



Contents lists available at Jurnal IICET

Jurnal Konseling dan Pendidikan

ISSN: 2337-6740 (Print) ISSN: 2337-6880 (Electronic)

Journal homepage: <http://jurnal.konselingindonesia.com>



Analisis kontribusi kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sekolah menengah kejuruan

Nellitawati Nellitawati^{*)}, Fadila Yunistisa

Universitas Negeri Padang

Article Info

Article history:

Received Apr 24th, 2022

Revised May 28th, 2022

Accepted Jun 28th, 2022

Keyword:

Kepemimpinan kepala sekolah

Kinerja guru

Sekolah menengah kejuruan

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the contribution of principals' leadership to the performance of vocational high school teachers. The research method used is descriptive quantitative. The research sample comprised 80 teachers from various vocational schools in the city of Padang, obtained through purposive random sampling. We collected data through two instruments, the principal's leadership instrument and the teacher's work performance scale. Each instrument uses a 5-point Likert scale with 40 items (principal leadership instrument) and 36 items (teacher performance instrument). We analyzed data with descriptive statistics and linear regression using Jeffrey's Amazing Statistics Program (JASP). The results showed that the principal's leadership contributed positively to the performance of SMK teachers in the city of Padang. The results indicate that there is a need to increase the intensity of the principal's leadership in order to improve the performance of vocational school teachers in the city of Padang.



© 2022 The Authors. Published by Indonesian Institute for Counseling, Education and Therapy (IICET). This is an open access article under the CC BY license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

Corresponding Author:

Nellitawati Nellitawati,

Universitas Negeri Padang

Email: nellitawati@fip.unp.ac.id

Pendahuluan

Kualitas sumber daya manusia perlu ditingkatkan di era digital ini, khususnya di bidang pendidikan karena kualitas pendidikan dapat menciptakan kualitas sumber daya manusia dan dapat meningkatkan perkembangan suatu daerah. Guru merupakan komponen penting dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia (Supardi, 2014), karena guru merupakan profesi profesional di mana ia dituntut untuk berupaya semaksimal mungkin menjalankan profesinya sebaik mungkin. Sebagai seorang profesional maka tugas guru sebagai pendidik, pengajar dan pelatih hendaknya dapat berimbang kepada siswanya. Dalam hal ini guru hendaknya dapat meningkatkan terus kinerjanya yang merupakan modal bagi keberhasilan pendidikan (Gomez, 2019).

(Iskandar, 2013) Guru merupakan elemen kunci dalam sistem pendidikan, khususnya di sekolah. Semua komponen lain, mulai dari kurikulum, sarana-prasarana, biaya, dan sebagainya tidak akan banyak berarti apabila esensi pembelajaran yaitu interaksi guru dengan peserta didik tidak berkualitas. Semua komponen lain, terutama kurikulum akan "hidup" apabila dilaksanakan oleh guru. Kinerja guru adalah hasil kerja yang terlihat dari serangkaian kemampuan yang dimiliki oleh seorang yang berprofesi guru. Kemampuan yang harus dimiliki guru yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi sosial. Menurut (Permadi, 2009) menyatakan bahwa mutu belajar mengajar yang terjadi di sekolah adalah ditentukan oleh sebagian besar mutu kepemimpinan kepala sekolah. Kinerja guru tercapai dengan baik terlihat dari guru yang rajin hadir di sekolah dan rajin dalam mengajar, guru mengajar dengan sungguh-sungguh menggunakan rencana pelajaran, guru mengajar dengan semangat dan senang hati, menggunakan media dan metode mengajar yang sesuai dengan materi pelajaran, melakukan evaluasi pengajaran dan menindaklanjuti hasil evaluasi (Susanto, 2016). Apa yang dilakukan oleh guru ini akan berdampak kepada keberhasilan siswa dalam proses belajar mengajar. Kemudian keberhasilan guru dapat dilihat dari kriteria-

kriteria yang telah dicapai secara keseluruhan. Jika kriteria telah tercapai berarti pekerjaan seseorang telah dianggap memiliki kualitas kerja yang baik.

