



## Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan Swasta "X" Pekanbaru

Arhipen Yapentra<sup>1\*)</sup>

<sup>1</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau (STIER), Pekanbaru, Indonesia

\*) email: [yapentra67@gmail.com](mailto:yapentra67@gmail.com)

### Article Info

Article history:

Received: November 2018

Accepted: November 2018

Published: December 2018

### Keywords:

Leadership of Principal School, Teacher Performance

### JEL Classification:

### Abstract

The purpose of this study was to determine the impact of Principal Leadership on Teacher Performance at the Pekanbaru "X" Private Vocational School (SMK). The research method used descriptive with a quantitative approach. The sample of this study was the entire population of 34 teachers was reduced by 1 headmaster so that a total of 33 teachers. Based on the results of the t test, the principal leadership variable was obtained  $t_{count} 8.128 > t_{table} 2.039$  with a significant level of 0.000 smaller than 5%. Meaning that the principal's leadership variable has a positive and significant effect on teacher performance at the Private "X" Vocational School (SMK) Pekanbaru. The R-square value (coefficient of determination) is obtained at 0.681, this indicates that the leadership of the principal gives an impact contribution to teacher performance at the Private "X" Vocational School of Pekanbaru as 68.1%.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dampak Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Swasta "X" Pekanbaru. Metode penelitian bersifat deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian ini adalah seluruh populasi 34 orang guru dikurang 1 orang kepala sekolah sehingga total sebanyak 33 orang guru. Berdasarkan hasil uji t Variabel kepemimpinan kepala sekolah diperoleh  $t_{hitung} 8,128 > t_{tabel} 2,039$  dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 5%. artinya variabel kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Swasta "X" Pekanbaru. Nilai *R-square* (koefisien determinasi) diperoleh sebesar 0,681, hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memberikan kontribusi dampak terhadap kinerja guru pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Swasta "X" Pekanbaru sebesar 68,1%.

## PENDAHULUAN

Peran guru dalam meningkatkan kemampuan siswa bahkan dalam arti luas seperti mencerdaskan anak bangsa adalah sangat tidak bisa dipungkiri, untuk itu maka seorang guru wajib mempunyai pengetahuan dan skill (keterampilan) mengajar yang memadai agar siswa dapat mencerna ilmu yang diberikan dengan baik dan maksimal.

Kapabilitas dan kompetensi guru harus selalu ditingkatkan mengingat tantangan dunia pendidikan untuk menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang mampu bersaing di era global yang semakin ketat yang selanjutnya akan menjadi tolok ukur kinerja guru dalam suatu lembaga pendidikan. Kinerja guru merupakan hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta penggunaan waktu.

Disisi lain kepemimpinan kepala sekolah sebagai top manager di sekolah merupakan jabatan strategis dalam pembinaan peserta didik sebagai calon generasi penerus bangsa. Untuk menjalankan tugas jabatannya, seorang kepala sekolah memerlukan komitmen yang dapat dijabarkan dalam bentuk etika jabatan atau etika kepemimpinan.

Peran kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi sangatlah menentukan kemajuan suatu sekolah, sebab menurut Aidin (2013) Orang yang dapat menghasilkan solusi kreatif dalam organisasi, dapat menentukan kebijakan lembaga dan membuat perbaikan yang diperlukan dalam peraturan adalah seorang pemimpin. Sehingga seorang kepala sekolah harus memiliki kemampuan administrasi, memiliki komitmen tinggi, dan luwes dalam melaksanakan tugasnya. Begitu pentingnya peran pemimpin sehingga Wasim Abbas (2010) mengilustrasikan bahwa apabila kita membahas tentang organisasi, maka yang akan terlintas dalam pemikiran kita tentang organisasi tersebut adalah “apa bentuk organisasi itu dan siapa yang menjadi pemimpinnya?”

