

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPETENSI KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI SMK SWASTA AL-BUKHARY RANTAUPRAPAT

Dwina Putri

*Dosen Pada Program Studi Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah (PGMI)
Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Al-Bukhary (STITA) Labuhanbatu Sumatera Utara
Email: bukhariis@yahoo.co.id*

Abstrak

Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompetensi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Swasta Al-Bukhary Rantauprapat.

Penelitian ini bertujuan untuk 1). Untuk mengetahui apakah kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Swasta Al-Bukhary Rantauprapat, 2. Untuk mengetahui apakah kompetensi kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Swasta Al-Bukhary Rantauprapat, 3. Untuk mengetahui Berapa besar pengaruh kepemimpinan dan kompetensi kepala sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Swasta Al-Bukhary Rantauprapat

Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh kepemimpinan dan kompetensi kepala sekolah terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Swasta Al-Bukhary Rantauprapat digunakan pengujian individual (uji t). pengambilan keputusan diperoleh dengan membandingkan nilai t-hitung dengan t-tabel pada taraf signifikan sebesar 95% atau $\alpha = 0,05$. Berdasarkan hasil uji t dengan SPSS versi 22 diperoleh hasil yaitu variabel kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja guru sebesar 0,216 atau 21,6%.

Kompetensi kepala sekolah berdasarkan hasil t diperoleh hasil bahwa kompetensi kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru sebesar 0,383 atau 38,3%.

Pengujian koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur proporsi atau persentase kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien determinasi berkisar antara nol sampai satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). Jika R^2 semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X) adalah

besar terhadap variabel terikat (Y). Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan demikian sebaliknya.

Berdasarkan hasil uji secara simultan bahwa kinerja guru dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan dan kompetensi kepala sekolah secara simultan sebesar 43,4%, sedangkan sisanya 56,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam permodelan

Kata Kunci — Kepemimpinan, Kompetensi Kepala Sekolah, Kinerja Guru

Abstract

The Influence of Principal Leadership and Competence on Teacher Performance at the Deliserdang Regency Almanar Silver Overlay Foundation.

This study aims to 1). To find out whether the principal's leadership significantly influences the performance of teachers at the Deliserdang Regency Almanar Silver Overlay Foundation, 2. To find out whether the principal's competence influences the teacher's performance at the Deliserdang District Silver Almanar Educational Foundation, 3. To find out how much leadership influence and the competency of school principals together on the performance of teachers at the Deliserdang Regency Almanar Hampanan Perak Foundation

To find out the significant level of influence of leadership and

competence of school principals on the performance of teachers at the Deliserdang District Almanar Education Foundation, the individual test (t test) was used. Decision making is obtained by comparing the value of t-count with t-table at a significant level of 95% or $\alpha = 0.05$. Based on the results of the t test with SPSS version 22 the results obtained are that the leadership variable can affect teacher performance by 0.216 or 21.6%.

Principal competency based on the results of t obtained that the competency of principals has a significant effect on teacher performance by 0.383 or 38.3%.

Testing the coefficient of determination (R^2) is used to measure the proportion or percentage of the ability of the model to explain the dependent variable. The coefficient of determination ranges from zero to one ($0 \leq R^2 \leq 1$). If R^2 is greater (close to one), it can be said that the effect of the independent variable (X) is large on the dependent variable (Y). This means that the model used is getting stronger to explain the effect of independent variables on the dependent variable and vice versa.

Based on simultaneous test results that teacher performance can be influenced by leadership and competency of principals simultaneously by 43.4%, while the remaining 56.6% is explained by other variables not included in the modeling.

Keywords — Leadership, Principal Competence, Teacher Performance

I. PENDAHULUAN

Kinerja guru merupakan hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seorang guru berdasarkan kemampuan mengelola kegiatan belajar mengajar, yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran dan membina hubungan antar pribadi (interpersonal) dengan siswanya. Sosok Guru yang mampu memainkan peranan tersebut antara lain dapat dilihat dari sikap dan perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945, pemerintah serta yang bersatu padu, bermental baik, berwibawa, kuat, berdayaguna, berhasilguna, bersih, berkualitas tinggi, sadar akan tanggungjawabnya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat

Membentuk sosok Guru seperti dimaksud di atas, perlu pemimpin yang mampu meningkatkan kinerja guru.

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) guru terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*Knowledge + Skill*), artinya guru yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ = 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang di harapkan. Oleh karena itu guru perlu di tempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*The Right Man On The Right Place, The Right Man On The Right Job*).

