



**Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru
di SMP Negeri Matap**

Andi S. Lapaimalai¹, Nehemia Fanpada*²

^{1,2}Universitas Tribuana Kalabahi

*Email. fanpadanehemia@gmail.com

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima: 24 Februari 2022

Direvisi: 28 Februari 2022

Dipublikasikan: Maret 2022

e-ISSN: 2089-5364

p-ISSN: 2622-8327

DOI: 10.5281/zenodo.6340449

Abstract:

Teacher performance cannot develop without the support of various parties or the efforts of the principal. Support from family and support from the community is needed by a teacher to improve his performance at school. The principal plays an important role in managing an educational institution so that the process of developing teacher performance can increase to become a professional teacher in the field of science. Based on observations made by researchers that at Matap State Junior High School located in Wolwal Barat Village, Alor Barat Daya Subdistrict, Alor Regency, there are 13 educators consisting of 2 CPNS and 11 Non Civil Servants who have different abilities or talents. in various fields of study and has 4 teaching staff. Researchers found several problems in the principal's management of teacher performance, namely the principal has not motivated teachers well, the principal has not disciplined and supervised the teachers properly, most teachers are late for school, teachers and principals are less involved in realizing the vision and mission or goals of the school so that it greatly affects the performance of teachers in schools and there are teachers who have not prepared learning tools properly when applying learning materials in class. The limitation of the problem in this research is the Influence of Principal Leadership on Teacher Performance at SMP Negeri Matap. The formulation of the problem is whether there is an influence of Principal Leadership on Teacher Performance at SMP Negeri Matap. The purpose of the study was to determine the effect of principal's leadership on teacher performance at SMP Negeri Matap. The population and sample are all 13 teachers. The data analysis technique used instrument test, validity test and instrument reliability test. The result of the research is that there is a significant influence of principal's leadership on teacher performance at SMP Negeri Matap, namely $F_{count} = 9.981$ $F_{table} = 4.96$ at a significant level of 0.05 or 5%. Then reject H_0 , accepted H_a .

Keywords: Leadership, Performance

PENDAHULUAN

Pendidikan mempunyai peran yang sangat penting dalam meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas, serta upaya dalam mencerdaskan kehidupan bangsa. Undang-Undang Republik Indonesia No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menjelaskan bahwa Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara.

Kualitas pendidikan tidak terlepas dari kepemimpinan seorang kepala sekolah sebagai pemegang kebijakan yang menciptakan iklim kerja yang kondusif. Kepala sekolah juga sebagai motor penggerak bagi sumber daya sekolah dan guru-guru untuk menciptakan suasana proses kegiatan belajar mengajar yang efektif dan efisien di dalam kelas. Keberhasilan dalam upaya pengembangan kinerja guru juga sangat ditentukan oleh kepala sekolah mulai dari merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi atau mengendalikan serta menyelaraskan semua sumber daya pendidikan. Seorang guru harus mempunyai peranan penting dalam mentransformasikan *input* pendidikan sehingga menghasilkan *output* yang baik tentunya dengan proses yang baik seperti kegiatan belajar yang sesuai dengan kurikulum, merencanakan proses pembelajaran yang akan dilakukan dalam kelas dan adanya kompetensi dari guru, sehingga ada peningkatan kualitas dalam proses belajar mengajar di kelas untuk dapat mencapai hasil belajar yang baik dalam proses kegiatan belajar mengajar yang efektif.

Kinerja Guru tidak dapat berkembang tanpa dukungan dari berbagai

pihak atau usaha dari kepala sekolah. Dukungan dari keluarga dan dukungan dari lingkungan masyarakat sangat dibutuhkan oleh seorang guru untuk meningkatkan kinerjanya di sekolah. Kepala sekolah memegang peran penting dalam manajemen suatu lembaga pendidikan sehingga proses perkembangan kinerja guru dapat meningkat menjadi seorang guru yang profesional di bidang ilmunya di sekolah tersebut. Hal ini dinyatakan di dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen bahwa Guru adalah pendidik profesional yang memiliki tugas utama mendidik, mengajar, peserta didik menguasai materi dengan baik.

KAJIAN PUSTAKA

Kepemimpinan

Kepemimpinan berkenaan dengan kepribadian dan karakter seorang pemimpin yang profesional, bertanggung jawab atas tugas yang diemban serta mampu mempengaruhi anggota untuk bekerja secara efektif dalam pencapaian tujuan atau visi misi yang dirumuskan bersama demi kemajuan organisasi.