Kemudian tingkat hasil kinerja dapat kita lihat dari laporan hasil proyek ACDP (Analytical And Capacity Development Partnership) Indonesia Education Sector pada tahun 2014 yang mengungkapkan bahwa ketidakhadiran guru di sekolah di Indonesia setiap harinya 10-11%, sementara ketidakhadiran guru mengajar di kelas 12-14%. Pada wilayah Sumatera ketidakhadiran di sekolah 8%, dan ketidakhadiran guru mengajar di kelas 17%. Ini menunjukkan fenomena bahwa kurangnya kinerja guru dalam bekerja

(Redo, 2017) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kemudian (Sukiyanto, 2020) juga menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru. Kemudian kepala sekolah memiliki tanggung jawab besar untuk meningkatkan kinerja para guru yang pada akhirnya bermuara kepada peningkatan kualitas proses pembelajaran. (Hadis & Nuryahati, 2012). Peranan kepemimpinan kepala sekolah sangat besar, seperti yang dinyatakan oleh (Setiyati, 2014) bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru. Kepala Sekolah dalam organisasi sekolah merupakan pimpinan yang bertanggung jawab atas kelangsungan organisasi tersebut. Usaha pengelolaan dan pembinaan sekolah melalui kegiatan administrasi, manajemen dan kepemimpinan tergantung pada kemampuan kepala sekolah (Kracabey, dkk, 2022).

Kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari anggota kelompok (Rivai & Mulyadi, 2011) Kepemimpinan dapat diartikan menggunakan beberapa pendekatan antara lain pendekatan sifat, pendekatan tingkah laku, dan pendekatan kontingensi (Komalasari, dkk, 2020). Selain itu, kepala sekolah juga memiliki kompetensi sebagaimana tertuang dalam peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007. Kepala sekolah berperan sebagai kekuatan sentral yang menjadi kekuatan penggerak kehidupan sekolah. Kepala sekolah harus memahami tugas dan fungsi mereka demi keberhasilan sekolah, serta memiliki kepedulian kepada staf dan siswa (Wahjosumidjo, 2011), (Usman, 2013) mengemukakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang mendorong sekolah untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Selanjutnya menurut (Mulyono, 2008) kepemimpinan kepala sekolah merupakan ruh yang menjadi pusat sumber gerak organisasi untuk mencapai tujuan dalam meningkatkan kesempatan untuk mengadakan pertemuan secara efektif dengan para guru dalam situasi yang kondusif. Perilaku kepala sekolah harus dapat mendorong kinerja para guru dengan menunjukkan rasa bersahabat, dekat dan penuh pertimbangan terhadap para guru, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok (Wahyudi, 2009). Dengan demikian, tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat dan menguji pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMK Sekota Padang.

Metode

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif pada guru-guru SMK sekota Padang, yang diperoleh melalui purposive random sampling. Data dikumpulkan melalui dua instrumen, yaitu: instrumen kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru. Instrumen diisi oleh 80 guru-guru SMK yang tersebar di Kota Padang. Kuisioner menggunakan 5 point Likert scale dengan jumlah item 40 item (instrumen kepemimpinan kepala sekolah) dan 36 item (instrumen kinerja guru). Data dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan statistik inferensial regresi linier. Selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel Kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMK sekota Padang menggunakan analisis regresi linier.

Hasil dan Pembahasan

Sebelum melakukan pengujian regresi linier, peneliti memaparkan hasil deskriptif variabel penelitian pada tabel 1 berikut.

