
**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU
SEKOLAH DASAR NEGERI DI KECAMATAN BALARAJA****Oleh****Evalin Ndoen¹, Alberth Supriyanto Manurung²**^{1,2}Universitas Esa unggul**Email:** [1ndoenevalin@student.esaunggul.ac.id](mailto:ndoenevalin@student.esaunggul.ac.id), [2alberth@esaunggul.ac.id](mailto:alberth@esaunggul.ac.id)**Abstract**

The purpose of this study was to identify: 1) principal's leadership at SD Negeri Kecamatan Balaraja, 2) teacher's performance at SD Negeri Kecamatan Balaraja, and 3) the influence of principal leadership towards teacher's performance at SD Negeri Kecamatan Balaraja. This study uses quantitative approach, non-experiment model with correlational design. Subject of this research are principal and teacher of elementary public school in Kecamatan Balaraja. Instrument of this study is questionnaire. The result of this study based on descriptive analysis shows that both variables which are principal leadership and teacher performance is in middle category with percentage 53,75 % for principal leadership and 71,42 % for teacher's performance. Whereas hypothetically, the result of the study is there is a middle correlation for principal leadership and teacher's performance with value 0,457 and based on the result there is significant influence of principal leadership towards teacher performance with coefficient determination value is 0,299 (29,9 %) which indicates that predictive ability of independent variable (principal leadership) to dependent variable (teacher performance) in this research is 29,9. According to the results, the conclusion is there is significant influence of principal leadership towards teacher performance.

Keywords: Leadership, Principal, Performance, Teacher**PENDAHULUAN**

Pendidikan dijadikan sebagai tolak ukur dalam berkontribusi mencerdaskan kehidupan bangsa dengan memberikan bekal kepada peserta didik sehingga kelak mampu berkontribusi dalam menentukan keberhasilan dalam pembangunan. Pendidikan yang berkualitas akan terwujud salah satunya melalui peran kepala sekolah selaku pemegang otoritas kebijakan paling tinggi dan penggerak dalam komponen suatu sekolah. Selaku pemimpin organisasi, kepala sekolah secara penuh bertanggung jawab terhadap keberhasilan dan kualitas seluruh komponen sekolah. Kepala sekolah memegang peranan penting yang dapat memberikan pengaruh dalam organisasi sekolah, salah satunya dalam menjalankan fungsi sebagai penggerak dimana kepala sekolah bertanggung jawab penuh pada peningkatan kinerja guru dan kualitasnya. Disamping itu, secara lebih luas kepala sekolah juga turut bertanggung jawab terhadap proses

penyelenggaraan pendidikan baik yang meliputi sekolah itu sendiri sehingga terkait dengan pembinaan tenaga pendidik hingga sarana prasarana. Merujuk akan tanggung jawabnya yang besar, seorang kepala sekolah harus memiliki kepribadian maupun sifat-sifat kepemimpinan untuk memimpin dan memberikan perhatian juga bagi sumber daya di sekolah yang berkontribusi di sekolah dimana salah satunya yang terpenting yaitu guru agar kinerja mereka selalu terjaga dengan baik bahkan mengalami peningkatan.

Namun harapan tidaklah selalu sama dengan kenyataan. Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan terkait dengan kepemimpinan kepala sekolah, diperoleh bahwa kepemimpinan kepala sekolah di SD Negeri Kecamatan Balaraja yang diterapkan rata-rata masih kurang optimal. Kepala sekolah belum mampu untuk menunjukkan keterampilan sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2007 sebab

cenderung terfokus pada aspek administratif semata yang terkait dengan administrasi sekolah sehingga kurang memperhatikan aspek lain terutama pada aspek pengembangan profesionalitas guru, yang dalam hal ini termasuk peningkatan kinerja tenaga pendidik.

Disamping itu, kepemimpinan kepala sekolah sekedar melaksanakan perintah dari atas tanpa memperhatikan relevansi dan kebutuhan yang dibutuhkan oleh sekolah untuk dikembangkan sehingga dapat dikatakan bahwa kepala sekolah kurang berinisiatif merancang program pengembangan sekolah. Adapun kepala sekolah yang mendekati masa pensiun sehingga terkesan mengabaikan tugas dan tanggung jawab dengan menghibahkan tugas-tugasnya pada cakupan guru sehingga hal demikian menjadikan *image* kepala sekolah terkesan hanya sebagai simbol.

Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan terhadap beberapa guru di sekolah di Kecamatan Balaraja, diketahui bahwa terdapat banyak faktor yang memberikan pengaruh terhadap kinerja guru. Salah satu faktor adalah kepemimpinan kepala sekolah ternyata memiliki sangkut paut dengan kinerja guru. Hal yang diperoleh adalah terkait dengan pola komunikasi berjalan tidak efisien dan efektif sehingga kurangnya pemberian motivasi oleh kepala sekolah terhadap guru sehingga berdampak pada kinerja guru.

