalam menjalankan setiap tugasnya. Untuk menjadi seorang pemimpin disekolah yang baik harus memberikan upaya dalam

meningkatkan kinerja guru melalui beberapa program yang dapat membina para tenaga pendidik. Oleh karena itu untuk memimpin sebuah sekolah, kepala sekolah dituntut untuk memiliki pribadi atau sifat yang baik serta mempunyai skill dalam memimpin sebuah lembaga pendidikan.

Upaya dalam pengembangan kinerja guru sangat dipengaruhi oleh kepala sekolah jika kepala sekolah mampu untuk memberikan pengawasan dan mampu mengendalikan serta menyelaraskan sumber daya pendidikan maka tingkat kinerja guru akan berhasil. Peranan guru ialah mampu untuk memberikan input pendidikan sehingga dapat menghasilkan output yang baik. Hal tersebut tentu membutuhkan proses yang baik, salah satu prosesnya yaitu melakukan proses belajar mengajar sesuai dengan kurikulum yang ada di sekolah, untuk mencapai hal tersebut tentu guru juga perlu memerlukan kompetensi atau keahlian dibidangnya masing-masing sehingga menghasilkan kualitas yang baik dalam proses belajar mengajar. Hal ini berarti, kondisi kompetensi atau keahlian guru dapat mempengaruhi pendidikan yang baik dan unggul.

Menurut Wahjosumidjo (2005: 17) kepemimpinan adalah sifat atau perilaku seseorang yang mampu

memengaruhi orang lain, seorang pemimpin juga harus mampu melakukan interaksi/hubungan yang baik terhadap bawahannya. Sedangkan Thoha (2006: 9) berpendapat tentang kepemimpinan bahwa setiap pemimpin harus memiliki seni dalam memberikan pengaruh kepada orang lain sehingga kegiatan akan berjalan dengan baik.

Kartono (2006:57) mendefinisikan kepemimpinan adalah masalah hubungan yang dapat memberikan pengaruh antara pimpinan dan bawahan. Kepemimpinan ada melalui hasil dari hubungan yang ada pada seorang pimpinan dan bawahan. Kepemimpinan dapat berjalan ketika seorang pimpinan mempunyai kekuasaan untuk mengajak orang lain dalam melaksanakan kegiatan dalam pencapaian tujuan.

Menurut Permadi (1996:12) mendefinisikan kepemimpinan merupakan pelaksanaan pekerjaan dalam memengaruhi tingkah laku bawahan atau seni memengaruhi tingkah laku seseorang baik individu atau kelompok. Hasibuan (2009: 170) kepemimpinan adalah cara pimpinan dalam memengaruhi tingkah laku anggotanya untuk ingin melakukan pekerjaan secara bersama-sama secara produktif demi pencapaian suatu tujuan.

Purwanto (2010:26) kepemimpinan dapat juga diartikan sebagai sekumpulan dari serangkaian skill dan sifat dari seorang pimpinan itu sendiri, dalam hal ini yaitu kewibawaan, sehingga dapat menjadikan sebagai alat untuk digunakan dalam meyakinkan seseorang agar ingin melakukan suatu pekerjaan atau melaksanakan tugas dengan semangat dan penuh tanggung jawab tanpa adanya paksaan dari pihak manapun. Dari defenisi tersebut melihat bahwa kepemimpinan memiliki kata kunci “mempengaruhi, kerja sama, dan tujuan bersama”. Kepemimpinan yaitu faktor yang utama didalam organisasi dimana keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi yang menentukan adalah seorang pimpinan atau atasan organisasi.

Seorang pimpinan harus mampu dalam memengaruhi setiap orang agar orang tersebut ingin bekerja sama dalam melaksanakan tujuan organisasi. Maksud dari kata memengaruhi yaitu bagaimana pemimpin mempersatukan setiap pendapat dari setiap anggota organisasi melakukan suatu tindakan dalam pencapaian tujuan. Untuk memimpin dibidang pendidikan dalam era sekarang dilandasi dengan jati diri anak bangsa yang hakiki dan bersumber pada nilai-nilai kebudayaan dan

kerohanian, serta dapat mendatangkan perubahan dibidang pendidikan.