Hasil penelitian sementara pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Swasta Al-Bukhary Rantauprapat kinerja guru saat sekarang ini belum tercapai secara maksimal artinya masih banyak program-program yang perlu ditingkatkan pencapaiannya, seperti sifat kepemimpinan kepala sekolah, motivasi

pimpinan, keputusan pimpinan, proses pengendalian, prestasi guru, kemampuan pelayanan, kemampuan mempengaruhi guru, dan kemampuan manajerial.

Sejalan dengan visi dan misi Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Swasta Al-Bukhary Rantauprapat sebagai lembaga pendidikan yang berusaha untuk menjadi sekolah terbaik yang mampu mencapai program-program yang telah ditetapkan sejak tahun 2014 seiring dengan yang telah dicanangkan oleh pemerintah melalui dinas pendidikan maka sangat diharapkan adanya peningkatan kualitas guru sebagai sumber daya manusia yang pada akhirnya akan dapat melahirkan kinerja guru

Peningkatan kinerja tidak akan meningkat begitu saja tetapi harus dipimpin oleh orang memiliki kemampuan sebagai seorang pemimpin, karena semua proses kegiatan diatur oleh pimpinan. Seperti halnya pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Swasta Al-Bukhary Rantauprapat. Dalam hal ini sebagai pemimpin harus mampu memfungsikan fungsi-fungsi manajemen mulai dari perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan. Setelah ini berjalan dengan baik yang tidak kalah penting lagi adalah kompetensi guru yang diberi tugas, disini pimpinan perlu memperhatikan kemampuan dan keahlian guru artinya penempatan guru harus sesuai dengan skil yang dimilikinya.

Guru dituntut untuk selalu bekerja tidak hanya sekedar untuk mencari nafkah dan menghidupi diri sendiri dan keluarganya serta mencapai tujuan, akan tetapi, mereka harus bekerja agar Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Swasta Al-Bukhary Rantauprapat dapat tumbuh dan berkembang.

Kompetensi merupakan karakteristik dasar seorang guru yang menggunakan bagian kepribadiannya yang paling dalam, dan dapat mempengaruhi perilakunya ketika ia menghadapi pekerjaan yang akhirnya mempengaruhi kemampuan untuk meningkatkan kinerjanya.

Menurut hasil wawancara dan pengamatan sementara yang penulis lakukan kepada beberapa guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Swasta Al-Bukhary Rantauprapat bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang mereka rasakan masih kurang memuaskan, misalnya perencanaan penyelesaian tugas dan tanggung jawab, pembagian tugas, dan pengawasannya masih harus ditingkatkan guna meningkatkan kinerja guru.

Begitu juga dengan kompetensi guru belum dimanfaatkan secara maksimal sesuai dengan kemampuan kompetensi yang dimiliki guru. Dari hasil temuan tersebut berpengaruh terhadap kinerja guru yaitu belum tercapai secara optimal.

Bertolak dari uraian diatas, dalam kesempatan ini penulis bermaksud mengkaji Berapa besar pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi terhadap kinerja guru pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Swasta Al-Bukhary Rantauprapat. Kajian studi ini selanjutnya akan di wujudkan dalam bentuk penelitian tesis (*internship*) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompetensi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Swasta Al-Bukhary Rantauprapat”.

Dalam penelitian ini yang diangkat menjadi rumusan masalah adalah pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Swasta Al-Bukhary Rantauprapat.

Masalah tersebut kemudian dirinci menjadi pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Berapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Swasta Al-Bukhary Rantauprapat
2. Berapa besar pengaruh kompetensi kepala sekolah terhadap kinerja guru pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Swasta Al-Bukhary Rantauprapat.
3. Berapa besar pengaruh kepemimpinan dan kompetensi kepala sekolah secara simultan terhadap kinerja guru pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Swasta Al-Bukhary Rantauprapat

II. LANDASAN TEORI

A. Pengertian Kepemimpinan

Suatu kenyataan bahwa dalam kehidupan organisasional kepemimpinan memegang peranan yang amat penting bagi sumber-sumber dan alat-alat dalam organisasi, sehingga dapatlah dikatakan bahwa keberhasilan/sukses atau kegagalan yang dialami suatu perusahaan ditentukan oleh kualitas kepemimpinan yang dimiliki oleh orang-orang yang diserahkan utuk tugas memimpin dalam suatu organisai yang bersangkutan.

Memang benar bahwa pemimpin, baik secara individual maupun sebagai kelompok tidak mungkin dapat bekerja sendiri atau tanpa bantuan orang lain. Pimpinan membutuhkan sekelompok orang yang dikenal dengan sebutan bawahan, yang digerakan sedemikian rupa sehingga para bawahan itu memberikan pengabdian dan sumbangsihnya kepada organisasi terutama dalam hal bekerja secara efisien, evectif, ekonomis dan produktif.

Para pimpinan itu juga memerlukan sarana dan prasarana lainnya. jadi, jelaskan bahwa kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang mampu menumbuhkan, memelihara dan mengembangkan usaha dan iklim yang komperatif dalam kehidupan organisasional. Untuk mencapai kondisi yang sedemikian rupa, seorang pemimpin tidak seharusnya mampu berperan sesuai dengan apa yang diinginkan yang harus diikuti orang lain.

Dalam praktek sehari-hari, sering diartikan sama antara pengertian kepemimpinan dan pemimpin, padahal kedua macam pengertian tersebut berbeda. Pemimpin adalah orang tugasnya memimpin, sedangkan kepemimpinan adalah bakat dan sifat yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin. Ini perlu di tegaskan karena belum tentu seorang pemimpin mempunyai jiwa kepemimpinan. dan sebaliknya seorang yang memiliki jiwa kepemimpinan belum tentu dapat bertindak sebagai pemimpin. sebagai contoh apabila ada seorang yang di tunjuk oleh atasan sebagai pemimpin, belum tentu orang tersebut dapat memimpin bawahannya atau dengan kata lain, ia tidak mendapat dukungan dari bawahan. atau dapat juga karena pemimpin tersebut mempunyai latar belakang tertentu dan tidak dapat diterima oleh bawahan misal karena adanya sifat fanatik baik atas dasar agama, politik, kesukuan dan lain sebagainya.

Atas dasar pengertian di atas, dapatlah disimpulkan bahwa bakat tersebut diperlukan oleh setiap pemimpin, agar mereka dapat berhasil dalam pekerjaannya. Apabila seorang pemimpin tidak mempunyai bakat kepemimpinan tersebut, maka ada pelaksanaannya akan timbul kekacauan, sehingga tujuan yang akan dicapai kemungkinan besar akan tidak terjangkau atau gagal.

Inti dari manajemen adalah “*Leadership*” atau kepemimpinan. Sementara inti dari kepemimpinan tersebut adalah “*human relation*”. Sehingga jelaslah bahwa baik buruk kepemimpinan amat tergantung pada baik buruk “*human relation*” dari pemimpin atau orang-orang yang menjalankan keputusan-keputusan secara tepat dan objektif.

Definisi kepemimpinan menurut Harold Koontz dan Cyril O, Donnel seperti dikutip Winardi sebagai berikut : “Kepemimpinan itu merupakan suatu usaha untuk mempengaruhi orang antar perorangan (*interpersonal*) lewat komunikasi untuk mencapai beberapa tujuan”¹.

Menurut Ralph M Stogdill yang dikutip oleh Djati Julitriarsa dan John Suprihanto berpendapat bahwa *Leadership* atau kepemimpinan adalah “proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas anggota kelompok yang berkaitan dengan tugasnya”².

Sementara itu menurut tinjauan sosial yang dikemukakan Surjono mengartikan kepemimpinan sebagai “Kemampuan dari seseorang (yaitu pemimpin atau *leader*) untuk mempengaruhi orang lain (yaitu yang dipimpin atau pengikut-pengikutnya), sehingga orang tersebut bertindak laku sebagaimana yang dikehendaki oleh pimpinan tersebut”³.

George R. Terry dalam bukunya “prinsip-prinsip manajemen” mendefinisikan

¹Winardi, 2016, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Jakarta: Rineka Cipta, hlm. 45

²Suprihanto, 2010, *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*, Yogyakarta: BPFE, hlm. 69.

³Surjono, 2012, *Membangun Course e-learning Berbasis Modle*, Yogyakarta, Jurnal Universitas Yogyakarta, hlm. 285.

kepemimpinan sebagai “kemampuan mengarahkan pengikut-pengikutnya untuk bekerjasama dengan kepercayaannya serta tekun mengerjakan tugas-tugasnya yang diberikan pimpinan mereka”⁴.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, dapat diinventarisasikan pengertian kepemimpinan itu sebagai berikut:

1. Menyangkut pimpinan dan bawahan/pengikut (apakah bawahan setia/taat)
2. Menyangkut pembagian kekuasaan/power

Pembagian kekuasaan akan lebih baik bila sesuai dengan levelnya masing-masing.

3. Selain perintah formal, juga mempengaruhi cara kerja yaitu dengan hubungan informal.

Bahwa semakin tinggi kedudukan pemimpin dalam suatu organisasi, makin diperlukan “managerial skills” daripada “technical skillnya”. Karena itulah maka perlu ditekankan disini bahwa seorang pemimpin yang baik adalah seseorang yang tidak melaksanakan sendiri tindakan-tindakan yang bersifat operasional tetapi :

- a. Mengambil keputusan
- b. Menentukan kebijaksanaan
- c. Menggerakkan orang lain untuk melaksanakan keputusan yang telah diambil sesuai dengan kebijaksanaan yang telah digariskan.

Kepemimpinan bukanlah suatu proses untuk mencapai hal-hal yang besar oleh diri kita sendiri dan dengan demikian kita memperoleh penghormatan dari para karyawan. Sebaliknya kepemimpinan adalah suatu proses untuk mencapai hal-

hal yang besar melalui para karyawan dan dengan cara demikian menaikkan pula rasa harga diri mereka. Kepemimpinan berarti mengembangkan keterampilan karyawan melalui pelaksanaan delegasi.

Para pemimpin yang hanya memprioritaskan pengembangan keterampilan dan kemampuan diri mereka sendiri dan mengabaikan bawahannya, tentu bukanlah pemimpin yang efektif. Pemimpin hendaknya jangan menganggap dirinya sebagai atasan dalam hal sikap, tetapi hanya dalam hal kedudukannya didalam hirarki organisasi. Untuk menjadi seorang pemimpin yang efektif diperlukan kepercayaan diri. Sangat sering terjadi seorang pemimpin harus bersedia menerima titipan kesalahan untuk pekerjaan yang dilaksanakan dengan buruk, padahal yang mengerjakannya orang lain. Juga sering diperlukan kepercayaan diri untuk menyampaikan pujian kepada karyawan anda, padahal sebetulnya pemimpin tersebut sangat tergoda untuk menyerap pujian tersebut bagi diri sendiri. Dari uraian diatas dapat diketahui bahwa tugas seorang pemimpin adalah memimpin bukan untuk mengerjakan atau menyelesaikan sendiri pekerjaan yang ada.

B. Pengertian Kompetensi

Kompetensi menurut gambaran Spencer merupakan karakteristik dasar seorang pekerja yang menggunakan bagian kepribadiannya yang paling dalam, dan dapat mempengaruhi perilakunya ketika ia menghadapi pekerjaan yang akhirnya mempengaruhi kemampuan untuk meningkatkan kinerjanya⁵. Gambaran di

⁴Terry George R, 2012, *Prinsip-prinsip Manajemen*, Penerjemah J. Smith D.F.M. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara, hlm.

⁵Spencer Stephen, 2011, *Visual research Methods in the Social Sciences Awakening Vision*,

atas sejalan dengan pandangan Johnson sebagaimana dikutip oleh Makmun bahwa kompetensi sebagai suatu penampilan yang rasional yang dapat mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan dengan penuh kesenangan⁶. Omstein memberikan penjelasan yang sama, bahwa kompetensi merupakan bagian spesifik dan perilaku yang dapat dijelaskan dengan pengelolaan yang diperlukan dalam suatu keseluruhan pengajaran atau dalam sistem penilaian⁷.

Selanjutnya Wentling mendefinisikan konsep kompetensi identik dengan kinerja yaitu sebagai *“demonstrated ability (including knowledge, skill, or attitudes) to perform successfully a specific task to meet standard”*⁸. Kompetensi adalah kemampuan yang ditunjukkan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas tertentu berdasarkan standar yang telah ditetapkan

Kubr.A & Proponenko, Kompetensi terdiri atas *technical competence* dan *behavioral competence*. *Technical competence* berhubungan dengan pengetahuan, *attitude*, dan *skill* tentang struktur dan prosedur pekerjaan⁹. *Behavioral competence*, berhubungan dengan keseluruhan aspek yang mempengaruhi seseorang berkomunikasi dan berinteraksi dengan orang lain.

Publisher: Routledge: ISBN 9780415483827, hlm. 60.

⁶Makmun A. Samsuddin, 2010, *Psikologi Kependidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, hlm.78

⁷Omstein Alan C, 2010, *Strategic for Effective Teaching*, Metro Manila, Loyola Novatas Press, hlm. 210.

⁸Wentlingf, et all, 2010, *Qurrent Status and Future Trends of Diversity Initiatives in the Work Place*, National Center for Research in Education, Washington, DC

⁹Kurb D and Proponemko J., 1989, *Diagnosing Management Training and Development Needs*, Geneva, Switserland, ILO.

Berdasarkan definisi mengenai kompetensi itu, dapat dipahami bahwa kompetensi bukanlah gejala abstrak diluar konteks pekerjaan atau organisasi. Dengan demikian indikator kompetensi yang identik dengan kinerja meliputi *knowledge, trait and attitude, skill and experience*¹⁰.

Knowledge, atau pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang berkenaan dengan fakta, konsep, dan hubungan antar fakta (*retained information concerning facts, concepts, and relationship*).

Trait and attitude, merupakan pembawaan seseorang dan refleksi dari nilai-nilai yang dimilikinya. Pembawaan itu terbentuk dari faktor genetik dan proses interaksi dengan keluarga, sekolah, kondisi sosial budaya masyarakat dimana seseorang berada. *Traits* disebut juga kepribadian yang merujuk kepada kemampuan mereaksi terhadap stimulus atau kejadian tertentu dalam berbagai situasi.

Attitude merupakan sesuatu yang unik pada setiap orang, dan diyakini sulit diubah terutama setelah menjadi dewasa. Tetapi, pengalaman menunjukkan bahwa *attitude* seseorang masih mungkin berubah dibawah situasi tertentu, atau dengan menciptakan suatu keadaan yang sesuai dengan tingkat pengalaman mereka dan memodifikasi kepribadiannya.

Sedangkan *Skill* adalah kemampuan untuk mengaplikasikan pengetahuan dan *attitude* ke dalam situasi pekerjaan. Seperti *conceptual skill, managerial skill, technical skill, leadership skill, analytical skill, communication and interpersonal skill, social and cultural skill*

¹⁰Ibid.

C. Pengertian Kinerja

Instansi sebagai suatu sistem, berarti instansi tidak dapat lepas dari lingkungannya baik yang bersifat internal maupun eksternal. Lingkungan yang melingkupi dan mempengaruhi jalannya organisasi, sifatnya selalu berubah dan berkembang sesuai dengan tuntutan lingkungan yang di masukinya. Memenuhi tuntutan lingkungan berarti dapat memanfaatkan kesempatan dan mengatasi tantangan/ancaman dari lingkungan yang kompleks. Oleh karena itu sebagai konsekuensinya instansi harus melakukan berbagai kegiatan dalam rangka menghadapi atau memenuhi kegiatan tersebut.

Salah satu tantangan yang harus dihadapi adalah pemenuhan kebutuhan-kebutuhan guru yang didalamnya termasuk kebutuhan akan berprestasi. Menurut Mangkuprawira, yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil kerja seseorang selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya target, standar ataupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama¹¹.

Pelaksanaan kerja dalam arti kinerja tidak hanya menilai hasil fisik yang telah dihasilkan oleh seorang guru. Pelaksanaan pekerjaan disini dalam artian secara keseluruhan sehingga dalam penilaian kinerja ditunjukkan berbagai bidang seperti kemampuan kerja kerajinan disiplin, hubungan kerja dan sebagainya¹².

Pembinaan dan pengembangan terhadap guru adalah salah satu kegiatan

dalam rangka penyesuaian diri dengan perubahan dan perkembangan lingkungan yang terjadi. Dalam melaksanakan pembinaan dan pengembangan para guru maka perlu dilakukan penilaian atas pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh guru tersebut.

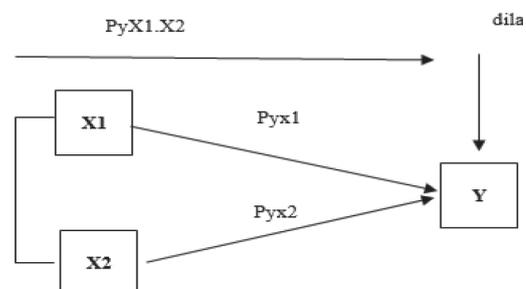
Selanjutnya Suprihanto menyatakan juga bahwa penilaian kinerja adalah suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui sejauh mana seorang guru telah melaksanakan pekerjaannya masing-masing secara keseluruhan¹³.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Objek penelitian ini adalah Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompetensi kepala sekolah Terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Swasta Al-Bukhary Rantauprapat.

Rancangan penelitian ini penulis akan menguraikan bagaimana pengumpulan data akan dilaksanakan, analisis apa yang harus digunakan, dan bagaimana hasil analisis data harus diinterpretasikan, untuk itu semua dalam bagian ini akan penulis rinci berdasarkan kegiatan uraian penelitian yang dilakukan.

Metode penelitian yang digunakan yakni metode survey eksplanatory dengan menggunakan jalur. Desain penelitian dituangkan dalam gambar berikut ini :



ambar 3.1. : Model Struktur Antar Variabel Penelitian

¹¹Mangkuprawira, Sjafrli. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia, hlm. 70.

¹²Ibid, hlm, 79.

¹³Suprihanto, 2010, 78.

Keterangan :

- X_1 : Kepemimpinan
 X_2 : Kompetensi kepala sekolah
 Y : Kinerja
 ϵ : Epsilon/ Residu
 $Pyx1$: Kepemimpinan dan Kinerja
 $Pyx2$: Kompetensi dan Kinerja
 $Py\epsilon$: Faktor lain

Pengumpulan data akan dilakukan melalui metode profesional stratified random sampling, artinya penelitian akan dilakukan dengan cara mengumpulkan data dari responden didasarkan pada strata golongan guru di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Swasta Al-Bukhary Rantauprapat. Kemudian hasil penelitian yang dilakukan akan diuji sesuai dengan hipotesis yang dirumuskan sesuai dengan maksud dan tujuan penelitian yang dilakukan.

Supaya keberadaan data yang diperoleh dapat digunakan sebagai ukuran besaran pengaruh dan setiap variabel penelitian yang dilakukan, dimana dalam penelitian ini akan dilakukan pengujian kuualitas dari variabel bebas X_1 dan X_2 terhadap variabel Y yang dilanjutkan dengan besarnya pengaruh dari variabel X_1 (Kepemimpinan) dan variabel X_2 (kompetensi kepala sekolah) terhadap variabel Y (Kinerja), maka analisis data yang akan digunakan adalah analisis regresi linier multifle yang dilanjutkan dengan menggunakan analisis jalur.

Tetapi sebelum dilakukan kedua analisis tersebut, sebelumnya data yang dikumpulkan dari responden akan dilakukan uji validitas (ketepatan) dan uji reliabilitas (keandalan) instrumen penelitian¹⁴.

Kedua uji ini perlu dilakukan agar dapat diketahui bahwa instrumen penelitian yang digunakan merupakan alat ukur yang baik, dan selanjutnya akan dilakukan uji internal konsistensi, dimana uji ini dilakukan untuk mengetahui konsistensi penilaian yang diberikan terhadap setiap item pertanyaan yang dibuat, dan akhirnya data yang diperoleh dari responden merupakan data yang berskala ordinal dan harus diubah skala interval dengan menggunakan metode successive interval, perubahan skala ini dimaksudkan supaya jawaban responden dapat dilakukan operasi matematika.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMK Al-Bukhary Rantauprapat sejumlah 36 orang. Menurut Suharsimi Arikunto "apabila subjeknya kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semua sehingga penelitian merupakan populasi, selanjutnya jika jumlah subjeknya besar dapat diambil 10-20% atau 25-30% atau lebih"¹⁵. Karena jumlah populasi hanya 36 orang maka penulis menetapkan jumlah responden adalah 36 orang.

IV. HASIL PENELITIAN

A. Uji Validitas

Sebelum kuesioner yang digunakan sebagai alat ukur untuk menangkap data dalam penelitian, lebih dahulu dilakukan uji coba pada responden yang akan digunakan sebagai sampel penelitian. Pada uji coba alat ukur ini menggunakan sejumlah 36 responden, yang terdiri dari variabel bebas yaitu kepemimpinan (X_1), Kompetensi kepala sekolah (X_2), dan variabel bergantung (kriterium) yaitu variabel Kinerja Guru (Y).

¹⁴Iskandar Bukhary, Panduan Penulisan Karya Ilmiah dan Skripsi, Manhaji, Medan, hlm.61.

¹⁵Arikunto Suharsimi, 2012, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Pragmatik*, Yogyakarta: PT. Rineka Cipta, hlm. 112.,

Uji ini dilakukan untuk mengetahui alat ukur yang akan dipakai apakah sudah benar-benar bisa digunakan mengukur apa yang akan diukur. Untuk mengukur validitas alat ukur diperlukan kriteria sebagai alat pembanding. Dalam penelitian ini digunakan pembanding dari dalam, untuk menguji alat ukur yang berupa angket digunakan korelasi antara tiap butir angket dengan total butir angket. Angka korelasi (r) hitung yang diperoleh kemudian dibandingkan dengan angka korelasi (r) yang terdapat pada r tabel dengan tingkat kesalahan 5 % dan jumlah $n = 36$ maka diperoleh r tabel = 0,329. Jika r hitung positif, serta r hitung > r tabel maka butir instrumen tersebut valid. Jika r hitung tidak positif dan r hitung < r tabel maka butir instrumen tersebut tidak valid.

Tabel 4.8
Uji Validitas Data

Variabel	Item	Validitas Minimal	R hitung	N
X1	X1.1	0,329	.48305	Valid
	X1.2	0,329	.31623	Valid
	X1.3	0,329	.36164	Valid
	X1.4	0,329	.36164	Valid
	X1.5	0,329	.51640	Valid
	X1.6	0,329	.51640	Valid
	X1.7	0,329	.31623	Valid
	X1.8	0,329	.48305	Valid
	X1.9	0,329	.48305	Valid
	X1.10	0,329	.56765	Valid
X2	X2.1	0,329	.36164	Valid
	X2.2	0,329	.52705	Valid
	X2.3	0,329	.66667	Valid
	X2.4	0,329	.48305	Valid
	X2.5	0,329	.84327	Valid
	X2.6	0,329	.56765	Valid
	X2.7	0,329	.36164	Valid

Y	X2.8	0,329	.36164	Valid
	X2.9	0,329	.51640	Valid
	X2.10	0,329	.51640	Valid
	Y1.1	0,329	.36164	Valid
	Y1.2	0,329	.51640	Valid
	Y1.3	0,329	.51640	Valid
	Y1.4	0,329	.31623	Valid
	Y1.5	0,329	.48305	Valid
	Y1.6	0,329	.36164	Valid
	Y1.7	0,329	.52705	Valid
Y	Y1.8	0,329	.66667	Valid
	Y1.9	0,329	.48305	Valid
	Y1.10	0,329	.84327	Valid

B. Uji Reliabilitas

Setelah dilakukan uji validitas data maka kemudian dilakukan uji reliabilitas data. Uji reliabilitas data dilakukan dengan cara membandingkan ralpha dengan r tabel (0,329) . Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai ralpha data tiap butir - butir variabel lebih besar dari data rtabel (0,329). Dengan demikian seluruh data adalah reliabel, maksudnya bahwa responden konsisten pada jawaban yang sama apabila pertanyaan tersebut diajukan kembali. Hasil perhitungan reliabilitas data dapat dilihat pada Tabel 4.9 berikut ini :

Tabel 4.9
Uji Reliabilitas Data

Variabel	R Alpha	Ket
Kepemimpinan	.832	Reliebel
Kompetensi kepala sekolah	.763	Reliebel
Kinerja	.622	Reliebel

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

C. Pengujian Hipotesis

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji hipotesis pengaruh secara bersama-sama dan parsial antara variabel independen terhadap dependen. Berdasarkan estimasi regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS Versi 23 For Windows, maka diperoleh hasil seperti tabel dibawah ini :

Tabel 4.10. Analisis Regresi Linier Berganda

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.734	7.339		.781	.439
	kepemimpinan (X1)	.362	.271	.216	2.334	.010
	Kompetensi Kepala Sekolah (X2)	.432	.183	.383	2.366	.023

Berdasarkan persamaan yang diperoleh pada variabel kepemimpinan nilai beta 0,216, signifikan sebesar 0,010 dan variabel kompetensi kepala sekolah nilai beta 0,383 serta nilai signifikan sebesar 0,023, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan kompetensi kepala sekolah mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Swasta Al-Bukhary Rantauprapat .

Tabel 4.11 Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.536 ^a	.286	.434	4.43140

a. Predictors: (Constant), Kompetensi kepala sekolah (X2), Kepemimpinan (X1)

Pengujian koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur proporsi atau persentase kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien determinasi berkisar antara nol sampai satu (0 ≤ R² ≤ 1). Jika R² semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X) adalah besar terhadap variabel terikat (Y). Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan demikian sebaliknya.

Berdasarkan hasil pengolahan data primer dengan menggunakan program SPSS versi 23 memperoleh koefisien R sebesar 0,536 yang berarti bahwa pengaruh variabel kepemimpinan dan kompetensi kepala sekolah terhadap kinerja guru mempunyai pengaruh yang signifikan sebesar 54,2%, dikatakan besar karena nilai persentase tersebut berada diatas 50%.

Adjusted (R²) = 0,365. Artinya bahwa kinerja guru dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan dan kompetensi kepala sekolah secara simultan sebesar 43,4%, sedangkan sisanya 56,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam permodelan. Hal ini menunjukkan variabel-variabel bebas hanya memberikan sebagian informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat digunakan uji F. Hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut :

Tabel 4.12. Analisis Pengujian Secara Bersama-sama (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	315.254	2	157.627	8.027	.001 ^b
	Residual	785.490	34	19.637		
	Total	1100.744	36			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

b. Predictors: (Constant), kompetensi kepala sekolah (X2), Kepemimpinan (X1)

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa koefisien uji F diperoleh sebesar 8,027 dengan tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 0,05$. Perhitungan tersebut menunjukkan bahwa F hitung $8,027 > F$ tabel 3,276, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H1 diterima artinya secara bersamaan kepemimpinan dan kompetensi kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Swasta Al-Bukhary Rantauprapat.

Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh kepemimpinan dan kompetensi kepala sekolah terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Swasta Al-Bukhary Rantauprapat digunakan pengujian individual (uji t). pengambilan keputusan diperoleh dengan membandingkan nilai t-hitung dengan t-tabel pada taraf signifikan sebesar 95% atau $\alpha = 0,05$.

Tabel 4.12. Pengujian Individual (Uji t)

		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.734	7.339		.781	.439
	kepemimpinan (X1)	.362	.271	.216	2.334	.010
	Kompetensi Kepala Sekolah (X2)	.432	.183	.383	2.366	.023

Coefficients^a

Berdasarkan tabel 4.12 diperoleh bahwa nilai beta variabel kepemimpinan sebesar 0,216 dan variabel kompetensi kepala sekolah 0,383. Pada variabel kepemimpinan menunjukkan bahwa signifikan $0,010 < 0,05$, dan nilai t hitung $2,334 >$ dari t tabel 2,028 disimpulkan bahwa H1 diterima artinya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 0,216 atau 21,6%.

Dan variabel kompetensi kepala sekolah memperoleh hasil bahwa nilai signifikan $0,023 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,366 >$ dari t tabel 2,028 sehingga disimpulkan bahwa H2 diterima artinya kompetensi kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru sebesar 0,383 atau 38,3%.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Setelah penulis melakukan pembahasan berikut ini akan diuraikan kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan dan kompetensi kepala sekolah terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Swasta Al-Bukhary Rantauprapat mempunyai pengaruh yang signifikan, berdasarkan pengujian individual (uji t). pengambilan keputusan diperoleh dengan membandingkan nilai t-hitung dengan t-tabel pada taraf signifikan sebesar 95% atau $\alpha = 0,05$.

Berdasarkan hasil uji t dengan SPSS versi 22 diperoleh hasil yaitu variabel kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja guru sebesar 0,216 atau 21,6%

2. Kompetensi kepala sekolah mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Swasta Al-Bukhary Rantauprapat atau signifikan berdasarkan hasil uji t, sebesar 0,383 atau 38,3%.

3. Pengujian koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur proporsi atau persentase kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien determinasi berkisar antara nol sampai satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). Jika R^2 semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan

bahwa pengaruh variabel bebas (X) adalah besar terhadap variabel terikat (Y). Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan demikian sebaliknya.

Berdasarkan hasil uji secara simultan bahwa kinerja guru dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan dan kompetensi kepala sekolah secara simultan sebesar 43,4%, sedangkan sisanya 56,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam permodelan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan adanya kesimpulan bahwa ada indikasi kelemahan. Oleh karena itu, peneliti memberi masukan terutama dalam hal :

1. Kepemimpinan kepala sekolah pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Swasta Al-Bukhary Rantauprapat sebaiknya lebih meningkatkan lagi kemampuan kepemimpinannya karena berdasarkan hasil wawancara kepada guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Swasta Al-Bukhary Rantauprapat masih ada kelemahan dan kekurangan seperti dalam pengambilan keputusan dan kebijakan dalam pelaksanaan operasional sekolah.
2. Kompetensi kepala sekolah juga harus ditingkatkan lagi baik melalui Pendidikan formal maupun non formal, agar kinerja guru dapat lebih ditingkatkan sesuai dengan perkembangan lembaga pendidikan pada saat ini
3. Kepala sekolah sebagai pimpinan harus bekerja keras untuk meningkatkan kinerja guru dengan menggabungkan pelaksanaan kemampuan memimpin

dan kompetensi kepala sekolah. Karena keduanya merupakan variabel yang saling melekat satu sama lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto Suharsimi, 2012, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Pragmatik*, Yogyakarta: PT. Rineka Cipta.
- IskandarBukhary, 2020, Panduan Penulisan Karya Ilmiah dan Skripsi, ISBN 978-602-6918-87-1 Manhaji Medan.
- Kurb D and Proponemko J., 1989, *Diagnosing Management Training and Development Needs*, Geneva, Switszerland, ILO.
- Mangakuprawira, Sjafri. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Makmun A. Samsuddin, 2010, *Psikologi Kependidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Omstein Alan C, 2010, *Strategic for Effective Teaching*, Metro Manila, Loyola Novatas Press.
- Sugono Dendy, 2012, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa*, Departemen Pendidikan Nasional, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Umum.
- Surjono, 2012, *Membangun Course e-learning Berbasis Modle*, Yogyakarta, Jurnal Universitas Yogyakarta.
- Suprihanto, 2010, *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*, Yogyakarta: BPFÉ.
- [Spencer Stephen, 2011, *Visual research Methods in the Social Scienees Awakening Vision*, Publisher: Routledge: ISBN 9780415483827.

- Terry George R, 2012, *Prinsip-prinsip Manajemen*, Penerjemah J. SmithD.F.M. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Wentlingf, et all, 2010, *Qurrent Status and Future Trends of Diversity Initiatives in the Work Place*, National Center for Research in Education, Washington, DC.
- Winardi, 2016, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Jakarta: Rineka Cipta.