Sistem pendidikan menempatkan guru sebagai komponen penting di suatu organisasi sekolah baik sebagai *input*, proses, hingga *output*. Merujuk pada hal ini maka guru menjadi aspek penting bagi lembaga pendidikan dalam pencapaian tujuan sehingga berkaitan dengan kinerja guru terutama dari segi profesionalismenya harus mendapat perhatian karena bersifat mutlak dibutuhkan. Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan dengan salah satu pegawai di Dinas pendidikan kabupaten Tangerang, terkait dengan kinerja guru khususnya di SD Negeri kecamatan Balaraja dikatakan bahwa masih terdapat guru-guru yang belum mampu untuk menunjukkan kinerja yang profesional, seperti:

1. Dalam aspek pembuatan RPP, guru hanya sekedar menjiplak dari buku pegangan guru tanpa melakukan pengembangan.
2. Terdapat beberapa guru yang memiliki kinerja rendah yang disebabkan oleh sistem pengontrolan kepala sekolah yang minim. Kinerja yang rendah dalam hal ini berkaitan dengan tidak menggunakan media inovatif dalam proses mengajar serta metode mengajar yang monoton.
3. Rendahnya inisiatif guru yang terlihat ketika memanfaatkan waktu luang untuk melakukan hal-hal yang tidak berhubungan dengan pekerjaan.

Kondisi demikian mempertegas bahwa kepala sekolah selaku pemimpin berhadapan dengan tantangan untuk menciptakan perubahan dan pengembangan bidang pendidikan dalam aspek peningkatan kinerja guru. Selaku pemimpin, kepala sekolah hendaknya merefleksi kembali teknik kepemimpinan yang diterapkan agar dapat memahami apakah teknik yang telah diterapkan tersebut relevan atau tidak dengan kondisi dan situasi organisasi yang dipimpinnya terutama berkaitan dengan tenaga pendidik. Berdasarkan latar belakang permasalahan yang diperoleh berdasarkan pengamatan awal, peneliti menduga bahwa kinerja guru dalam bekerja dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah yang belum maksimal. Oleh sebab itu, berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan maka peneliti memiliki ketertarikan untuk melakukan penelitian terkait dengan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di sekolah dasar negeri Kecamatan Balaraja.

LANDASAN TEORI

1. Kinerja Guru

Sanjaya (2018) mendefinisikan kinerja sebagai bentuk pencapaian maksimal berupa *output* baik yang bersifat *short-term* maupun *long-term* serta dalam bentuk kuantitatif maupun kualitatif yang dapat diukur secara efisien dan efektif sehingga dapat menentukan keberhasilan suatu tujuan organisasi.

Hamdiyah, dkk (2016) turut menuangkan pendapatnya mengenai pengertian kinerja guru sebagai prestasi kerja baik kualitas maupun kuantitas dari proses dan hasil penyelesaian tugas dan tanggung jawab individu yang dapat dinilai melalui komparasi hasil kerja yang ditunjukkan dengan standar yang ditetapkan sebelumnya. Kemudian Sari dan Hadijah (2016) mengungkapkan kinerja merupakan derajat keberhasilan selama periode tertentu secara kualitas dan kuantitas berdasarkan fungsi dan tugas masing-masing individu yang dapat diukur sehingga mampu mengetahui ketercapaian tujuan organisasi. Berdasarkan opini para tokoh tersebut, maka disimpulkan bahwa kinerja adalah capaian hasil kerja sesuai dengan fungsi dan tugas serta tanggung jawab yang ditentukan dalam kurun periode waktu tertentu baik bersifat kualitas dan kuantitas yang dapat dinilai dan diukur sehingga dapat berkontribusi dalam menentukan keberhasilan tujuan organisasi.

Merujuk pada definisi mengenai kinerja di atas, maka terkait dengan kinerja guru berorientasi pada pencapaian hasil kerja guru melalui usaha yang dilakukan terkait tugas-tugas yang dilaksanakannya berdasar pada potensi kerja, motivasi kerja, serta kesungguhan baik secara kualitas maupun kuantitas sehingga memperoleh *output* sesuai dengan tujuan organisasi (Habib dan Alawi, 2019). Adapun menurut Pamungkas (Handayani dan Rasyid, 2016) mengungkapkan bahwa keberhasilan pembelajaran di sekolah sangatlah dipengaruhi oleh kinerja seorang guru. Hal tersebut ditunjukkan melalui penguasaan kompetensi guru yaitu kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial. Dengan adanya kinerja guru yang tinggi maka akan memberikan imbas terhadap ketercapaian tujuan pengajaran yang dapat dicapai secara maksimal serta mutu pendidikan yang berkualitas (Mujazi, 2020). Kinerja guru yang baik menandakan bahwa guru tersebut memiliki kompetensi yang baik dibidangnya sehingga mampu menghasilkan kinerja yang baik pula. Disamping itu, kinerja guru sangat didukung juga oleh motivasi kerja (Manurung,

dkk 2020). Perwujudan kinerja guru yang optimal dapat dilihat dari kompetensi serta motivasi yang dimilikinya. Oleh sebab itu, esensi kinerja guru merupakan wujud pencapaian kompetensi guru dan kombinasi antara kompetensi ditambah dengan motivasi yang dimiliki dalam melaksanakan pekerjaan.