Dalam menjalankan kepemimpinannya, seorang kepala sekolah memiliki standar pekerjaan yang harus dilakukan. Mulyasa (2013: 97-122) menjelaskan bahwa kepala sekolah harus melakukan perannya sebagai pimpinan dengan menjalankan fungsi sebagai berikut: 1) kepala sekolah sebagai *educator* (pendidik); 2) kepala sekolah sebagai manajer; 3) kepala sekolah sebagai administrator; 4) kepala sekolah sebagai supervisor; 5) kepala sekolah sebagai *leader* (pemimpin); 6) kepala sekolah sebagai inovator; dan 7) kepala sekolah sebagai motivator. Kemudian fungsi-fungsi tersebut sering disingkat dengan EMASLIM (*educator*, manajer, administrator, supervisor, *leader*, inovator, motivator).

Pendapat para ahli mengenai kinerja cukup beragam. Menurut Tjutju (2009:161) kinerja merupakan hasil absolut yang dihadirkan individu yang berkaitan melakukan pekerjaan dan fungsinya pada organisasi. Sementara menurut Aritonang dalam Barnawi dan Arifin (2012: 12) performa atau kemampuan ialah prestasi yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu lembaga, memiliki kewajiban tersendiri berdasarkan kekusaan guna

memperoleh tujuan organisasi berkaitan secara formal, tidak melalui hukum, dan sesuai dengan moral dan etika. Kemudian menurut Ilyas dalam Indrawati (2006: 45-46), kinerja adalah penampilan hasil karya personel, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi dan membuat performa seseorang ataupun golongan kerja pegawai.

Samsudin (2006:159) memberikan pengertian kinerja bagaikan derajat implementasi pekerjaan dapat diperoleh seseorang lewat pemanfaatan yang ada serta penjelasan yang sudah diputuskan guna mendapatkan visi organisasi. Sebaliknya Nawawi (2005: 234) mengusung penafsiran kinerja ibarat prestasi pengerjaan suatu kegiatan. Pengertian tersebut memberikan pemahaman bahwa kinerja melahirkan suatu tingkah-laku maupun perilaku seseorang yang secara spontan mampu diamati oleh orang lain.

Berlandaskan dari buah pikiran di atas, hingga disimpulkan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas, kewajiban yang sinkron dan kekuasaan berlandaskan standar kemampuan yang sudah dirumuskan pada fase tertentu dalam rangka menggapai arah organisasi.

Sementara itu, guru adalah instruktur handal atas kewajiban istimewa mendidik, mengajar, membentuk, mengarahkan, melatih, mengoreksi, dan mengevaluasi hasil pembelajaran siswa.

Menurut Natawijaya (2006: 22) mengartikan kinerja guru menjadi perangai aktual yang ditetapkan guru ketika membagikan pendidikan pada murid. Menurut Sanjaya (2005: 134) kinerja guru berkaitan dengan tugas perencanaan, pengelolaan pembelajaran, serta pengukuran perolehan belajar peserta didik. Sebagai perancangan, kemudian pengajar harus cakap mengonsep pengkajian yang selaras pada keadaan di lingkungan, selaku pelaksana maka pengajar perlu menghasilkan suasana pembelajaran yang membantu agar murid mampu menimba ilmu secara maksimal, dan menjadi penilai hingga guru harus mampu pandai berupaya melaksanakan pengukuran metode dan perolehan belajar murid. Suwarni (2011) mendefinisikan kinerja guru merupakan hasil yang dicapai guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan keunggulan. Kinerja guru akan baik jika guru telah melaksanakan unsur-unsur yang terdiri dari kesetiaan dan

komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, berinisiatif, merencanakan program pembelajaran, menguasai dan mengembangkan bahan ajar, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya, kreatifitas dalam pelaksanaan pengajaran, mampu berkomunikasi serta bekerjasama dengan semua warga sekolah, kepemimpinan yang menjadi panutan siswa, kepribadian yang baik, jujur dan obyektif dalam membimbing siswa, serta tanggungjawab terhadap tugasnya.

Menurut Sudjana (2002: 17) kinerja bisa diamati pada kecakapan melakukan kewajiban guru, sebagai berikut: a. merencanakan proses belajar mengajar; b. menyelenggarakan dan mengatur kegiatan pembelajaran; c. menilai kemajuan proses belajar mengajar; d. menguasai bahan pelajaran.