Tabel 1. Hasil Deskriptif Variabel Penelitian

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepemimpinan Kepala Sekolah	80	158,00	184,00	169.97	6,99543
Kinerja Guru	80	157,00	178,00	167.46	5,55967

Tabel 1 menunjukkan nilai rata-rata kepemimpinan kepala sekolah (169.97) lebih tinggi dibandingkan dengan nilai rata-rata kinerja guru (167.46). Diketahui hasil dari standar deviasi menunjukkan variabel kepemimpinan kepala sekolah lebih tinggi daripada variabel kinerja guru, artinya lebih banyak variasi nilai kepemimpinan kepala sekolah daripada variasi nilai kinerja guru. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru-guru SMK sekota Padang, maka dilakukan perhitungan Regresi Linier Sederhana. Hasil analisis regresi sederhana dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana dan Signifikansi (X) terhadap (Y)

Model Summary - SaW

Model	R	R ²	Adjusted R ²	RMSE	Durbin-Watson		
					Autocorrelation	Statistic	p
H ₀	0.000	0.000	0.000	5.560	0.079	1.819	0.416
H ₁	0.780	0.609	0.604	3.498	0.169	1.648	0.109

Tabel 2 menunjukkan bahwa korelasi (R) antara kedua variabel tinggi (0,780). Nilai R² sebesar 0,604 menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah menyumbang 60,4% varians dalam kinerja guru. Uji Durbin-Watson menunjukkan angka diatas 1 yaitu 1,648. Hal demikian menunjukkan bahwa uji regresi yang dilakukan valid.

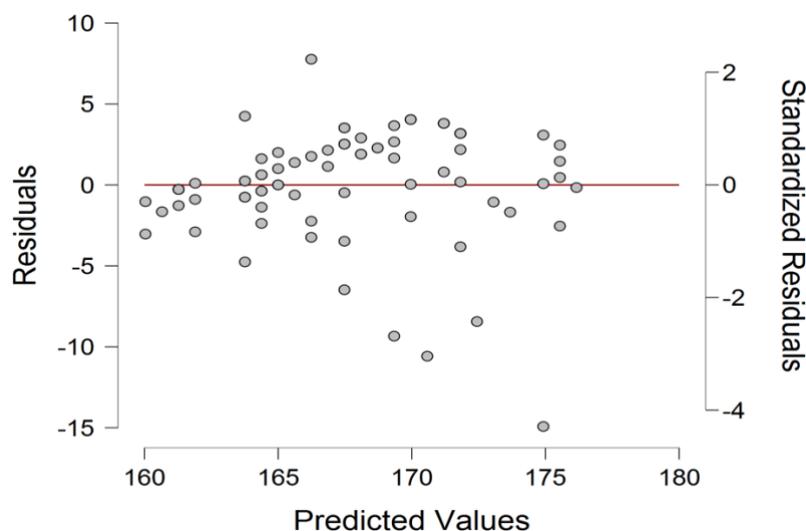
Tabel 3. Hasil Signifikansi Variabel X terhadap Y

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
H ₁	Regression	1487.356	1	1487.356	121.540	< .001
	Residual	954.531	78	12.238		
	Total	2441.888	79			

Tabel 3 Anova menunjukkan bahwa signifikansi <0.001 yang menunjukkan bahwa secara signifikan menjadi prediktor yang lebih baik untuk variabel kinerja guru bila dibandingkan dengan kepemimpinan kepala sekolah.