Retha (2017) mendefinisikan kinerja guru sebagai kesanggupan dan kemampuan kerja yang diperlihatkan guru dalam pelaksanaan tugas yang diberikan agar mencapai hasil yang optimal. Kemampuan kerja yang dimaksud disini merupakan kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan mendidik, mengarahkan, menilai, serta melakukan evaluasi terhadap peserta didik. Hal ini tentunya sesuai dengan profesi guru dimana dunia kerjanya berorientasi pada fungsinya sebagai tenaga pendidik terhadap peserta didik serta tugas dan tanggung jawabnya yang lebih luas yang berkaitan dengan kemasyarakatan dan kemanusiaan serta fungsi administrasi sekolah (Noverta, 2019). Hal ini tentunya sesuai dengan *motto* yang digagas oleh Ki Hajar Dewantara yang dijuluki sebagai Bapak Pendidikan Indonesia yaitu "*Ing ngarso sung tulodho, ing madya mangun karsa, Tut wuri handayani*".

Berdasarkan pemaparan tersebut maka kinerja guru adalah kemampuan kerja yang ditunjukkan oleh guru sebagai tenaga pendidik untuk menjalankan tugas maupun tanggung jawabnya yang tidak hanya sebatas terhadap peserta didik namun terhadap kemajuan bangsa yang ditempuh melalui dunia pendidikan serta terkait juga dengan administrasi sekolah. Artinya adalah kinerja seorang guru tidak hanya sebatas terlihat dari bagaimana usaha yang dilakukan guru terkait peserta didik, namun lebih luas daripada itu. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja guru merupakan kemampuan guru dalam bekerja sebagai wujud mengemban profesinya selaku tenaga pendidik yang tidak hanya sebatas mendidik peserta didik melainkan berkaitan dengan perwujudan kualitas dirinya berkontribusi untuk kemajuan

bangsa yang ditempuh melalui dunia pendidikan.

Kinerja guru yang berkualitas sangatlah diperlukan sebab tentunya hal ini akan memberikan dampak kepada kualitas pendidikan yang dihasilkan. Dengan kata lain, guru dituntut untuk memiliki kinerja yang tinggi sehingga menghasilkan kualitas pendidikan yang relevan dengan tujuan pendidikan itu sendiri.

Menurut Zaffar dan Siddiqui (2019) tingkat kinerja yang diperlihatkan setiap individu adalah heterogen sebab dipengaruhi oleh beragam faktor yang tentunya mempengaruhi kinerjanya. Selanjutnya Zaffar dan Siddiqui juga menjelaskan bahwa kinerja seseorang dalam bekerja dipengaruhi oleh dua faktor utama. Faktor pertama adalah faktor lingkungan: iklim kerja, deskripsi pekerjaan, kebijakan dan peraturan yang berlaku di organisasi, dan struktur organisasi. Faktor kedua adalah faktor individu: kemampuan dan keterampilan, kepribadian, persepsi, sikap, dan motivasi diri. Selanjutnya Negeri dan Kelingi (2018) mengemukakan bahwa kinerja guru antara lain dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut :

a. Faktor Motivasi

Motivasi berperan sebagai aspek penggerak untuk mengarahkan seseorang agar memiliki kemauan untuk berusaha dalam mencapai tujuan. Sikap dan mental seorang pengajar akan sangat mempengaruhi motivasi yang ada pada dirinya sehingga guru dengan motivasi tinggi akan berdampak pada perwujudan kinerja tinggi pula, dan sebaliknya.

b. Faktor Kemampuan

Faktor kemampuan yang dimaksud adalah terkait dengan kemampuan potensi diri (IQ) yaitu *knowledge* dan *skill*. Tentunya dalam melaksanakan tugas yang dimana sesuai dengan bidangnya, seorang pengajar akan lebih mudah menghasilkan kinerja

yang tinggi apabila memiliki IQ diatas rata-rata. Oleh sebab itu dapat dikatakan apabila seorang pengajar memiliki kemampuan yang rendah maka akan menghambatnya dalam mencapai kinerja yang baik.

Sekolah sebagai tatanan organisasi lembaga pendidikan harus melibatkan *human capital* dimana terkait dengan fungsi manajemen yang merujuk pada aspek pengelolaan dan pengembangan manusia (Hapudin, 2021). Pengelolaan dan pengembangan manusia yang dimaksud dalam organisasi sekolah salah satunya merujuk pada guru. Berkaitan dengan kinerja guru, sekolah selaku institusi pendidikan yang didalamnya terdapat interaksi dinamis terhadap berbagai tatanan maka sekolah perlu memiliki manajemen kinerja terutama guru selaku tenaga pendidik mengingat guru berkontribusi besar dalam pencapaian tujuan organisasi.