Dari pembahasan tentang pengertian atau defenisi kinerja dan guru, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja guru secara garis besar adalah suatu aktifitas guru yang dilakukan bermakna mendidik, menuntun, membina dan memberi pelajaran pada siswa sebanding dengan kesanggupan keprofesionalan yang dimilikinya dan buah keberhasilan yang diperoleh seorang guru pada bagian kegiatannya berdasarkan ukuran

tersendiri dan dinilai oleh pimpinan lembaga pendidikan terutama kepala sekolah.

Kinerja guru dalam melaksanakan pembelajaran, tidak dapat terpisah dari faktor-faktor pendukung dan pemecahan masalah yang menyebabkan terhambatnya kegiatan belajar mengajar secara baik dan benar dalam rangka pencapaian tujuan yang diharapkan guru dalam mengajar. Clelland dalam Mangkunegara (2002: 67) mengemukakan ada enam karakteristik dari pegawai yang memiliki motif berprestasi tinggi, yaitu; (a) mengantongi tanggung jawab individu yang tinggi, (b) berani mengambil resiko, (c) memiliki tujuan yang realistis, (d) mempunyai program kerja yang komplet dan berusaha untuk merealisasi tujuannya, (e) menggunakan feed back nan konkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya, (f) memberi harapan guna mewujudkan agenda yang telah direncanakan.

Kinerja guru tak tercipta dengan sendirinya, tetapi dipengaruhi oleh komponen-komponen tersendiri. Menurut Timpe dalam Mangkunegara (2002: 15) merumuskan aspek-aspek kinerja dapat diamati pada faktor internal dan faktor eksternal, sebagai berikut: a) Faktor Internal yaitu bersangkut paut sama kelakuan pribadi.

Misalnya, kinerja seseorang baik adalah tipe pekerja keras mempunyai kemampuan tinggi, sebaliknya kinerja yang kurang baik yaitu tidak mempunyai usaha dalam membenahi kemampuannya. b) Faktor Eksternal yaitu aspek yang berdampak pada kinerja individu, yang berawal pada lingkungan. Semacam kepribadian, tingkah laku, dan kegiatan-kegiatan teman kerja, anak buah atau pimpinan, prasarana kerja serta kondisi organisasi.

Menurut teori Michigan, Robin (2003: 44): “Bahwa pemimpin yang berorientasi karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja kelompok kerja”. Teori Jalur Tujuan, Robin (2003: 55) menggambarkan : a. kepemimpinan yang suportif menghasilkan kinerja dan kepuasan pegawai yang tinggi bila bawahan mengerjakan tugas terstruktur. b. Kepemimpinan yang mengarah kehasil akan menaikkan permintaan pegawai akan upaya mendorong kemampuan yang besar apabila pekerjaan terstruktur.

Keberhasilan suatu lembaga atau instansi baik senagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu lembaga atau instansi tertentu, sangat tergantung pada efektivitas kepemimpinan yang terdapat dalam lembaga atau instansi yang bersangkutan. Dapat dinyatakan bahwa

bobot kepemimpinan yang diperoleh oleh sebuah lembaga atau instansi memainkan peranan penting dalam keberhasilan lembaga terkait dalam mengadakan aktivitasnya terfokus pada kinerja seluruh pegawai (Siagian, 2006).

Menurut Wibisono (2007, 47) kinerja dipengaruhi oleh bermacam aspek yaitu leadership, stimulus serta kebiasaan organisasi. Teori Mangkunegara (2002, 18) merumuskan faktor-faktor sebuah kinerja ialah kepemimpinan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan selama kurang lebih 2 (dua) bulan dari tanggal 12 Oktober 2019 sampai dengan 12 Desember 2019. Adapun lokasi penelitian yaitu di SMKN 1 Papalang Kecamatan Papalang Kabupaten Mamuju dengan pertimbangan bahwa masih banyak guru yang kinerjanya kurang baik yaitu cenderung pasif, dimana mereka kurang inisiatif dalam mengembangkan diri terkait dengan tugasnya di sekolah.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dan penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif yaitu mendeskripsikan kepada peneliti terhadap objek yang akan diteliti melalui data yang telah dikumpulkan

sebagaimana adanya tanpa mengambil sebuah kesimpulan yang berlaku umum.

Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMKN 1 Papalang Kecamatan Papalang Kabupaten Mamuju yang berjumlah sebanyak 60 orang jadi populasi dalam penelitian ini berjumlah 60 orang. Penarikan sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan sampling jenuh yang dimana semua anggota populasi akan digunakan sebagai sampel yakni sebanyak 60 orang guru SMKN 1 Papalang Kecamatan Papalang Kabupaten Mamuju.

Teknik pengumpulan data yang dipilih adalah dengan menggunakan kuesioner (angket) menggunakan bentuk *checklist*, guna membantu responden di SMKN 1 Papalang Kecamatan Papalang Kabupaten Mamuju untuk menjawab dan mengisi kuesioner dengan mudah dan cepat dengan memberi tanda *check* (✓) pada tempat yang telah tersedia. Kuesioner penelitian yang dibuat oleh peneliti ini akan diuji validasi dan reliabilitas sebelum dan sesudah penelitian.

Penelitian ini menggunakan dua teknik analisis data yaitu teknik analisis statistik deskriptif, dan teknik analisis regresi linear sederhana dengan bantuan program software SPSS version 23.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

SMKN 1 Papalang Kecamatan Papalang Kabupaten Mamuju merupakan salah satu sekolah SMK yang ada di kabupaten Mamuju di Jl. Poros Mamuju Tarailu KM 75. Papalang Sulawesi Barat, Mamuju. Didirikan pada tanggal 7 Juli 2005.

Motto, Visi dan Misi SMKN 1 Papalang. Motto: SMK (Santun, Mandiri dan Kreatif), Visi: menjadikan SMK Negeri Papalang sebagai penghasil lulusan yang Santun, Terampil dan Mandiri pada tahun 2019. Misi terdiri dari: 1) memantapkan karakter insan SMK menuju perilaku yang Santun. 2) memantapkan keterampilan siswa menuju insan yang Mandiri. 3) membangun jiwa wirausaha yang Handal dan Berakhal Mulia. 4) mewujudkan iklim kerja yang kondusif, aspiratif dan akomodatif. 5) meningkatkan kerja sama dengan dunia usaha dan dunia industry dalam bentuk kerja industry dan penamatan. 6) mengembangkan dan mengoptimalkan sarana dan prasarana agar terbentuk kompetensi dasar yang kuat.

Uji Validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau keakuratan suatu instrumen. Uji ini digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu

kuesioner. Pengujian ini dilakukan dengan bantuan komputer menggunakan program SPSS for windows versi 23.0. Dalam penelitian ini pengujian validasi hanya dilakukan terhadap 60 responden. Pengambilan keputusan berdasarkan pada nilai r_{hitung} (*Corrected Item-Total Correlation*) > r_{tabel} sebesar 0,254, maka item/pertanyaan tersebut valid begitupun sebaliknya.

Berdasarkan hasil perhitungan uji validasi variabel Kepemimpinan dengan 25 item pertanyaan dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan untuk variabel Kepemimpinan memiliki status valid atau dapat dikatakan bahwa semua data dari hasil penelitian dikatakan valid atau akurat, karena analisis data yang telah dilakukan oleh peneliti melalui uji validasi tersebut menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar 0,254.

Berdasarkan hasil perhitungan uji validasi variabel kedisiplinan dengan item 25 pertanyaan dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan untuk variabel Kinerja memiliki status valid atau dapat dikatakan bahwa semua data dari hasil penelitian dikatakan valid atau akurat, karena analisis data yang telah dilakukan oleh peneliti melalui uji validasi tersebut menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar 0,254.

Uji Reliabilitas dilakukan terhadap item pernyataan yang dinyatakan Valid. Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika jawaban atau respon dari pernyataan selalu konsisten.

Koefisien reliabilitas instrumen dimaksudkan untuk melihat konsistensi jawaban butir-butir pernyataan yang

diberikan oleh responden. Untuk menghitung reliabilitasnya peneliti menggunakan rumus “*Alpha Cronbach*”. Perhitungan dilakukan dengan bantuan komputer melalui program SPSS 23,0. Adapun reliabilitas untuk masing-masing variabel hasilnya disajikan melalui tabel berikut ini:

Tabel 1.3
Hasil Uji Realibilitas

No	Variabel	Ralpha	R kritis	Kriteria
1	Kepemimpinan	0,868	0,7	Reliabel
2	Kinerja	0,946	0,7	Reliabel

Sumber : Data Primer Yang Diolah

Berdasarkan Tabel 1.3 uji realibilitas dilakukan terhadap pernyataan selalu konsisten. Jadi hasil koefisien realibilitas instrumen kepemimpinan sebesar 0,868, dan instrumen kinerja sebesar 0,946 jadi kedua instrumen tersebut dinyatakan reliabel atau memenuhi persyaratan yang dimana jika nilai “*Alpha Cronbach*” lebih besar dari 0,7 maka dapat dikatakan reliabel.