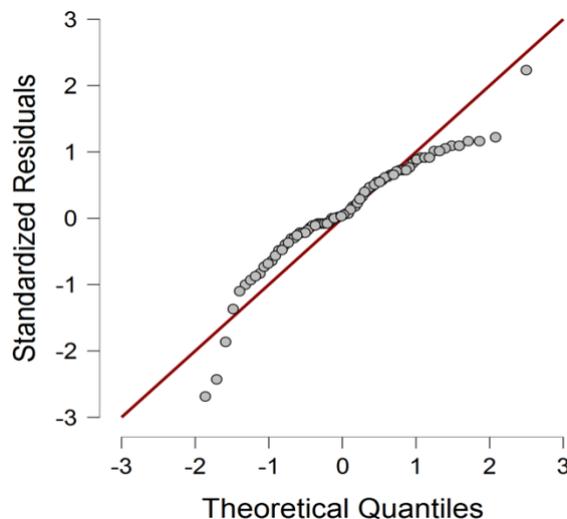
Residuals vs. Predicted



Grafik 1. Pengujian Asumsi Homoscedasticity

Grafik 1 menunjukkan distribusi acak yang seimbang dari residual di sekitar baseline. Gambaran grafik ini menunjukkan bahwa asumsi homoscedasticity terpenuhi.

Q-Q Plot Standardized Residuals



Grafik 1. Pengujian Normalitas dan Homogenitas

Grafik 2 yaitu Q-Q Plot menunjukkan bahwa standardized residual (yang digambarkan dalam titik-titik) berada pada sepanjang garis diagonal, yang menunjukkan bahwa dua asumsi lain yaitu normalitas dan linieritas terpenuhi. Berdasarkan analisis tabel di atas terdapat nilai signifikansi sebesar 0.000 yang menyatakan bahwa lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja guru (Y). Disamping itu nilai R Square sebesar 0.609, artinya kepemimpinan kepala sekolah (X) berkontribusi terhadap kinerja guru (Y) sebesar 60.9%, sedangkan sisanya 39.1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dapat dijelaskan dalam kajian penulisan ini. Sejalan dengan penelitian Redo (2017) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kemudian Sukiyanto (2020) juga menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru.

Sesuai dengan teori hierarki kebutuhan Maslow, manusia didorong untuk memenuhi kebutuhan yang paling kuat sesuai waktu, keadaan dan pengalaman (Maslow & Lewis, 1987). Sajalan dengan (Nitisemito, 2010) menyatakan kebutuhan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja guru. Berdasarkan kondisi tersebut perlunya pengelolaan yang baik dari kepala sekolah untuk membuat kebijakan yang bermuara kepada pemenuhan kebutuhan guru-guru (Ramadhan, 2017).

Lebih lanjut, (Mulyasa, 2004) menyatakan guru akan bekerja dengan sungguh-sungguh apabila memiliki kinerja yang tinggi. Seorang guru yang memiliki kinerja profesional mampu mencari dan mendapatkan sebuah informasi yang fakta dengan memilih sumber yang akurat (Suherman & Supriyadi, 2020). Sesuai dengan pendapat tersebut, guru yang masih kurang berhasil dalam mengajar dikarenakan mereka kurang terkinerja untuk mengajar sehingga berdampak terhadap menurunnya kinerja guru. Selanjutnya guru yang memiliki kinerja tinggi merupakan efek atau akibat dari kepemimpinan kepala sekolah yang baik (Bektas, 2020). Untuk itu diperlukan kepemimpinan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru. Lebih lanjut untuk melihat persamaan regresi dapat dilihat pada Tabel 3 berikut.

Tabel 4. Persamaan Regresi dan Signifikansi X terhadap Y

	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	62.032	9.571
Kepemimpinan Kepala Sekolah	0.620	0.056

Pada tabel 3 nilai constant (a) sebesar 62.032, sedangkan nilai kepemimpinan kepala sekolah (b) sebesar 0.620. sehingga persamaan regresinya menjadi: $\hat{Y} = 62.032 + 0.620X$. Formula regresi ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu poin pada kepemimpinan kepala sekolah, diiringi oleh peningkatan sebesar 0.620