Kepemimpinan menurut Nehemia Fanpada

(<https://jurnal.unibrah.ac.id/index.php/IJEIT>) Vol. 3, No.2, August 2020 *Leadership is an ability possessed by a leader to influence, invite, embrace and be able to build good cooperation between leaders and subordinates as well as among subordinates to work professionally, responsibly and in every discipline. tasks entrusted with achieving mutually agreed goals.* kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi, mengajak, merangkul serta mampu membangun kerja sama yang baik antara pemimpin dan bawahannya maupun antar sesama bawahan agar bekerja secara profesional, bertanggung jawab dan disiplin setiap tugas yang dipercayakan untuk mencapai tujuan yang disepakati bersama.

Kepala sekolah sangatlah berperan penting untuk meningkatkan mutu sekolah yang di pimpin. Untuk itu kepala sekolah harus mengetahui tipe atau pola kepemimpinan yang baik agar dapat memimpin dengan baik. Kepala sekolah harus mengetahui, bagaimanakah cara menjadi pemimpin yang baik. Menurut Indrafachrudi, dkk (1984: 29) ada empat tipe kepemimpinan yang sangat berkaitan dengan watak pribadi seorang pemimpin yang akan di jelaskan sebagai berikut:

1) Kepemimpinan Otokratis

Soetopo & Soemanto (1984: 7) tipe otoriter, yaitu perilaku pemimpin dengan tipe ini menunjukkan ingin berkuasa. Pemimpin tipe ini mempunyai pandangan bahwa tanggung jawabnya sebagai pemimpin sangatlah besar. Maju mundurnya sekolah yang dipimpinya sangat bergantung kepadanya. Sehubungan dengan itu, dengan bekerja keras, teliti dan tertib, pemimpin menghendaki dan mengharapkan agar bawahannya juga harus bekerja keras dan sungguh-sungguh.

2) Kepemimpinan “*Laissez-Fair*”

Soetopo & Soemanto (1984: 8) tipe kepemimpinan *Laissez-Fair* ini pemimpin sepertinya tidak melakukan fungsi kepemimpinan dan sifat kepemimpinan tidak tampak. Pemimpin bersifat “*Laissez-Fair*” menghendaki supaya kepada bawahannya diberikan banyak kebebasan. Pemimpin tersebut berpendapat, “Barlah guru-guru bekerja sesuka hatinya, berinisiatif dan menurut kebijaksanaan sendiri. Berikan kepercayaan kepada mereka, hargailah usaha-usaha mereka masing-masing. Jangan menghalang-halangi mereka dalam pekerjaan, mereka tidak usah diawasi dalam melaksanakan tugas, segala sesuatu pasti akan beres,”

3) Kepemimpinan Demokratis

Indrafachudi, dkk (1984: 36) Tipe kepemimpinan ini dalam “pengambilan keputusan-keputusan disesuaikan dengan anggota kelompoknya, dimana

pemimpin bersama-sama dengan anggota kelompok memutuskan keputusan penting melalui kesepakatan bersama “semua guru di sekolah bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama, semua keputusan di ambil melalui musyawarah dan mufakat serta harus ditaati. Pemimpin menghormati dan menghargai pendapat tiap-tiap guru, pemimpin member kesempatan kepada guru-guru untuk mengembangkan inisiatif dan daya kreatifnya.

Empat fungsi manajemen Kepala Sekolah

1) *Planning* (Perencanaan) atau perencanaan adalah proses memikirkan dan menetapkan kegiatan-kegiatan atau program-program yang akan di lakukan pada masa yang akan datang untuk mencapai tujuan tertentu (Sagla, 2011: 56). Fungsi perencanaan antara lain menentukan tujuan atau kerangka tindakan yang di perlukan untuk mencapai tujuan tertentu. perencanaan di lakukan dengan mengkaji kekuatan dan kelemahan lembaga atau organisasi, menentukan kesempatan dan ancaman serta menentukan strategi, kebijakan, taktik, dan program (Rohiat, 2010: 3). perencanaan adalah langkah awal sebelum melakukan fungsi-fungsi manajemen lainnya (Usman, 2008: 58).

2) *Organization* (Pengorganisasian) yaitu merupakan penyusunan struktur organisasi yang sesuai dengan struktur organisasi, sumber daya yang di milikinya, dan lingkungan yang melingkupinya (Usman, 2008: 141). Menurut (Ula 2013: 18-19) pengorganisasian adalah proses pembagaian kerja kedalam tugas-tugas yang lebih kecil, membebaskan tugas-tugas itu kepada orang yang sesuai dengan kemampuannya, mengalokasikan

sumberdaya dan mengkoordinasikan demi efektivitas pencapaian tujuan organisasi

- 3) *Actuating* (Penggerakan) Fungsi penggerakan menggambarkan bagaimana seorang manajer mengarahkan dan mempengaruhi bawahan dan bagaimana orang lain melaksanakan tugas yang esensial dalam menciptakan suasana yang menyenangkan untuk berkerja sama (Rohiat, 2010: 3).