Berdasarkan dari hasil penelitian untuk melihat pengaruh pengawasan terhadap kedisiplinan dengan jumlah 60 responden. Maka dilakukan Analisis Regresi Linear sederhana dengan

bantuan SPSS 23.0, untuk melihat hasil pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMKN 1 Papalang Kecamatan Papalang Kabupaten Mamuju pada responden sebanyak 60 orang. Adapun hasil analisis regresi sederhana dapat diperoleh seperti pada tabel 1.4 sebagai berikut :

Tabel 1.4
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	39,499	15,282		2,585	,012
X	,683	,136	,552	5,039	,000

a. Dependent Variable: Y

Adapun rumus model persamaan regresi sederhana yang digunakan dalam menentukan besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 39,499 + 0,683 (X)$$

$$Y = 39,499$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas maka dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien regresi (b) nilainya sebesar 0,683 yang menyatakan bahwa jika kepemimpinan (X) nilainya 0 maka hasil kinerja (Y) nilainya positif 39,499. Setiap penambahan 1% nilai kepemimpinan maka nilai kinerja semakin bertambah sebesar 0,683 koefisien regresi tersebut positif, sehingga dapat dikatakan berpengaruh

antara variabel Kepemimpinan (X) terhadap variabel Kinerja (Y) dengan nilai sebesar 39,499. Apabila ditingkatkan nilai Kepemimpinan (X) maka Kinerja (Y) akan semakin meningkat berarti ada pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja guru SMKN 1 Papalang Kecamatan Papalang Kabupaten Mamuju.

Berdasarkan hasil nilai signifikan (sig) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga berarti H_0 diterima dan H_a ditolak jadi dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMKN 1 Papalang Kecamatan Papalang Kabupaten Mamuju.

Tabel 1.5
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,552 ^a	,304	,292	7,37994

a. Predictors: (Constant), X

Berdasarkan hasil analisis data statistik tabel 1.5 Model summary menjelaskan besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) sebesar 0,552 dari Output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R square) sebesar 0,304 atau 30,4% yang mengandung arti bahwa besarnya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah

(X) terhadap kinerja (Y) guru SMKN 1 Papalang Kecamatan Papalang Kabupaten Mamuju sebesar 30,4% sedangkan sisanya 0,694 atau 69,6% disebabkan oleh faktor-faktor lain yang bukan menjadi fokus pembahasan dalam penelitian ini.

Tabel 1.6
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1382,768	1	1382,768	25,389	,000 ^b
Residual	3158,882	58	54,463		
Total	4541,650	59			

- a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X

Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMKN 1 Papalang Kecamatan Papalang Kabupaten Mamuju dapat ditentukan dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana antara satu variabel independen yaitu kepemimpinan kepala sekolah (X) terhadap variabel dependen yaitu kinerja (Y) guru SMKN 1 Papalang Kecamatan Papalang Kabupaten Mamuju. Pengambilan keputusan dalam uji regresi linear sederhana mengacu pada dua hal yaitu :

a. Jika nilai F_{hitung} lebih kecil $> F_{tabel}$ atau nilai signifikan lebih kecil $< 0,05$ artinya variabel X berpengaruh terhadap variabel Y, maka H_a diterima. b. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai signifikan

lebih besar $> 0,05$ artinya variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y, maka H_a ditolak.