Manajemen kinerja guru menurut Maelina (2017) dapat didefinisikan sebagai usaha dalam bentuk pola komunikasi yang terjadi antara pemimpin dengan karyawannya yang dilakukan secara berkala sehingga para karyawan memahami dengan baik tujuan organisasi yang ingin dicapai. Selanjutnya Sudrajat (2018) mengatakan bahwa manajemen kinerja guru dapat didefinisikan sebagai usaha terencana untuk mengelola kinerja guru dalam bentuk pola komunikasi terbuka yang mampu mengarahkan dan mengendalikan prestasi guru di sekolah sehingga membentuk sistem utuh guna mencapai tujuan organisasi. Pada dasarnya manajemen kinerja guru mengandung makna pola komunikasi sebagai esensi utama antara pemimpin pendidikan yaitu kepala sekolah terhadap tenaga pendidiknya melalui pola kepemimpinan yang diterapkan.

Tugas utama seorang pendidik profesional tidak hanya mengajar melainkan lebih daripada itu yaitu seperti mendidik, memberikan dukungan, memberikan arahan, dan menilai (Ahmad, 2017). Namun disamping tugas-tugas yang telah disebutkan tersebut,

guru juga memiliki tanggung jawab terhadap urusan yang berkaitan dengan fungsi administrasi sekolah (Noverta, 2019). Melihat hal ini dapat dikatakan bahwa tugas guru tidak hanya terbatas pada aspek kompetensi yang dimilikinya, melainkan juga terhadap fungsi formal berkaitan dengan sekolah selaku organisasi. Menurut Yamin (Kartomo dan Slameto, 2016) penilaian kinerja guru dapat dilihat melalui aktivitas berikut:

- a. Kegiatan pra-mengajar
- b. Kegiatan selama proses mengajar berlangsung
- c. Keterlibatan peserta didik baik di luar maupun di dalam kelas.

Selanjutnya menurut Rigio (Putri dan Imaniyati, 2017) berpendapat bahwa aspek-aspek yang diukur dalam penilaian kinerja untuk guru yaitu :

- a. *Work performance*
- b. *Responsibility*
- c. *Honesty*
- d. *Cooperative*
- e. *Basic competencies*

Berdasarkan pemaparan opini para ahli tersebut dapat dilihat bahwa aspek yang dinilai pada kinerja guru tidak hanya menyangkut fungsi guru selaku tenaga pendidik dalam mengimplementasikan empat kompetensi dasar, melainkan juga terkait dengan fungsi formal sekolah. Oleh sebab itu kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa aspek-aspek dalam penilaian kinerja guru tentunya berkaitan dengan empat kompetensi dasar yaitu kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial ditambah dengan fungsi tugas administrasi sekolah.

Berdasarkan pernyataan tokoh-tokoh yang telah disebutkan di atas maka dapat ditarik kesimpulan terkait dengan kinerja guru adalah hasil kerja mengenai sejauh mana kemampuan guru dalam menyelesaikan tugas dan fungsinya baik di luar kelas maupun di dalam kelas sebagai pencapaian tujuan yang ditunjukkan melalui penyusunan rencana pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, penilaian proses pembelajaran,

menindaklanjuti hasil pembelajaran, dan pelaksanaan administrasi pendidikan.

2. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Secara etimologi, terdapat banyak literatur mengenai konsep kepemimpinan. Secara bahasa, istilah kepemimpinan berasal dari bahasa Inggris yaitu "*leadership*". Tidak dipungkiri bahwa semua organisasi membutuhkan sosok pemimpin (Burhanudin, 2020) hal ini dikarenakan sosok seorang pemimpin merupakan penegerak dalam berorganisasi (Susanto, dkk 2020). Menurut Mona, dkk (2017) kepemimpinan berkaitan dengan aktivitas yang dilakukan oleh pemimpin untuk mempengaruhi pengikutnya. Kepemimpinan adalah merupakan seni bagi seorang pemimpin untuk memberikan pengaruh, menggerakkan, dan mengarahkan dengan cara menginspirasi tanpa melakukan paksaan sehingga pengikut memiliki kemauan serta kerelaan untuk melaksanakan tugas agar tercapainya tujuan bersama.

Menurut Made Pidarta (Dharma, 2019) kepemimpinan yang efektif mengandung dua dimensi yaitu :

- a. Kepemimpinan yang berorientasi pada tugas dimana menekankan penyelesaian tugas-tugas dengan rutin, tepat waktu, serta taat.
- b. Kepemimpinan yang berorientasi pada hubungan antar manusia dengan penekanan merujuk pada perkembangan para karyawan seperti memberikan motivasi, kerja sama, serta memperhatikan kesejahteraan.

Dengan mengimplementasikan dua dimensi kepemimpinan ini maka kepemimpinan seseorang dikatakan efektif sebab mampu mengintegrasikan tujuan organisasi tanpa melupakan bawahannya.