Penggerakan merupakan salah satu fungsi terpenting dalam manajemen karena usaha-usaha perencanaan dan pengorganisasian bersifat vital tapi tak akan ada output kongkrit yang di hasilkan tanpa adanya implementasi aktivitas yang di usahakan dan di organisasikan dalam suatu tindakan *actuating* atau usaha yang menimbulkan *action* (Marno, 2008: 20)

- 4) *Controlling* (Pengawasan) Pengawasan erat kaitannya dengan perencanaan karena melalui pengawasan efektivitas manajemen dapat diukur (Rohiat, 2010: 3). Oleh karena itu pengawasan suatu kegiatan yang perlu dilakukan oleh setiap pelaksanaan terutama yang memegang jabatan pemimpin. Tanpa pengawasan, pemimpin tidak dapat melihat adanya penyimpangan-penyimpangan dari rencana yang telah digarisi dan juga tidak akan dapat menyusun rencana kerja yang lebih baik sebagai hasil dari pengalaman yang lalu (Marno, 2008:24).

Kinerja

Performance according to Galih Wisnu Wardhana dalam Nehemia Fanpada (*Jurnal International Journal of Education, Information Technology and Others*, Vol.

3, No.2, August 2020) *states that performance is the result achieved by an individual doing work or an action that has been done within a certain period.*

Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh orang individu melakukan kerja atau tindakan yang telah dilakukan dalam periode tertentu.

Rivai, (2005: 14) Kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance* yang definisikan sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu untuk melaksanakan tugas di bandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah di tentukan terlebih dahulu yang telah di sepakati bersama. Pengertian kinerja menurut Moeheriono (2012: 95) yaitu kinerja atau *performance* adalah merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Jadi kinerja merupakan suatu perencanaan yang telah di rencanakan untuk mencapai tujuan yang di harapkan.

Supardi, (2013) Kinerja guru adalah kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran yang di tunjukan oleh dimensi kemampuan menyusun perencanaan pembelajaran dengan indicator merencanakan pengolahan pembelajaran, merencanakan pengorganisasian bahan pelajaran, merencanakan pengolahan kelas, merencanakan penilaian hasil belajar dimensi kemampuan melaksanakan pembelajaran dengan indicator melalui pembelajar, mengolah pembelajaran, mengorganisasikan pembelajaran, melaksanakan penilaina proses dan hasil belajar, mengakhiri pembelajaran, dimensi kemampuan melaksanakan kemampuan

antara pribadi dengan indikator, mengembangkan sikap positif peserta didik, menampilkan kegairahan dalam pembelajaran, mengolah interaksi perilaku dalam kelas, dimensi kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar dengan indikator, merencanakan penilaian, melaksanakan penilaian, mengolah dan memeriksakan hasil penilaian, memanfaatkan hasil belajar, melaporkan hasil penilaian, dimensi kemampuan melaksanakan program remedial dengan indikator dan berikan bimbingan khusus, penyederhanaan.

Kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran. Berkaitan dengan standar kinerja guru sebagaimana dikutip Kusmianto (1997: 49) dalam buku panduan penilaian kinerja guru oleh pengawas menjelaskan bahwa standar kinerja guru itu berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya seperti: (1) bekerja dengan peserta didik secara individual, (2) persiapan dan perencanaan pembelajaran, (3) pendayagunaan media pembelajaran, (4) melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar, dan (5) kepemimpinan yang aktif dari guru. Kinerja guru dapat dilihat saat dia melaksanakan interaksi belajar mengajar di kelas termasuk persiapannya baik dalam bentuk program semester maupun persiapan mengajar. Berkaitan dengan kepentingan penilaian terhadap kinerja guru. Kinerja guru merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang guru dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya selama periode tertentu sesuai standar kompetensi dan kriteria yang telah ditetapkan untuk pekerjaan tersebut. Kinerja seorang guru tidak dapat terlepas dari kompetensi yang melekat dan harus dikuasai. Kompetensi guru merupakan bagian penting yang dapat menentukan tingkat kemampuan guru

dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang pengajar yang merupakan hasil kerja yang dapat diperhatikan melalui suatu kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, inisiatif, ketepatan dan komunikasi yang baik.

Pengertian kinerja menurut Moeheriono (2012: 95) yaitu kinerja atau performance adalah merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Jadi kinerja merupakan suatu perencanaan yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang diharapkan

Supardi, (2013) Kinerja guru adalah kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran yang ditunjukkan oleh dimensi kemampuan menyusun perencanaan pembelajaran dengan indikator merencanakan pengolahan pembelajaran, merencanakan pengorganisasian bahan pelajaran, merencanakan pengolahan kelas, merencanakan penilaian hasil belajar.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sugyono (2011:8) yaitu: "Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivism*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan".

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian diketahui bahwa interpretasi yang mengatakan adanya pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP

Negeri Matap ini terbukti. Hasil uji hipotesis diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,00, nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau 5% maka H_a diterima, dari hasil analisis *regresi linier* sederhana diperoleh hasil pengujian hipotesis dalam bentuk statistik dimana $F_{hitung} (9,981) \geq F_{tabel} (4,96)$ jadi $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ sehingga H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dan sumbangan yang diberikan kepada kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 50,0168%.

Hal ini sejalan dengan pikiran Indrafachrudi, dkk, bahwa Kepala sekolah sangatlah berperan penting untuk meningkatkan mutu sekolah yang dipimpin. Untuk itu kepala sekolah harus mengetahui tipe atau pola kepemimpinan yang baik agar dapat memimpin dengan baik. Kepala sekolah harus mengetahui, bagaimanakah cara menjadi pemimpin yang baik. Sejalan juga dengan yang disampaikan Fanpada (tesis 2018) kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi, mengajak, merangkul serta mampu membangun kerja sama yang baik antara pemimpin dan bawahannya maupun antar sesama bawahan agar bekerja secara profesional, bertanggung jawab dan disiplin akan setiap tugas yang dipercayakan untuk mencapai tujuan yang disepakati bersama.

Kinerja menurut Moehariono (2012: 95) yaitu kinerja atau performance adalah merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Performance according to Galih Wisnu Wardhana dalam Nehemia Fanpada

(*Jurnal International Journal of Education, Information Technology and Others*, Vol. 3, No.2, August 2020) states that performance is the result achieved by an individual doing work or an action that has been done within a certain period.

Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh orang individu melakukan kerja atau tindakan yang telah dilakukan dalam periode tertentu.

KESIMPULAN

Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru atau bawahan yang dipimpinnya. Artinya semakin baik peningkatan kepemimpinan dari seorang pemimpin dalam hal ini kepala sekolah, maka akan berdampak baik juga terhadap kinerja yang ditunjukkan oleh para guru atau bawahan pada SMP N Matap.

Sebagai seorang pemimpin tertinggi pada SMP Negeri Matap, tentunya sangat mengharapkan kinerja yang baik dari semua guru. Untuk mencapai kinerja yang baik dari semua guru, maka sebagai pimpinan tertinggi perlu memperhatikan berbagai aspek yang dapat mempengaruhinya. Aspek Kepemimpinan kepala sekolah disarankan untuk diterapkan dengan baik demi tercapainya kinerja yang baik dari semua guru.

Dari kesimpulan ini juga dapat direkomendasikan beberapa poin penting sebagai masukan bagi pihak sekolah, yakni :

- 1) Diharapkan kepada kepala sekolah untuk sering memotivasi guru-guru agar selalu termotivasi sehingga dapat meningkatkan kinerjanya di sekolah.
- 2) Diharapkan kepada guru-guru agar dapat memiliki kinerja yang baik dalam bidang (besik) masing-masing sehingga dapat mencapai visi dan misi sekolah atau tujuan yang akan dicapai oleh sekolah.
- 3) Diharapkan penelitian ini dapat dilakukan bukan hanya pada bidang keahlian tertentu,

melainkan pada bidang keahlian lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Daryanto & Mohammad Farid, MT. 2013. *Konsep Dasar Manajemen Pendidikan Di Sekolah*. Yogyakarta: Gava Media
- Daskalaki N. and Magoula E. (2005). *Journal of Materials Processing Technology*, 1(1),1–8.
- Emadwiandr. (2013). Idris, M. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompetensi Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru SMK Al-Qolam Kota Agung Kabupaten Tanggamus. Uin Raden Intan Lampung. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Fanpada N. *The Influence of Leadership and Interpersonal Communication on the Performance of Lecturers of Tribuana University Kalabahi, Alor-NTT District*. *International Journal of Education, Information Technology and Others (IJEIT)* Vol. 3, No.2, August 2020
- Faisal Arman, (2012). *Pengaruh Kemampuan Manejerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Kotagede Yogyakarta*
- Hamid, M. S. F. (2009). Identifikasi Kompetensi Karyawan Yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja Bidang Produksi Di Pt. Industri Sandang Nusantara (Persero) Dengan Pemberian Insentif Sebagai Variabel Moderator. *Management*, 1–40.
- Maiti, & Bidinger. (1981). *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Nurdin Fajri, 2017. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Honorer Di SD Negeri Mattoagin, Kabupaten Pangkep*