Adapun rumus yang digunakan untuk mengetahui F_{tabel} adalah :

$$df1 (N1) = K-1 = 2-1 = 1$$

$$df2 (N2) = n-k = 60-2 = 58$$

Ket : k = jumlah variabel (bebas dan terikat)

n = jumlah sampel/responden

Pada tabel distribusi f lihat $N1 = 1$ dan $N2 = 58$, maka F_{tabel} nya adalah 4,00

Berdasarkan hasil analisis data statistik tabel 4.68 Anova tersebut digunakan untuk menentukan model persamaan regresi linear sederhana yang diketahui bahwa nilai $F_{hitung} = 25,389$ dengan tingkat signifikan sebesar 0,000

lebih kecil $< 0,05$ maka variabel kepemimpinan kepala sekolah (X) kuat pengaruhnya terhadap variabel kinerja (Y). Jika dibandingkan dengan nilai F_{tabel} sebesar 4,00 dengan tingkat signifikan sebesar 0,05 maka nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($25,389 > 4,00$). Hal ini berarti kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMKN 1 Papalang Kecamatan Papalang Kabupaten Mamuju, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : 1) Kepemimpinan kepala sekolah SMKN 1 Papalang Kecamatan Papalang Kabupaten Mamuju sudah diterapkan dengan baik, hal ini sesuai dengan jawaban responden dari kuesioner yang dibagikan peneliti serta hasil perhitungan pada tabel 4.35 yang menunjukkan bahwa Kepemimpinan kepala sekolah SMKN 1 Papalang Kecamatan Papalang Kabupaten Mamuju berada dalam kategori baik yaitu 77,3% hasil diperoleh dari perhitungan rata-rata kuesioner peneliti. 2) Kinerja dapat dilihat pada tabel 4.66 yang menunjukkan bahwa kinerja guru SMKN 1 Papalang Kecamatan Papalang

Kabupaten Mamuju dalam kategori baik yaitu sebesar 84% hasil diperoleh dari perhitungan rata-rata kuesioner peneliti. 3) Berdasarkan hasil analisis data statistik tabel 4.69 model summary, menjelaskan besarnya nilai korelasi atau hubungan (R square) sebesar 0,304. Dan besar pengaruh variabel independen atau kepemimpinan kepala sekolah (X) terhadap variabel dependen kinerja (Y) ditunjukkan oleh nilai R square sebesar 0,304 yang artinya 30,4% besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen di SMKN 1 Papalang Kecamatan Papalang Kabupaten Mamuju, dari hasil output tersebut berada pada tingkat baik.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yaitu dengan mengkonsultasikan nilai T_{hitung} dengan nilai T_{tabel} , dan melakukan uji t yang diketahui bahwa $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($5,039 > 2,001$) atau signifikan (Sig) sebesar 0,000 lebih kecil dari $< 0,05$ sehingga berarti H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti H_a kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMKN 1 Papalang Kecamatan Papalang Kabupaten Mamuju.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Muhammad dan Barnawi, *Instrumen Pembinaan, Peningkatan dan penilaian kinerja guru professional*, Cet.1, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2012.
- Hasibuan, Malayu S.P, *Organisasi dan Motivasi*, Jakarta: Bumi Aksara, 2009.
- Indrawati, Yuliani, *Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru Matematika dalam pelaksanaan kurikulum berbasis Kompetensi pada sekolah Menengah Atas Kota Palembang*, dalam Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya, vol.4, no.7 (2006): h. 45-46.
- Kartono, Kartini. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2006.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2002.
- Mulyasa, *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: Bumi Aksara. 2013.
- Natawijaya, Rahman, *Peran Guru Dalam Bimbingan di Sekolah*, Bandung: CV Abardin, 2006.
- Nawawi, Hadari, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Komptitif*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2005.
- Permadi, K, *Pemimpin dan Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Jakarta: Rineka Cipta, 1996.
- Purwanto, *Evaluasi Hasil Belajar*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2010.
- Robin, Stephen P. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Index. 2003.
- Samsudin, Sadili, *Manajemen Sumber Daya*, Bandung: Pustaka Setia, 2006.
- Sanjaya, Wina, *Pembelajaran dalam Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi*, Jakarta: Prenada Media Grub, 2005.
- Siagian, Sondang P, *Sistem Informasi Manajemen*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2006.
- Sudjana, Nana, *Dasar – dasar Proses Belajar Mengajar*, Bandung: Sinar Baru Algesindo, 2002.
- Suwarni. 2011. Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru Ekonomi. Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran (JPP), Vol 18, No. 2.
- Thoha, Miftah . 2006. Kepemimpinan dalam Manajemen. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Tjutju Yuniarsih dan Suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta, 2009.
- Wahjosumijo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Rajawali Grafindo Persada. 2005.
- Wibisono, Dermawan. *Manajemen Kinerja Korporasi dan Organisasi*, Jakarta: Erlangga. 2007.