hasil kinerja guru. koefisien regresi bernilai positif, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh variabel kepemimpinan kepala sekolah (X) terhadap kinerja guru (Y) adalah positif, yang memiliki makna bahwa kenaikan kepemimpinan kepala sekolah akan menyebabkan peningkatan hasil kinerja guru. Hubungan yang harmonis dengan kepala sekolah maupun dengan sesama rekan dapat meningkatkan kinerja yang optimal, ditandai dengan dukungan dari kepala sekolah dalam penyelesaian tugas (Muslikhah, 2007). Komunikasi yang intern dengan kepala sekolah memberikan pengaruh sebesar 21.2% terhadap kinerja guru (Muslikhah, 2007). Gülşen et al. (2015) mengungkapkan bahwa pada era modern perlunya supervisi yang mengarah kepada peningkatan pengembangan metode dan teknik terapan, pengembangan profesional guru dan menemukan alat pengajaran yang lebih baik. Selanjutnya juga diperlukan untuk pengembangan kebiasaan penilaian diri sendiri, menciptakan perasaan untuk berbagi masalah pribadi, membantu mereka untuk mengenal diri mereka sendiri, dan menemukan solusi terbaik untuk masalah mereka. Dari pernyataan di atas dapat dinyatakan bahwa yang terpenting bukanlah menilai kompetensi guru secara umum, tetapi untuk membuat guru mencapai tingkat yang dapat mereka capai dan mendorong guru untuk meningkatkan kinerja mereka saat ini (Nolan & Hoover, 2008).

Meningkatkan kinerja guru yaitu dengan cara memiliki kualitas kerja yang baik, agar kinerja guru dapat maksimal dan melaksanakan pekerjaannya dengan baik (Kusuma, 2016). Kinerja guru berpengaruh positif terhadap sekolah, maka diperlukan peningkatan kinerja guru (Istanti, dkk, 2020). Selain itu, kinerja guru akan meningkat jika guru telah melakukan unsur-unsur yang terdiri dari kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya, kreativitas dalam pelaksanaan pengajaran, kerjasama dengan semua warga sekolah, kepemimpinan yang menjadi panutan siswa, kepribadian yang baik, jujur dan objektif dalam membimbing siswa, serta tanggung jawab terhadap tugasnya (Zgenel & Mert, 2019). Temuan diatas juga didukung oleh riset yang menemukan bahwa kinerja individu dalam pekerjaan juga berhubungan dengan penilaian dan kinerja yang diberikan.

Berdasarkan pemaparan tersebut dapat diketahui bahwa melalui kegiatan Kepemimpinan yang diberikan oleh kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja guru (Gaol, 2018). Hal demikian dikarenakan bahwa pada kepemimpinan yang dilakukan oleh kepala sekolah terdiri atas, penilaian, pemberian kebutuhan akan keamanan dan rasa aman, serta adanya evaluasi positif yang dapat diberikan. Kondisi ini yang sangat penting dilakukan oleh kepala sekolah mengingat fungsinya sebagai alat motivasi dari pimpinan kepada guru maupun bagi guru itu sendiri apabila Kepemimpinan dilakukan secara optimal dan efektif bagi kepala sekolah. Akan dapat meningkatkan kinerja guru.

Simpulan

Simpulan penelitian bahwa kontribusi kepemimpinan kepala sekolah (X) signifikan terhadap k kinerja guru (Y), dilihat dari sumbangan yang diberikan kepemimpinan kepala sekolah sebesar 60.9% terhadap kinerja guru, artinya ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMK Sekota Padang. Disamping itu koefisien regresi bernilai positif, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh variabel kepemimpinan kepala sekolah (X) terhadap kinerja guru (Y) adalah positif, yang berarti kenaikan kepemimpinan kepala sekolah menyebabkan peningkatan kinerja guru. Lebih lanjut, perlunya peran kepala sekolah merencanakan program kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja guru. Peningkatan kinerja guru disebabkan oleh perhatian dari kepala sekolah dan rasa peduli pada kebutuhan guru, sehingga guru akan menghasilkan kualitas bekerja yang lebih baik untuk meningkatkan keterampilan dan ilmu pengetahuan. Diharapkan para peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap peningkatan kinerja guru.