Kepemimpinan memiliki fungsi yang memegang peranan penting dalam suatu organisasi mengingat hal demikian dapat menjadi kunci dalam menentukan keberadaan dan memajukan organisasi (Gaol, 2017). Merujuk akan hal ini, tentunya kepemimpinan memiliki fungsinya sendiri. Menurut Harbani

(Mulyan, 2017) fungsi kepemimpinan terbagi atas :

- a. Fungsi Administrasi
Fungsi administrasi berkaitan dengan pembuatan kebijakan administrasi.
- b. Fungsi *Top Management*
Fungsi ini berkaitan dengan tugas pemimpin selaku manajer seperti kegiatan *planning, organizing, staffing, directing, commanding, dan controlling.*

Ditambah lagi menurut Hadari dan Nawawi (Mulyan, 2017) bahwa fungsi kepemimpinan terbagi atas lima yaitu :

- a. Fungsi Instruktif
Secara instruktif, kepemimpinan memiliki fungsi untuk memberikan perintah sehingga komunikasi yang terbentuk hanya sebatas komunikasi satu arah dari pemimpin untuk bawahannya. Perintah yang dimaksud disini tentunya harus disertakan dengan kejelasan mengenai apa yang harus dilakukan.
- b. Fungsi Konsultatif
Fungsi konsultatif menempatkan pemimpin berfungsi sebagai konsultan sehingga menjadikan pemimpin sebagai sosok pendengar yang baik yang mampu memberikan arahan, dorongan, hingga pengaruh terhadap bawahannya.
- c. Fungsi Partisipasi
Fungsi partisipasi merupakan fungsi dimana menempatkan posisi pemimpin agar berpartisipasi dalam proses pelaksanaan keputusan. Sehingga pemimpin tidak hanya sebatas memberikan perintah namun ikut mengambil andil dalam melaksanakan apa yang diperintahkannya.
- d. Fungsi Delegasi
Fungsi delegasi merupakan fungsi yang pemimpin sebagai pemegang wewenang. Dalam artian pemimpin memiliki hak untuk melimpahkan

wewenang kepada orang lain dalam rangka menyelesaikan sebuah tugas.

- e. Fungsi Pengendalian
Fungsi pengendalian memiliki maksud agar dalam kepemimpinan sang pemimpin mampu untuk mengendalikan serta mengatur aktivitas organisasi yang dipimpin.

Selanjutnya menurut Rivai (Mulyan, 2017) fungsi kepemimpinan adalah :

- a. *Directing*
Fungsi *directing* bermaksud agar pemimpin memiliki fungsi untuk memberikan arahan, masukan, instruksi, hingga petunjuk sehingga bawahan mampu bekerja sesuai dengan apa yang ditentukan.
- b. *Supporting*
Fungsi *supporting* merujuk pada aktivitas dalam hal pemberian dukungan atau motivasi dari seorang pemimpin kepada pihak yang dipimpin sehingga dapat menjalankan responsibilities dan pekerjaan dengan baik.

Berdasarkan pemaparan ini maka diketahui bahwa fungsi kepemimpinan tidak hanya terletak pada fungsi manajemen melainkan lebih luas daripada hal tersebut yang dapat dilihat dari fungsi kepemimpinan untuk memberikan perintah, memberikan motivasi, pemegang wewenang, serta mengendalikan pengikut. Oleh sebab itu dikatakan fungsi kepemimpinan berkaitan dengan cara yang digunakan oleh seorang pemimpin hanya sebagai upaya untuk memberikan tambahan nilai kepada organisasi dan pengikutnya.

Kepala sekolah selaku pemimpin dituntut untuk bertanggung jawab atas sekolah yang dipimpin baik dari segi sumber daya hingga dinamika organisasi agar dapat membawa sekolah mencapai kualitas pendidikan yang diinginkan serta tujuan yang ada (Tarhid, 2017). Seperti yang diketahui bahwa seiring dengan perkembangan jaman membawa banyak perubahan yang juga berimbas pada dunia pendidikan (Hapudin,

2021). Perbandingan antara kepala sekolah pada jaman dahulu dengan kepala sekolah abad 21 memiliki perbedaan yang signifikan tentunya. Hal demikian terjadi disebabkan oleh tuntutan jaman yang berubah. Dapat dilihat bahwa kepala sekolah yang dituntut di abad 21 ini berorientasi tidak hanya pada dirinya sendiri melainkan kepada seluruh aspek dan komponen sekolah. Kepala sekolah sebaiknya memiliki bakat dan kemampuan tidak hanya selaku pemimpin, melainkan dalam melaksanakan fungsi, tugas, dan tanggung jawab sebagai pemegang otoritas tertinggi di sekolah. Tidak hanya demikian, kepala sekolah juga harus mampu untuk membangun solusi yang tepat atas permasalahan-permasalahan yang timbul sehingga dapat membuat keputusan yang tepat sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan. Pada aspek pembelajaran pun kepala sekolah harus senantiasa untuk memotivasi para pengajar dan saling melakukan kerja sama dalam melakukan inovasi terhadap pembelajaran bagi siswa dan pengembangan keterampilan guru tentunya (Manurung, dkk 2020).