Kepemimpinan kepala sekolah yang baik harus dapat mengupayakan peningkatan kinerja guru melalui program pembinaan kemampuan tenaga pendidik. Oleh karena itu seorang kepala sekolah harus mempunyai kepribadian, kemampuan dan keterampilan untuk memimpin sebuah lembaga pendidikan. Dalam perannya sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah harus dapat memperhatikan kebutuhan dan perasaan orang-orang yang bekerja di bawah institusi yang dipimpinya. Untuk itu perlu dijalin kerja sama dan komunikasi secara efektif dan efisien antara pimpinan (kepala sekolah) dengan para guru di sekolah agar tercapai apa yang menjadi tujuan organisasi (Sudarmin, 2015).

SMK Swasta “X” Pekanbaru dalam lima tahun terakhir mengalami dua periode kepemimpinan, yaitu, periode tahun 2000 s/d 2014 dan 2014 s/d 2018. Dari masa tersebut dapat dilihat gaya kepemimpinan masing-masing kepala sekolah dalam memimpin para guru dan siswanya yang dapat dinilai dari hasil penilaian dan kinerja guru yang ada.

Untuk mengetahui sejauh mana perkembangan guru SMK Swasta “X” Pekanbaru pada periode lima tahun terakhir dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 1: Data Jumlah Guru SMK Swasta “X” Pekanbaru periode Tahun Pelajaran 2013/2014 – 2017/2018**

Tahun Pelajaran	Guru Tetap Yayasan	Guru Guru Kontrak	Tidak Tetap Guru Honor	Jumlah Guru
2013/2014	2	5	20	27
2013/2014	2	5	17	24
2014/2015	2	5	18	25
2015/2016	2	5	25	32
2017/2018	2	16	16	34

*Sumber: SMK Swasta “X” Pekanbaru 2018*

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa pada lima periode tahun pelajaran terakhir hanya ada satu kali pengangkatan status guru honor menjadi guru kontran, yaitu pada tahun

pelajaran 2017/2018. Dari semula hanya lima orang guru kontrak menjadi 16 orang sementara jumlah guru tetap yayasan dalam lima tahun terakhir tidak ada pengangkatan.

Adapun jenjang kepegawaian di SMK Swasta “X” sebagaimana diatur dalam Ketentuan unit Usaha Organisasi/Yayasan bahwa awal seseorang diterima sebagai guru di lingkungan Organisasi/Yayasan untuk dua tahun pertama berstatus sebagai guru honor. Dua tahun kemudian atau dengan masa kerja 4 tahun diusulkan menjadi guru kontrak dan selanjutnya diangkat menjadi guru tetap yayasan setelah seorang guru memiliki masa kerja lima tahun atau lebih dan didukung dengan kinerja dan loyalitas yang baik. Sementara bila dilihat dari status kepegawaian guru selama lima tahun terakhir tidak ada peningkatan status dari guru honor menjadi kontrak atau guru kontrak menjadi guru tetap Yayasan. Hal tersebut mengindikasikan kurang maksimalnya perencanaan kepala sekolah terhadap pengembangan sumber daya manusia yang ada.

Suatu kepemimpinan yang berhasil akan memberikan dampak disegani dan disukainya seorang pemimpin oleh bawahannya hal tersebut diantaranya bisa dilihat dengan baik atau tingginya tingkat disiplin para karyawan yang menjadi bawahannya, dan hal tersebut sangat dimungkinkan karena adanya keteladanan dari pimpinan (Hasibuan, 2017), misalnya dari rendahnya tingkat absensi bawahan. Adapun tingkat absensi guru di SMK Swasta “X” Pekanbaru adalah sebagaimana tabel berikut:

**Tabel 2: Data Absensi Guru Pada SMK Swasta “X” Pekanbaru Tahun Pelajaran 2013/2014 s/d 2017/2018**

Tahun Pelajaran	Jumlah Guru	Jumlah HKE	Jumlah HKE * Jml Guru	Alpha (Hari)	DL (Hari)	PC (Hari)	Jumlah	%
2013/2014	27	225	6075	5	8	7	20	0.33
2013/2014	24	220	5280	7	5	9	21	0.40
2014/2015	25	222	5550	4	7	5	16	0.29
2015/2016	32	228	7296	6	7	9	22	0.30
2017/2018	34	232	7888	8	9	12	29	0.37