Referensi

- Abdurakhmanova, G., Shayusupova, N., Irmatova, A., & Rustamov, D. (2020). The role of the digital economy in the development of the human capital market. *Архив научных исследований*(25).
- Ali, A. A. A. M., Kee, D. M. H., Singh, A., Pandey, R., Alhamlan, H., Ahmad, K. M., et al. (2020). Does Motivation Improve Employees Job Performance? A Case of Absolute Hotel Services. *International journal of Tourism and hospitality in Asia Pasific*, 3(3), 9-21.
- Andriani, S., Kesumawati, N., & Kristiawan, M. (2018). The Influence of the Transformational Leadership and Work Motivation on Teachers Performance. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 7(7), 19-29.

- Gaol, NTL, & Siburian, P. (2018). Peran Kepala Sekolah Dalam peningkatan Kinerja Guru. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(1), 66-73.
- Gülşen, C., Ateş, A., & Bahadır, E. G. (2015). The thoughts of school principals about the effects of educational supervisors on training of teachers in terms of professions. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 174, 103–108.
- Gomez, LF, & Valdes, MG (2019). Evaluasi Kinerja Guru di Perguruan Tinggi. *Jurnal Psikologi Pendidikan-Propositos y Representaciones*, 7(2), 499-515
- Hadis, & Nuryahati. (2012). *Manajemen Mutu Pendidikan*. Alfabeta.
- Istanti, E., Soeherman, ADG, Budianto, F., Noviandari, I., & Sanusi, R. (2020). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru di MTS Negeri 4 Surabaya Jawa Timur. <https://www.jicc.bersih/indeks.php/volume-13-2020/182-vol-13-iss-2>, 3(2), 629-642.
- Karacabey, MF, Bellibaş, M. ., & Adams, D. (2022). Kepemimpinan kepala sekolah dan pembelajaran profesional guru di sekolah-sekolah Turki: Meneliti efek mediasi dari kemandirian guru kolektif dan kepercayaan guru. *Studi pendidikan*, 48(2), 253-272.
- Komalasari, K., Arafat, Y., & Mulyadi, M. (2020). Kompetensi manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan. *Jurnal Pekerjaan Sosial dan Pendidikan Sains*, 1(2), 181-193.
- Kusuma, Y. W. (2016). Pengaruh motivasi kerja dan insentif terhadap semangat kerja karyawan CV. FA Management. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 5(2), 1–15.
- Maslow, A., & Lewis, K. J. (1987). Maslow's hierarchy of needs. *Salenger Incorporated*, 14, 987.
- Muslikhah, S. (2007). Pengaruh Komunikasi Intern Terhadap Semangat Kerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan. *Dinamika Pendidikan*, 2(3), 199–124.
- Nitisemito, A. S. (2010). *Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Keti). Ghalia Indonesia.
- Nolan, J. F., & Hoover, L. A. (2008). *Teacher Supervision & Evaluation: Theory into Practice (2.nd ed.)*. Wiley.
- Ramadhan, A. (2017). Pengaruh Pelaksanaan Supervisi Akademik Pengawas Sekolah Dan Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Di Kabupaten Majene. *Journal of Educational Science and Technology (EST)*, 3(2), 136–144.
- Supardi. (2014). *Kinerja Guru*. Raja Grapindo Persada.
- Susanto, A. (2016). *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*. Prenadamedia Group.
- Usman, H. (2013). *Menjadi Guru Profesional*. PT Remaja Rosdakarya.
- Wahjosumidjo. (2011). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoretik dan Permasalahannya*. Raja Wali Pers.
- Wahyudi. (2009). *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran (Learning Organization)*. Alfabeta.
- Zgenel, M., & Mert, P. (2019). Peran Kinerja Guru dalam Efektivitas Sekolah. *Jurnal Internasional Riset Teknologi Dan Ilmiah Pendidikan*, 4(10), 417–434.