Adapun menurut Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah menyebutkan bahwa terdapat lima kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang kepala sekolah yaitu :

- a. Kompetensi Kepribadian
 - 1) Berakhlak mulia
 - 2) Memiliki integritas
 - 3) Bersikap terbuka
 - 4) Mengendalikan diri
 - 5) Memiliki bakat dan minat sebagai pemimpin
 - 6) Mengelola sarana dan prasarana
- b. Kompetensi Manajerial
 - 1) Menyusun perencanaan
 - 2) Mengembangkan sekolah
 - 3) Memimpin sekolah secara optimal
 - 4) Mengelola perubahan
 - 5) Menciptakan budaya/iklim sekolah yang kondusif dan inovatif
 - 6) Mengelola guru secara optimal
- c. Kompetensi Kewirausahaan
 - 1) Menciptakan inovasi
 - 2) Bekerja keras

- 3) Memiliki motivasi
 - 4) Pantang menyerah
 - 5) Memiliki naluri kewirausahaan
- d. Kompetensi Supervisi
 - 1) Merencanakan program supervisi akademik untuk meningkatkan profesionalisme guru.
 - 2) Menindaklanjuti hasil supervisi
 - e. Kompetensi Sosial
 - 1) Meningkatkan kerja sama dengan pihak lain untuk kepentingan sekolah
 - 2) Berpartisipasi dalam kegiatan sosial dan kemasyarakatan
 - 3) Memiliki kepekaan sosial terhadap pihak lain

Kompetensi kepala sekolah tidak hanya sebatas pada pengetahuan yang dimiliki melainkan terdapat juga keterampilan terkait dengan kinerja serta etika yang tentunya disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawabnya. Kepala sekolah selaku sosok yang memberikan pengaruh dan mengkoordinasi terhadap warga sekolah harus menguasai kompetensi-kompetensi yang telah disebutkan di atas. Dengan ini selaku pemimpin, kepala sekolah memiliki peranan esensial untuk mewujudkan kualitas pendidikan yang merujuk pada visi dan misi sekolah (Manurung, dkk 2020).

Berdasarkan pernyataan para ahli disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah merujuk pada kemampuan kepala sekolah selaku pemimpin pendidikan dalam mempengaruhi, menginspirasi, menggerakkan, dan mendorong seluruh warga sekolah sehingga timbul kemauan yang cukup kuat dan besar guna mencapai tujuan dan keberhasilan organisasi sekolah serta memajukan kualitas pendidikan dengan indikator kepribadian, supervisi, kemampuan manajerial, motivasi inspiratif kepala sekolah, dan penggerak organisasi sekolah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan model non-eksperimen. Kemudian, penelitian ini menggunakan desain penelitian korelasional, yang didasarkan pada jenis penelitian non-eksperimen dan desain penelitian korelasional. Lokasi penelitian adalah di Kecamatan Balaraja dengan subjek penelitian yaitu kepala sekolah dan guru. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner jenis kuesioner tertutup dengan pilihan jawaban telah disediakan oleh peneliti.

Teknik analisis data dilakukan dengan beberapa langkah yaitu :

- a. Analisis deskriptif
- b. Uji Prasyarat Analisis
 - 1) Uji Normalitas
 - 2) Uji homogenitas
 - 3) Uji Linearitas
- c. Uji Hipotesis
 - 1) Analisis Regresi Linear Sederhana
 - 2) Koefisien Korelasi
 - 3) Koefisien Determinasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Deskriptif

Tabel 1. Kategorisasi Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kategori	Interval	Frekuensi	Persentase
Rendah	$\chi < 164$	6	21,43%
Sedang	$164 \leq \chi < 170$	15	53,57
Tinggi	$\chi \geq 170$	7	25%
Jumlah		28	100%

Berdasarkan hasil penelitian, pada tabel 1 ditemukan bahwa untuk kepemimpinan kepala sekolah SD Negeri di Kecamatan Balaraja dari 28 sekolah dinyatakan bahwa terdapat 7 orang kepala sekolah (25%) berada pada kategori tinggi, 6 orang (21,43%) kepala sekolah berada pada kategori rendah, dan 15 orang (53,57%) kepala sekolah berada pada kategori sedang,

sehingga kondisi kepemimpinan kepala sekolah di Kecamatan Balaraja didominasi oleh kategori sedang.

Tabel 2. Kategorisasi Kinerja Guru

Kategori	Interval	Frekuensi	Persentase
Rendah	$\chi < 161$	3	10,72%
Sedang	$161 \leq \chi < 169$	20	71,42%
Tinggi	$\chi \geq 169$	5	17,86%
Jumlah		28	100%

Berdasarkan hasil penelitian, pada tabel 2 ditemukan bahwa kinerja guru sekolah SD Negeri di Kecamatan Balaraja yang terdiri dari 28 sekolah dinyatakan bahwa terdapat 3 orang guru (10,72%) memiliki kinerja pada kategori rendah, sebanyak 20 orang guru (71,42%) memiliki kinerja pada kategori sedang, dan sebanyak 5 orang guru (17,86%) memiliki kinerja pada kategori tinggi, sehingga kondisi kinerja guru di Kecamatan Balaraja didominasi oleh kategori sedang.