*Sumber: SMK Swasta “X” Pekanbaru 2018*

Dari tabel di atas dapat dilihat tingkat absensi guru pada SMK Swasta “X” Pekanbaru secara umum mengalami fluktuatif dan cenderung meningkat pada dua tahun terakhir, yaitu 0,30% dan 0,37% dari jumlah hari kerja dalam setahun. Hal ini tentu saja mengindikasikan kurang maksimalnya tingkat kedisiplinan guru. Demikian pula dengan kedisiplinan atau ketaatan guru dalam menyerahkan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran setiap semesternya masih tergolong rendah, sebagaimana terlihat pada table berikut:

**Tabel 3: Data Guru Yang Mengumpulkan RPP Pada SMK Swasta “X” Pekanbaru Tahun Pelajaran 2013/2014 s/d 2017/2018**

Tahun Pelajaran	Jumlah Guru	Guru Mengumpulkan RPP Tepat waktu	%	Guru Mengumpulkan RPP Tidak Tepat waktu	%
2013/2014	27	15	55,5	12	44,4
2013/2014	24	14	58,3	10	41,6
2014/2015	25	18	72	17	68
2015/2016	32	21	65,6	11	34,3
2017/2018	34	19	55,8	15	44,1

*Sumber: SMK Swasta “X” Pekanbaru 2018*

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa banyak guru yang tidak mengumpulkan RPP, bahkan persentase jumlah guru yang tidak mengumpulkan RPP tepat waktu setiap tahunnya melebihi angka 30%. Hal ini tentunya merupakan suatu pelanggaran yang mengindikasikan rendahnya disiplin dan kinerja guru pada SMK Swasta “X” Pekanbaru.

Setiap pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan atau guru dalam setiap institusi adalah sepantasnya mendapat sanksi untuk memberikan koreksi dan efek jera atau malu atas pelanggaran yang dilakukan sehingga orang tersebut tidak akan mengulangi lagi di masa yang akan datang. Fakta yang ada, setiap aturan dibuat oleh suatu organisasi biasanya selalu disertai ancaman sanksi atas pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan atau orang-orang yang ada dalam lingkup organisasi. Sementara kepada karyawan lain akan menjadi contoh dan pembelajaran supaya tidak melakukan pelanggaran serupa (Yapentra, 2018).

Adapun bentuk sanksi yang pernah diberikan kepada Dari tabel di bawah ini dapat dilihat jumlah sanksi yang diterima guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) “ X “ Pekanbaru dari tahun pelajaran 2013/2014 sampai dengan tahun pelajaran 2017/2018 adalah sebagai berikut:

**Tabel 4 : Data Sanksi Guru Pada SMK Swasta “X” Pekanbaru Tahun Pelajaran 2013/2014 – 2017/201**

Tahun Pelajaran	Jumlah Siswa Kelas XII	Jumlah Siswa yang LULUS	Progr ( %)	Nilai Rata-Rata Kelulusan	Progr. ( % )	Peringkat Kelulusan se-Kecamatan Tampan
2013/2014	61	61	-	80,10	-	12
2014/2015	63	63	3,27	80,22	0,14	12
2015/2016	63	63	0	80,19	(0,04)	10
2016/2017	62	62	(1,58)	79,62	(0,71)	13
2017/2018	127	127	104,8	78,55	(1,34)	14

*Sumber: SMK Swasta “X” Pekanbaru 2018*

Dari tabel di atas dapat dilihat jumlah sanksi yang diterima guru SMK Swasta “X” Pekanbaru dari tahun pelajaran 2013/2014 dan tahun pelajaran 2014/2015 mengalami peningkatan. Hal ini dikarenakan kurangnya ketegasan kepala sekolah dalam membina guru SMK Swasta “X” Pekanbaru sehingga para guru masih banyak yang melakukan pelanggaran dalam melaksanakan tugasnya.

Bertolak dari latar belakang dan adanya fenomena tersebut di atas, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Dampak Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Swasta “X” Pekanbaru.