2. Uji Prasyarat Analisis

Berdasarkan hasil uji prasyarat analisis, diperoleh bahwa untuk uji normalitas, data berdistribusi normal sebab memiliki nilai signifikansi Shapiro-Wilk yaitu 0,712 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05 ($0,712 > 0,05$). Untuk uji homogenitas, diperoleh bahwa sig adalah 0,549. Apabila nilai sig tersebut ($0,549$) dibandingkan dengan α yaitu 0,05 maka nilai sig lebih besar daripada nilai α ($sig > \alpha$; $0,549 > 0,05$) sehingga disimpulkan bahwa sampel adalah homogen yaitu bahwa data yang terkumpul berasal dari keragaman yang tidak jauh berbeda. Untuk uji prasyarat analisis yang terakhir adalah uji linearitas menggunakan uji F (*deviation of linearity*) dan nilai α adalah 0,05. Berdasarkan hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} adalah 1,654 sedangkan nilai F_{tabel} adalah 2,51. Berdasarkan nilai F_{hitung} dan

F_{tabel} dilihat bahwa $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dengan kesimpulannya adalah terdapat

hubungan yang linear kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

3. Uji Hipotesis

Tabel 3. Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	61.051	16.728		3.650	.001
X	.368	.110	.547	3.333	.003

Untuk uji hipotesis, menurut regresi linear sederhana pada tabel 3, diperoleh bahwa Sig adalah sebesar 0,003 dimana $0,003 < 0,05$, dan nilai t_{hitung} adalah 3,333 dan nilai ini lebih besar dari t_{tabel} yang bernilai 2,059. Oleh karena itu kesimpulan yang diambil adalah terima H_a yaitu kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Balaraja. Merujuk pada tabel 3, diketahui bahwa nilai *constant* (a) adalah 61,051, sedangkan nilai kepemimpinan kepala sekolah (koefisien regresi) adalah 0,368 sehingga persamaan yang dapat dituliskan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 61,051 + 0,368X$$

Persamaan regresi tersebut mengindikasikan bahwa koefisien regresi sebesar 0,368 menyatakan bahwa setiap terdapat penambahan satu skor maupun nilai kepemimpinan kepala sekolah akan dapat turut meningkatkan skor atau nilai kinerja guru sebesar 0,368 pada konstanta 61,051.

Pada tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi adalah 0,003 dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05 sehingga apabila melihat kembali pada dasar pengambilan keputusan disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah dan variabel kinerja guru berkorelasi karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,003 < 0,05$). Untuk mengetahui derajat hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru pada tabel 32 di atas memiliki nilai *pearson correlation* sebesar

0,547 yang apabila diinterpretasikan menurut pedoman derajat hubungan yang dapat dilihat pada tabel 10 maka berada pada kategori korelasi sedang. Disamping itu, untuk melihat arah hubungan bersifat positif atau negatif, dapat dilihat melalui nilai *pearson correlation* juga yaitu bernilai 0,547 dimana nilai ini bernilai positif yang artinya kepemimpinan kepala sekolah berhubungan secara positif terhadap kinerja.

Tabel 5. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.547 ^a	.299	.272	9.724

Pada tabel 5 di atas diketahui bahwa nilai *R Square* adalah 0,299. Sehingga besaran pengaruh variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru adalah sebesar 0,299 atau 29,9 %.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan pada penelitian Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Balaraja, maka disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Balaraja. Disamping itu, terkait dengan kondisi kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru, keduanya berada di kategori sedang.

Saran

Adapun saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Koefisien Korelasi

	X	Y
X Pearson Correlation	1	.547**
Sig. (2-tailed)		.003
N	28	28
Y Pearson Correlation	.547**	1
Sig. (2-tailed)	.003	
N	28	28

1. Kecenderungan kepemimpinan kepala sekolah yang masih berada pada kategori

sedang perlu untuk lebih ditingkatkan lagi. Hal demikian mutlak dibutuhkan agar mutu pendidikan juga mengalami peningkatan. Variabel kepemimpinan kepala sekolah seperti kepribadian, superbisi, kemampuan manajerial, motivasi inspiratif kepala sekolah, dan penggerak organisasi sekolah perlu untuk dikelola secara seksama agar terdorong mengalami peningkatan.