Penelitian terdahulu yang pernah dilakukan diantaranya adalah oleh Vela Miarri Nurma Arimbi (2011) dari Universitas Negeri Yogyakarta Fakultas Ilmu Pendidikan, yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri di Temanggung”. Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMK Negeri di Tumanggung yang berjumlah 247 orang, analisis data dalam penelitian ini digunakan metode deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai koefisien determinan sebesar 55,3%

Hary Susanto, 2012, dengan judul penelitian *Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru sekolah menengah kejuruan*, Hasil penelitiannya dengan menggunakan metode analisa jalur (*Path Ananlisis*) menunjukkan bahwa:

- 1) terdapat pengaruh positif dan signifikan variable kompetensi guru dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru SMK di Kabupaten Hulu Sungai Selatan, Kalimantan Selatan, baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama
- 2) Variabel kompetensi guru, kepemimpinan kepala sekolah, dan motivasi kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK di Kabupaten Hulu Sungai Selatan, Kalimantan Selatan, baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama, dan secara langsung atau tidak langsung

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk menyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama di bawah kepemimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu (James M. Black dalam Sadili Samsudin, 2010). Menurut Indriyo Gitusudarmo dan I Nyoman Sudita dalam Danang Sunyoto (2012) kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi aktifitas dari individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Kepemimpinan merupakan tulang punggung sekaligus jawaban dalam pengembangan persyerikatan (organisasi) agar dapat bertahan menghadapi goncangan eksternal maupun Internal organisasi (M. Fikry Hadi, dan Risnal Diansyah, 2018). Peran pemimpin adalah menyusun arah perusahaan/organisasi, mengkomunikasikan dengan karyawan, memotivasi para karyawan dan melakukan tinjauan jangka panjang. (Rivai, 2009)

Sadili Samsudin, (2010) menyebutkan beberapa sifat pemimpin yang berguna adalah :

- a. Keinginan untuk menerima tanggung jawab.  
Seorang pemimpin yang menerima kewajiban untuk mencapai suatu tujuan berarti bersedia bertanggung jawab pada pimpinannya atas segala yang dilakukan bawahannya.
- b. Kemampuan untuk “*Perceptive*”  
*Perceptive* menunjukkan kemampuan untuk mengamati atau menemukan kenyataan dari suatu lingkungan.
- c. Kemampuan untuk bersikap objektif  
*Objektivitas* adalah kemampuan untuk melihat suatu peristiwa atau merupakan perluasan dari kemampuan persepsi.
- d. Kemampuan untuk menentukan prioritas  
Seorang pemimpin yang pandai adalah seseorang yang mempunyai kemampuan untuk memiliki dan menentukan hal yang penting dan hal yang tidak penting.
- e. Kemampuan untuk berkomunikasi  
Kemampuan untuk memberikan dan menerima informasi merupakan keharusan bagi seorang pemimpin.

Adapun indikator kepemimpinan kepala sekolah menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah pengukuran kepemimpinan Kepala Sekolah dapat dilihat dari : a) Kepribadian; b) Manajerial; c) Kewirausahaan; d) Supervisi; dan e) Sosial.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009), Sedangkan Sedarmayanti (2011) mengungkapkan bahwa “Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Disebutkan dalam Undang-Undang Republik Indonesia No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yang dikutip oleh Mulyasa (2015) bahwa “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan

menengah”. Guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah, pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Penilaian kinerja guru dapat dilihat pada aspek: “penguasaan *content knowledge*, *behavioral skill*, dan *human relation skill* (Mulyasa, 2015). Sedangkan Michel menyatakan bahwa aspek yang dilihat dalam menilai kinerja individu (termasuk guru), yaitu *quality of work*, *promptness*, *initiative*, *capability*, and *communication*” (Mulyasa, 2015).

Aspek-aspek yang dapat dinilai dari kinerja seorang guru dalam suatu organisasi dikelompokkan menjadi tiga yaitu:

- a. Kemampuan teknik: kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang telah diperoleh.
- b. Kemampuan konseptual: kemampuan untuk memahami kompleksitas organisasi dan penyesuaian bidang gerak dari unit-unit operasional.
- c. Kemampuan hubungan interpersonal: kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, membawa guru melakukan negosiasi.

Agar penilaian kinerja guru mudah dilaksanakan serta membawa manfaat diperlukan pedoman dalam penilaian kinerja. Pedoman penilaian terhadap kinerja guru mencakup:

- a. Kemampuan dalam memahami materi bidang studi yang menjadi tanggung jawabnya (*subject mastery and content knowledge*).
- b. Keterampilan metodologi yaitu merupakan keterampilan cara penyampaian bahan pelajaran dengan metode pembelajaran yang bervariasi (*methodological skill atau technical skill*).
- c. Kemampuan berinteraksi dengan peserta didik sehingga tercipta suasana pembelajaran yang kondusif yang bisa memperlancar pembelajaran.

Tabrani Rusyan dkk (2000) menyatakan bahwa untuk mendukung keberhasilan Kinerja guru seperti diterangkan di atas, maka perlu berbagai faktor yang mendukung, di antaranya: a) Motivasi Kinerja Guru; b) Etos Kinerja Guru; c) Tugas dan tanggung jawab guru.

Indikator kinerja guru profesional menurut undang-undang RI nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pada bab 1 pasal 1 adalah :

- a. Mendidik, yaitu kemampuan mendidik murid dengan kesabaran yang tinggi.
- b. Mengajar, yaitu kemampuan guru mengajar yang inovatif dan tidak monoton.
- c. Membimbing, yaitu kemampuan membimbing siswa dengan cara memberikan motivasi yang positif.
- d. Mengarahkan, yaitu kemampuan guru untuk mengarahkan bakat dan minat siswa.
- e. Melatih, yaitu kemampuan guru dalam melatih komunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan siswa.
- f. Menilai, Penilaian yang obyektif dilakukan untuk mengetahui hasil belajar siswa.
- g. Mengevaluasi, yaitu kemampuan untuk mengevaluasi untuk kepentingan pembelajaran., mengevaluasi hasil pembelajaran sudah mencapai target atau belum.

Hipotesis penelitian ini adalah di duga bahwa Kepemimpinan berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Swasta “X” Pekanbaru.

## **METODE PENELITIAN**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menyebarkan kuisioner yang menggunakan skala likert sebagai pengukur sikap kepada 33 orang responden juga

dengan wawancara, yaitu dengan cara bertanya langsung terhadap beberapa guru yang mengajar di SMK Swasta “X” Pekanbaru guna memperoleh data yang dibutuhkan.

Penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana dengan bantuan program SPSS (*Statistical Package For Social Science*) dengan rumus persamaan regresi  $Y = a + \beta X$ , Pengujian yang dilakukan meliputi validitas dan reliabelitas, yaitu pengujian untuk mengetahui tingkat validitas (kesahihan) dan reliabilitas (keandalan) instrument.

Selanjutnya untuk mengetahui apakah variabel bebas berdampak terhadap variabel terikat, maka dilakukan uji hipotesis melalui uji t yaitu dengan cara membandingkan thitung dengan t tabel pada tingkat signifikan 0,05. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka menerangkan bahwa variabel bebas berdampak terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka variabel independen secara parsial tidak mempengaruhi variabel dependen (J. Supranto, 2009).

Adapun Uji Determinasi Penulis lakukan untuk mengetahui besar pengaruh antara dua variabel. Nilai koefisien determinasi yang biasanya diberi simbol  $R^2$  menunjukkan hubungan pengaruh variabel independen dan variabel dependen dari hasil perhitungan tertentu dengan mengalikannya dengan 100% (J. Supranto, 2009: 336).

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian yang telah dilakukan pada SMK Swasta “X” Pekanbaru. Penelitian ini dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada 33 orang responden. Adapun jumlah pernyataan keseluruhan adalah 24 butir pernyataan yang terdiri dari 10 butir pernyataan variabel X dan 14 butir pernyataan Variabel Y, berikut adalah data dari 33 orang responden pada penelitian.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas untuk instrument penelitian menyatakan bahwa semua instrument valid dan reliable hal tersebut dibuktikan dengan hasil perhitungan dengan menggunakan aplikasi SPSS diperoleh r hitung diatas nilai kritis (r table) yaitu 0,344 dan *Cronbach Alpha* setiap variable di atas 0,8 artinya sangat kuat.

Adapun hasil hasil pengujian Regresi Linier Sederhana berdasarkan data dari 33 responden, dengan menggunakan aplikasi SPSS. 19.0 didapat nilai  $a = 7,166$  dan  $b = 1,235$  sebagaimana terdapat pada table berikut:

**Tabel: 5 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	7.166	6.670		1.074	.291
	kepemimpinan (x)	1.235	.152	.825	8.128	.000

a. Dependent Variable: kinerja guru (y)

Sumber : Data Olahan SPSS. 19, 2018

Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel bebas (kepemimpinan) terhadap variabel terikat (kinerja) dilakukan dengan Uji t atau parsial, dan dari hasil regresi output sebagaimana terdapat pada table 5 di atas dapat dilihat hasilnya bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $8,128 > 2,039$ ) artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variable bebas (kepemimpinan) terhadap variable terikat (kinerja).

Rumus persamaan regresi penelitian ini adalah:

$$Y = 7,166 + 1,235X$$

Keterangan :

Y = Variabel dependen (Kinerja)

X = Variabel independen  
(Kepemimpinan)

a = Konstanta (nilai Y apabila X = 0)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan  
ataupun penurunan)

Berdasarkan persamaan di atas dapat dijelaskan bahwa : nilai Konstanta diperoleh sebesar 7,166. Berarti saat kepemimpinan dianggap nol (diabaikan) maka kinerja guru sebesar 7,166 satuan, sedangkan nilai Koefisien variabel kepemimpinan adalah 1,235. Berarti jika kepemimpinan dinaikkan 1 satuan, maka kinerja guru SMK Swasta "X" Pekanbaru akan naik sebesar 1,235 satuan.

Koefisien variabel kepemimpinan bertanda positif. Berarti semakin besar kepemimpinan yang ada maka kinerja guru SMK Swasta "X" Pekanbaru akan semakin meningkat dengan kata lain hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Adapun untuk mengetahui besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru SMK Swasta "X" Pekanbaru dilakukan dengan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ), yang hasilnya adalah sebagaimana tabel berikut ini:

**Tabel 6 Hasil Pengujian R-square (Koefisien Determinan)**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.825 <sup>a</sup>	.681	.670	3.49589	1.862

a. Predictors: (Constant), kepemimpinan (x)

b. Dependent Variable: kinerja guru (y)

Sumber : Data Olahan SPSS. 19, 2018

Dari tabel 6 dapat diperoleh nilai *r-square* (koefisien determinasi) sebesar 0,681. Hal ini berarti faktor kepemimpinan memberikan sumbangan pengaruh terhadap kinerja guru SMK Swasta "X" Pekanbaru sebesar 68,1% sedangkan sisanya sebesar  $(100\% - 68,1\%) = 31,9\%$  dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel dalam penelitian ini.

## SIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMK Swasta "X" Pekanbaru, maka berikut ini penulis mengambil kesimpulan yaitu : (1)  $Y = 7,166 + 1,235X$ , maka dapat dilihat konstan sebesar 7,166. Berarti saat kepemimpinan dianggap konstan maka kinerja guru sebesar 7,166, sedangkan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru adalah positif terbukti dari hasil  $b = 1,235$  yang berarti bahwa setiap kenaikan kepemimpinan satu satuan akan dapat menaikkan kinerja guru SMK Swasta "X" Pekanbaru sebesar 1,235 satuan. (2) Variabel kepemimpinan dengan  $t_{hitung}$  8,128 lebih besar dari  $t_{tabel}$  2,039 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05, artinya variabel kepemimpinan berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Swasta "X" Pekanbaru. Hal ini sesuai dengan penelitian Vela Miarri maupun Hary Susanto sebelumnya yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Swasta "X" Pekanbaru, maka penelitian ini dapat menguatkan penelitian terdahulu. (3) Nilai *r-square* (koefisien determinasi) sebesar 0,681. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan memberikan sumbangan pengaruh terhadap kinerja guru SMK Swasta "X" Pekanbaru sebesar



68,1% sedangkan sisanya sebesar  $(100\% - 68,1\%) = 31,9\%$  dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel dalam penelitian ini.

## SARAN

Saran yang penulis berikan terkait hasil penelitian ini adalah (1) Diharapkan kepada Kepala Sekolah SMK Swasta “X” Pekanbaru dan kepala sekolah umumnya untuk memperhatikan/meningkatkan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat serta selalu berpartisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan di sekitar sekolah, sementara terhadap guru diharapkan bisa memberikan evaluasi untuk perbaikan metode maupun materi pembelajaran kepada siswa dan kepada penelitian selanjutnya diharapkan bisa membahas tentang variabel diluar penelitian ini, agar dapat menambah wawasan mengenai variabel lainnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, Wasim and Imran Asgar, (2010). *The Role Of Leadership In Organizational Change, Relating the Successful Organizational change to Visionary and Innovative Leadership*. Thesis of University of Gavle, di download 2 November 2018, <http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:326289/FULLTEXT01.pdf>
- Aidin, Ayhan and Yilmaz Sarier (2013). The Effect of School Principal’s Leadership Styles on Teachers Organizational Commitment and Job Satisfaction. *Journal Eric*, 13(2), 805-811, <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1017309.pdf>
- Arimbi, Vela Miarri Nurma, (2011). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri di Tumenggung*. Tesis Universitas Negeri Yogyakarta. download 2 November 2018 <https://eric.ed.gov/?id=EJ1017309>
- Hadi, M. Fikry dan Risnal Diansyah, (2018) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional Pada Pimpinan Wilayah Muhammadiyah (PWM) Riau. *Jurnal Akuntansi & Ekonomika*, 8 (1). 98-107. <http://ejurnal.umri.ac.id/index.php/jae/article/view/745/488>
- Hasibuan, Malayu SP, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Edisi Revisi). Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Supranto, J, (2009). *Statistik Teori dan Aplikasi*. (Edisi Ketujuh). Jakarta : Erlangga.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2009). *Memahami Profesi dan Kinerja Guru*. Jakarta : The Minang Foundation.
- Manik, Sudarmin (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru Mts. Al-Huda Pekanbaru. *Jurnal Eko dan Bisnis : Riau Economic and Business Review*, 6 (2), 184-203, <https://ekobis.stieriau-akbar.ac.id/index.php/Ekobis/article/view/89>
- Mulyasa, (2015). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. (Cetakan Kelima). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Rivai, Veithzal, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*, (Edisi ke-2). Jakarta : Rajawali Press.
- Samsudin, Sadili, (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Cetakan I). Bandung : Pustaka Setia.
- Sedarmayanti, (2011). *Menjadi Guru Profesional ; Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Jakarta : Rosdakarya.
- Sunyoto, Danang, (2012). *Teori Kuesioner dan Analisa Data Sumber Daya Manusia*, (Cetakan I). Yogyakarta : CAPS.
- Susanto, Hary, 2012, Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru sekolah menengah kejuruan, *Jurnal Pendidikan Avokasi*. 2 (2), 197-212, <https://journal.uny.ac.id/>

[index.php/jpv/article/view/1028/833](https://journal.febi.uinib.ac.id/index.php/jpv/article/view/1028/833)

Tika, Moh. Pabundu, 2010. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen. Bandung. Fokusmedia.

Yapentra, Arhipen, (2018) *Analisis Implementasi Sanksi Pada Rumah Makan Padang (Unit Usaha Dengan Konsep Manajemen Syariah*. *JEBI (Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam)*. 3 (1). 35-46, <https://journal.febi.uinib.ac.id/index.php/jebi/article/view/143>