2. Terkait dengan kondisi kinerja guru yang masih berada pada kategori sedang, maka aspek kinerja guru perlu untuk ditingkatkan. Aspek-aspek yang berkaitan dengan kinerja guru seperti penyusunan rencana pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, penilaian proses pembelajaran, menindaklanjuti hasil belajar, dan pelaksanaan administrasi sekolah perlu untuk dikelola secara baik sehingga dapat menunjang kinerja guru.
3. Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan agar dapat melakukan pengkajian lebih dalam terkait dengan kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru sehingga dapat mengetahui faktor lain di luar penelitian ini terkait dengan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ahmad, B. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SD Negeri 10 Kediri. *Journal of Education, Psychology and counseling*, 1(1), 1-8.
- [2] <https://doi.org/10.1016/j.matlet.2019.127252><http://dx.doi.org>
- [3] Burhanudin, K. A. (2020). Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank Bri Purworejo. *Media Riset Bisnis & Manajemen*, 1(X1), 7-18. Retrieved from <https://trijurnal.lemlit.trisakti.ac.id/mrbm/article/view/6324>
- [4] Dharma, A. (2019). Gaya Kepemimpinan Yang Efektif Bagi Manajer. *Bandung: CV. Sinar Baru*, 2(1), 1-8. Retrieved from <http://scholar.google.co.id/scholar?hl=id&q=gaya+kepemimpinan&btnG=#3>
- [5] Habib, A., & Alawi, I. (2019). Kinerja Guru Dan Hubungannya Dengan Madrasah Aliyah. *Journal of Islamic Education*, 1(1), 177-202.
- [6] Hamdiyah, Haryono, A. T., & Fathoni, A. (2016). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan di Swalayan Banyumanik Semarang. *Journal of Management*, 02(02), 1-11.
- [7] Handayani, T., & Rasyid, A. A. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Guru, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Wonosobo. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 3(2), 264-277. <https://doi.org/10.21831/amp.v3i2.6342>
- [8] Hapudin, M. S. (2021). Efektivitas Manajemen Pembelajaran Belended learning dalam Upaya Meningkatkan Efektivitas Belajar Mahasiswa. *Jurnal Pendidikan Profesi Guru Indonesia (Jppgi)*, 1(1), 28-42.
- [9] Kartomo, A. I., & Slameto, S. (2016). Evaluasi Kinerja Guru Bersertifikasi. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 3(2), 219. <https://doi.org/10.24246/j.jk.2016.v3.i2.p219-229>
- [10] Maelina, T. (2017). Manajemen Kinerja Guru Smp Di Sekolah Pskd Mandiri. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(2), 1319. <https://doi.org/10.21009/jmp.07203>
- [11] Manurung, A. S., Halim, A., & Rosyid, A. (2020). Gerakan Literasi Matematika Bagi Siswa untuk Peningkatan Kemampuan Berpikir Kreatif di SDN Kenari 07 Pagi. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(1), 7-12.
- [12] Mona I.P; Indi Djastuti; Fuad mas'ud. (2017). Implementasi Gaya

- Kepemimpinan Paternalistik. *Magister Manajemen Fakultas Ekonomika Dan Bisnis*, 2(2), 1–16. Retrieved from [http://eprints.undip.ac.id/56103/1/Jurnal_Mona_Inayah_P_\(Ind\).pdf](http://eprints.undip.ac.id/56103/1/Jurnal_Mona_Inayah_P_(Ind).pdf)
- [13] Mujazi. (2020). Penggunaan Metode Pembelajaran Kooperatif Tipe Stad untuk Meningkatkan Aktivitas dan Hasil Belajar Siswa. *Jurnal Indonesia Sosial Sains*, 1(September), 132–141.
- [14] Noverta, Widiyati. (2019). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah. <https://doi.org/10.31227/osf.io/7qby3>
- [15] Putri, A., & Imaniyati, N. (2017). Professional Development of Teachers in Improving The Performance of Teacher. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 2(2), 202–211.
- [16] Sanjaya, P. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Talise. *Jurnal Sinar Manajemen*, Vol.5, No2(E-ISSN 2598-398X, P-ISSN 2337-8743), 100.
- [17] Sari, R. N. I., & Hadijah, H. S. (2016). Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1(1), 204. <https://doi.org/10.17509/jpm.v1i1.3389>
- [18] Sudrajat. (2018). Manajemen Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 25(1), 104–119. <https://doi.org/10.17509/jap.v25i1.11576>
- [19] Susanto, R. dan I. melinda. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Guru dan Keterampilan Manajemen Kelas, 4(2), 220–229.
- [20] Retha, A. dan M. (2017). Pengaruh Profesionalisme Guru, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Mata Pelajaran Ekonomi Di Sma Negeri Se-Kabupaten Sragen. *Economic Education Analysis Journal*, 1(6), 13.
- [21] Tarhid, T. (2017). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru. *Jurnal Kependidikan*, 5(2), 141–155. <https://doi.org/10.24090/jk.v5i2.1931>
- [22] Zafar, S., & Siddiqui, D. A. (2019). Factors Affecting Employees Performance and Retention: A Comparative Analysis of Banking and Educational Sector of Karachi. *Business Management and Strategy*, 10(1), 93. <https://doi.org/10.5296/bms.v10i1.14537>

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN