

PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI SEKOLAH MENENGAH PERTAMA NEGERI 20 PEKANBARU

Pebri Ramadoni

Program Studi Managemen, STIE-Riau

Willytiyo Kurniawan

Program Studi Psikologi slam, STAI Diniyah Pekanbaru,
willytiyo.kurniawan@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Subjek dalam penelitian ini adalah 53 orang guru di SMP Negeri 20 Pekanbaru. Dalam penelitian ini data dikumpulkan melalui kuisisioner terhadap 53 orang guru dengan instrumen yang digunakan adalah skala kepemimpinan dan skala kinerja guru. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Hasil analisis data menunjukkan bahwa adanya t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} $4,515 > 2,007$ dan tingkat signifikan $0,05 > 0,000$ maka kesimpulannya adalah H_0 ditolak H_a diterima yang berarti kepemimpinan (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y) pada SMP Negeri 20 Pekanbaru. Hasil persamaan uji regresi linier sederhana $Y = \alpha + \beta x$ yakni $Y = 16,509 + 0,559x$. Dari persamaan regresi tersebut disimpulkan bahwa koefisiens regresi βx bernilai positif. Hasil R square sebesar nilai R square 0,272 Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru adalah sebesar 27,2% sedangkan sisanya 72,8% dipengaruhi oleh variabe lain yang tidak diuraikan dalam penelitian ini.

Kata kunci: Kepemimpinan kepala sekolah, Kinerja Guru

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of school principal leadership on teacher performance. The subjects n this study were 53 teachers n SMP Negeri 20 Pekanbaru. n this study data were collected through a questionnaire of 53 teachers with the nstruments used were the scale of leadership and the scale of teacher performance. The method used n this research s a quantitative method. The analysis technique used s a simple linear regression analysis. The results of data analysis show that the count s greater than t table $4,515 > 2,007$ and a significant level of

$0.05 > 0,000$ then the conclusion H_0 is rejected H_a is accepted which means leadership (X) has a positive and significant effect on teacher performance (Y) at SMP Negeri 20 Pekanbaru. The results of the simple linear regression equation $Y = \alpha + \beta x$ namely $Y = 16,509 + 0.559x$. From the regression equation, it is concluded that the regression coefficient β is positive. The results of the R square of R square value of 0.272 This means that the contribution of the influence of the leadership of the principal to the performance of the teacher is 27.2% while the remaining 72.8% is influenced by other variables not described.

Keywords: Principal's Leadership, Teacher Performance

Pendahuluan

Sekolah merupakan sebuah instansi yang unik dan rumit, terdiri dari beberapa manusia dalam rangka mencapai visi dan misi sehingga memerlukan tingkat koordinasi yang tinggi. Masalah kepemimpinan selalu memberikan kesan yang menarik, sebab suatu organisasi dapat berhasilnya atau tidak juga terletak pada kualitas kepemimpinan. Dapat dimaksudkan bahwa kepemimpinan adalah suatu sikap yang dilakukan oleh individu/kelompok lain. Kepemimpinan sebagai sebuah faktor utama dalam berorganisasi.

Kinerja guru merupakan semua usaha serta keandalan seorang guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar agar tercapainya tujuan dari pendidikan. Tugas utama seorang guru dalam proses pembelajaran adalah merealisasikan, menguji, memberikan penilaian lanjut pada tahapan tindak lanjut dalam proses belajar mengajar.

Terbentuknya kapabilitas kinerja guru yang profesional disekolah memerlukan dukungan dan peran kepala sekolah yang terampil sebagai *leader* dan manajer (Wahyudi, 2009). Di satu sisi, peranan kepala sekolah sebagai pemimpin (*leader*) yang mempunyai visi yang jelas kedepannya serta dapat terwujudkan dan terampil dalam mendorong proses transparansi di sekolah. Dilain sisi, kepala sekolah memiliki peran manajer, yang mempunyai program yang efektif dan efisien untuk mempraktikkan berbagai macam kebijakan dan ketetapan yang telah di putuskan.

Kepala sekolah setiap masa kepemimpinan memiliki program masing-masing yang diunggulkan. Kepala sekolah pada periode 2014-2017, Nurbaiti. M.Pd salah satu program yang membanggakan didapatkan dari SMPN 20, satu-satunya sekolah di Riau yang memperoleh predikat Adiwiyata Mandiri Tahun 2017, Adiwiyata Mandiri merupakan prestasi di bidang pengelola lingkungan hidup secara komprehensif dan mandiri.

Pada periode 2017-2019 kepemimpinan SMPN 20 Pekanbaru dipimpin oleh Zamhuri, S.Pd, SMPN 20 Pekanbaru memperoleh prestasi dalam pentas seni lomba

kreativitas genre remaja 2018 yang di luncurkan oleh Disdaldud Kota Pekanbaru. SMPN 20 Pekanbaru memperoleh juara diajang lomba tersebut. Kepala sekolah pada periode ini sangat mendukung dan mengapresiasi siswa dan siswi dalam bidang seni budaya, kepemimpinan kepala sekolah pada periode ini sangat mendukung siswa dan siswi nya untuk menyalurkan bakat dan minat siswa.

Saat periode kepemimpinan Syafrida Ali, S.Pd dari 2019 hingga sekarang. Pada masa kepemimpinan kepala sekolah pada periode ini memiliki target yang harus dicapai pada masa kepemimpinannya yaitu peningkatan kualitas akademik, predikat sekolah ramah anak dan predikat sekolah Adiwiyata tingkat nasional.

Fiedler (Suwatno, 2019) mengatakan pemimpin merupakan orang yang mempunyai atribut antara lain kewibawaan, kekuasaan, kewenangan, keterampilan khusus, status, dan lain-lain. Selain tu, pemimpin juga sering dipahami sebagai seorang yang menegakkan prinsip dan teknik yang memfokuskan motivasi, disiplin, dan produktivitas, juga bekerja sama dengan orang, tugas, dan situasi agar dapat mencapai sasaran organisasi (Timpe dan Dale, 2002). Pemimpin adalah pelopor, sebagai orang yang bersedia melangkah kedalam situasi yang diketahui. Pemimpin yang mempunyai visi yang jelas dapat menjadi penuntun dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin (Kouzes dan Posnes, 2007)

Menurut Komariah, Sudarsyah dan Achmad (2018) kepemimpinan merupakan kemampuan kepala sekolah mempengaruhi warga sekolah melalui keteladanan. Kemampuan mempengaruhi tersebut merupakan sekumpulan fungsi dari komponen system nilai, yaitu, *self awareness, purpose/vision, value / etica / moral, relationship, behavior / self discipline and transparency*. Komponen tersebut berisikan perilaku positif kepemimpinan yang ditularkan pada guru-guru.

Suwatno (2019) mengutarakan kepemimpinan mencakup pendayagunaan pengaruh, semua tentang korelasi yang melibatkan pemimpin, dan perlunya proses komunikasi serta keakuratan dan kejelasan dari komunikasi berpengaruh terhadap perilaku dan kinerja pengikutnya serta kepemimpinan memfokuskan pada tujuan yang dicapai. Pemimpin yang efektif harus berhubungan dengan tujuan-tujuan individu, kelompok dan organisasi.

Agar dapat menciptakan kualitas kinerja guru yang profesional membutuhkan suport peran kepala sekolah yang kompeten sebagai *leader* dan manajer dari data dan penjelasan yang diatas jumlah kelulusan sudah 100% namun dari ketepatan waktu guru dalam pengumpulan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran) masih kurang dan belum ada prestasi dibidang Akademik yang di raih oleh SMP Negeri 20 Pekanbaru.

Kinerja guru menurut Suwatno (2019) adalah keberhasilan guru dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja itu bukan karakteristik individu seperti bakat atau kemampuan, tetapi perwujudan dari bakat atau kemampuan tu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nya. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh guru dalam mengemban tugas dan pekerjaan berasal dari organisasi.

Bangun (2012), menjelaskan bahwa peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja gurunya baik untuk kepentingan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Disisi lain, para pekerja berkepentingan untuk pengembangan dan promosi pekerjaan. Secara umum, dapat dikatakan bahwa kinerja guru yang baik bertujuan untuk meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, perbaikan sistem dilakukan oleh setiap komponen yang ada dalam perusahaan. Untuk tujuan tersebut akan dibutuhkan sistem manajemen kinerja yang baik.

Selanjutnya, Penilaian kinerja merupakan proses yang dilakukan perusahaan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang. Penilaian prestasi kerja dalam rangka pengembangan sumber daya manusia sangat penting artinya, hal ini mengingat bahwa dalam kehidupan organisasi setiap orang sebagai sumber daya manusia dalam organisasi ingin mendapatkan penghargaan dan perlakuan adil dan pemimpin organisasi yang bersangkutan Notoadmodjo (2009). Berdasarkan data dan penjelasan diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian lebih lanjut terhadap “pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri 20 Pekanbaru”.

TINJAUAN PUSTAKA

a. Management Sumber Daya Manusia

Manajemen telah banyak disebut sebagai seni untuk menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Para manajer mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan atau dengan kata lain tidak melakukan pekerjaan tu sendiri (Handoko, 2011:3)

Menurut Mangkunegara (2013:2), manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, penggorganisasian, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Fungsi manajemen menurut Fayol (2010:179) mengatakan bahwa semua manajer menjalankan fungsi manajemen yaitu merencanakan, mengorganisir

mengkoordinasi, dan mengendalikan. Dan bisa juga dengan: Perencanaan, pengorganisian, kepemimpinan, dan pengendalian.

b. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Menurut Soemanto (1984:1) kepemimpinan merupakan suatu kegiatan dalam membimbing suatu kelompok sehingga tercapai tujuan bersama. Sedangkan menurut Stoner (Handoko, 1995) kepemimpinan adalah suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya. Kepemimpinan adalah suatu kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi manusia baik perorangan maupun kelompok (Thoha, 2004:264).

Fiedler (Suwatno, 2019:4) mengatakan pemimpin adalah orang yang memiliki atribut antara lain kewibawaan, kekuasaan, kewenangan, keterampilan khusus, status, dan lain sebagainya. Selain itu, pemimpin juga sering dipahami sebagai orang yang menerapkan prinsip dan teknik yang memastikan motivasi, disiplin, dan produktivitas, juga bekerja sama dengan orang, tugas, dan situasi agar dapat mencapai sasaran organisasi (Timpe dan Dale, 2002). Pemimpin adalah pionir, sebagai orang yang bersedia melangkah kedalam situasi yang diketahui. Pemimpin yang mempunyai visi yang jelas dapat menjadi penuntun dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin (Kouzes dan Posnes, 2007)

Menurut Komariah, Sudarsyah dan Achmad (2018:7) kepemimpinan merupakan kemampuan kepala sekolah mempengaruhi warga sekolah melalui keteladanan. Kemampuan mempengaruhi tersebut merupakan sekumpulan fungsi dari komponen system nilai, yaitu, *self awareness, purpose/vision, value/etika/moral, relationship, behavior/self discipline and transparency*. Komponen tersebut berisikan perilaku positif kepemimpinan yang ditularkan pada guru-guru.

Suwatno (2019) mengutarakan kepemimpinan meliputi penggunaan pengaruh, semua hubungan dapat melibatkan pemimpin, dan pentingnya proses komunikasi serta kejelasan dan keakuratan dari komunikasi mempengaruhi perilaku dan kinerja pengikutnya serta kepemimpinan memfokuskan pada tujuan yang dicapai. Pemimpin yang efektif harus berhubungan dengan tujuan-tujuan individu, kelompok dan organisasi.

Kepemimpinan dalam slam (Suwatno, 2019:231) adalah dalam bahasa Arab disebut dengan *zi'amah* atau *mamah*. Kepemimpinan dalam slam identik dengan makna "*khalifah*" yang artinya wakil atau pengganti. istilah lain yang sering digunakan adalah "*ulil amri*" yang satu akar maknanya dengan istilah "*amir*". *Ulil Amri* diartikan sebagai pemimpin tertinggi dalam masyarakat slam.

Upaya untuk menilai suksesnya tidaknya pemimpin itu dilakukan antara lain dengan mengamati dan mencatat sifat-sifat dan kualitas atau mutu perilakunya, yang dipakai sebagai kriteria untuk menilai kepemimpinannya. Menurut *Ghiselli* (Handoko, 1995:297) mengemukakan teori kesifatan atau sifat kepemimpinan yaitu:

- a) Kemampuan dalam kedudukannya sebagai pengawas (*supervisory ability*) atau pelaksana fungsi-fungsi dasar manajemen.
- b) Kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan, mencakup pencarian tanggung jawab dan keinginan sukses.
- c) Kecerdasan, mencakup kebijakan, pemikiran kreatif, dan daya pikiran ketegasan, atau kemampuan untuk membuat keputusan-keputusan dan memecahkan masalah-masalah dengan cakap dan tepat.
- d) Kepercayaan diri, atau pandangan pada diri sehingga mampu menghadapi masalah.

Inisiatif atau kemampuan untuk bertindak tidak tergantung, mengembangkan serangkaian kegiatan dan menemukan cara-cara baru atau novasi.

Berdasarkan pengertian bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi tingkah laku yang mengandung ndikasi serangkain tugas penting seorang pemimpin yaitu (Wahjosumidjo, 2002:40):

- a) Mendefinisikan misi dan peranan organisasi. Misi dan peranan oraganisasi dapat dirumuskan dengan baik apabila seorang pemimpin lebih dulu memahami asumsi structural sebuah oraganisasi.
- b) Pemimpin harus menciptakan kebijaksanaan kedalam tatanan atau keputusan terhadap sarana untuk mencapai tujuan yang direncanakan.
- c) Mempertahankan keutuhan organisasi, pemimpin harus bertugas untuk mempertahankan keutuhan organisasi dengan melakukan koordinasi dan kontrol dan control melalui dua cara, yaitu melalui otoritas, peraturan, literally, melalui pertemuan, dan koordinasi khusus terhadap peraturan.
- d) Mengendalikan konflik nternal yang terjadi didalam organisasi.

Pemimpin yang efektif lahir karena memiliki sejumlah karakteristik yang menjadi ciri khasnya. Delapan karakteristik kepemimpinan yang berprinsip yaitu (Suwatno, 2019:23):

1. Terus belajar

Pemimpin akan terus belajar dari pengalaman, mereka tidak segan mengikuti pelatihan, mendengarkan orang lain, bertanya, ingin tahu, serta meningkatkan keterampilan dan minat baru.

2. Berorientasi pada pelayanan

Pemimpin yang berprinsip melihat kehidupan ini sebagai misi, bukan karir. Kepemimpinan yang berprinsip adalah dia bersedia untuk memikul beban orang lain. Pemimpin yang tidak mau memikul beban orang lain akan menemui kegagalan. Pemimpin memiliki kemampuan intelektual, pemimpin harus mau menerima tanggung jawab moral, pelayanan, dan sumbangsih.

3. Memancarkan energi positif

Pemimpin harus memiliki optimisme, positif, bergairah, antusias, penuh harap, dan mempercayai orang lain. Mereka memancarkan energi positif yang akan mempengaruhi orang-orang di sekitarnya. Dengan energi itu, mereka selalu tampil sebagai juru damai dan penengah untuk menghadapi dan membalikkan energi destruktif menjadi positif.

4. Mempercayai orang lain

Pemimpin yang berprinsip harus bias mempercayai orang lain. Mereka yakin orang lain mempunyai potensi yang tidak tampak. Namun, pemimpin ini tidak bereaksi secara berlebihan terhadap kelemahan-kelemahan manusiawi.

5. Hidup seimbang

Pemimpin harus jujur pada diri sendiri, mau mengakui kesalahan, dan melihat keberhasilan sebagai hal yang sejalan berdampingan dengan kegagalan.

6. Hidup adalah petualangan

Pemimpin yang berprinsip menikmati hidup, mereka melihat hidup ini selalu sebagai sesuatu yang baru. Mereka siap menghadapinya karena rasa aman mereka datang dari dalam diri, bukan dari luar. Mereka menjadi penuh kehendak, nisiatif, kreatif, berani, dinamis, dan cerdas.

7. Sinergistik

Pemimpin yang berprinsip itu haruslah sinergistik. Mereka adalah katalis perubahan. Setiap situasi yang dimaksukinya selalu diupayakan menjadi lebih baik, oleh karena itu mereka selalu produktif dalam berbagai cara baru dan kreatif.

8. Berlatih memperbaharui diri

Pemimpin secara teratur melatih empat dimensi kepribadian manusia antara lain fisik, mental, emosi, dan spiritual.

Suwatno (2019:114) mengutarakan bahwa ada lima dimensi kepemimpinan yang memiliki validitas, yaitu:

1. Visi (*Vision*)

Visi adalah dimensi kepemimpinan yang penting dan diangkat dari konstruk yang lebih luas, yaitu karisma. Temuan-temuan empiris mendukung pernyataan ini. Hasil metaanalisis menunjukkan bahwa karisma paling kuat

berasosiasi dengan ukuran efektivitas seperti halnya kepuasan pegawai terhadap pimpinan. Para peneliti sangat kritis tentang cara karisma. Visi merupakan salah satu dari lima elemen karisma. Pimpinan yang karismatik memperlihatkan sejumlah perilaku yang didalamnya terdapat artikulasi suatu ideologi yang akan meningkatkan kejelasan sasaran, fokus tugas, kesatuan, dan keharmonisan. Dengan demikian visi adalah gambaran deal atas masa depan yang didasarkan pada nilai-nilai organisasional.

2. Komunikasi inspirasional (*Inspirational communication*)

Motivasi inspirasional diidentifikasi sebagai komponen penting dari kepemimpinan transformasional, konstruk ini didefinisikan secara beragam. Pimpinan karismatik menggunakan pendekatan inspirasional dan percakapan emosional untuk meningkatkan motivasi pegawai sebagai minat pribadi bagi kepentingan kelompok. Karisma dan inspirasi motivasional dapat dilihat manakala pimpinan menggambarkan masa depan yang diinginkan, mengartikulasikan bagaimana hal tersebut dapat dicapai, memberikan contoh untuk diikuti, menetapkan standar-standar kinerja, dan memperlihatkan pertimbangan yang matang serta keyakinan.

3. Kepemimpinan yang mendukung (*Supportive leadership*)

Supportive leadership adalah perilaku yang diarahkan kepada kepuasan atas kebutuhan dan preferensi pegawai seperti memperlihatkan kepedulian atas kesejahteraan pegawai, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, akrab, dan penuh dengan dukungan psikologis.

4. Stimulasi intelektual (*Intellectual stimulation*)

Stimulasi intelektual merujuk pada perilaku-perilaku yang dapat meningkatkan minat dan kewaspadaan pegawai atas munculnya masalah. Dengan demikian hal ini akan mengembangkan kemampuan pegawai dan kecenderungan untuk berfikir tentang masalah-masalah yang ada dalam perspektif yang baru.

5. Kesadaran Personal (*Personal Recognition*)

Kecerdasan personal terjadi manakala pimpinan mengindikasikan bahwa dia menghargai usaha-usaha individu dan memberi imbalan atas pencapaian kinerja konsisten dengan visi melalui pujian dan pengakuan terbuka atas usaha pegawainya. Dia juga mendefinisikan kesadaran personal sebagai pemberian hadiah dalam bentuk pujian dan pengakuan terbuka untuk usaha yang dilakukan atas pencapaian sasaran-sasaran tertentu.

Menurut Depdikbud dalam (Djarmiko, 2006:23) mensyaratkan hal-hal yang dimiliki kepala sekolah untuk mendukung kepemimpinan. Nasution (2015:85) mengemukakan bahwa agar tujuan sekolah dapat dicapai secara efisien dibutuhkan kepemimpinan kepala sekolah yang efektif. Indikator kepemimpinan dibagi kedalam tujuh indikator, yaitu :

1. memiliki visi yang jelas dan mampu mendorong semua warga sekolah untuk mewujudkannya
2. Memiliki harapan tinggi terhadap prestasi peserta didik dan kinerja seluruh warga sekolah
3. Memprogramkan dan memberikan umpan balik yang positif dan konstruktif
4. Mendorong pemanfaatan waktu secara efisien
5. Mendayagunakan berbagai sumber belajar
6. Memantau kemajuan peserta didik baik secara individual maupun kelompok
7. melakukan evaluasi dan perbaikan secara berkesinambungan.

c. Kinerja Guru

Kinerja guru menurut Suwatno (2019,163) adalah keberhasilan guru dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja itu bukan karakteristik individu seperti bakat atau kemampuan, tetapi perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nya. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh guru dalam mengemban tugas dan pekerjaan berasal dari organisasi.

Bangun (2012:230), menjelaskan bahwa peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja gurunya baik untuk kepentingan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Disisi lain, para pekerja berkepentingan untuk pengembangan dan promosi pekerjaan. Secara umum, dapat dikatakan bahwa kinerja guru yang baik bertujuan untuk meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, perbaikan sistem dilakukan oleh setiap komponen yang ada dalam perusahaan. Untuk tujuan tersebut akan dibutuhkan sistem manajemen kinerja yang baik.

Selanjutnya, Penilaian kinerja merupakan proses yang dilakukan perusahaan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang. Penilaian prestasi kerja dalam rangka pengembangan sumber daya manusia sangat penting artinya, hal ini mengingat bahwa dalam kehidupan organisasi setiap orang sebagai sumber daya manusia dalam organisasi ingin mendapatkan penghargaan dan perlakuan adil dan pemimpin organisasi yang bersangkutan Notoadmodjo (2009:133)

Kinerja pegawai terdiri dari sejumlah kriteria (Suwatno, 2019:156):

1. Sifat

Kriteria berdasarkan sifat memusatkan diri pada karakteristik pribadi seseorang pegawai, loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi, dan keterampilan memimpin merupakan sifat-sifat yang sering dinilai selama proses penilaian. Jenis kriteria ini memusatkan diri pada bagaimana seseorang bukan apa yang dicapai atau tidak dicapai seseorang dalam pekerjaannya.

2. Perilaku

Kriteria berdasarkan perilaku terfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan. Kriteria semacam ini penting sekali bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan personal antar pegawai. Sebagai contoh tingkat keramahan atau menyenangkan seorang guru.

3. Hasil

Kriteria berkenaan dengan hasil semakin populer dengan makin ditekankannya produktivitas dan daya saing internasional. Kriteria ini berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan ketimbang bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari sejumlah aspek (Suwatno, 2019:157) yaitu:

1. Kemampuan individual

Mencakup bakat, minat dan faktor kepribadian. Tingkat keterampilan adalah bahan mentah yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan, pemahaman, kemampuan, kecakapan interpersonal dan kecakapan teknis.

2. Usaha yang dicurahkan

Usaha yang dicurahkan pegawai adalah ketika kerja, kehadiran, dan motivasinya. Tingkat usahanya adalah gambaran motivasi yang diperlihatkan guru untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

3. Lingkungan organisasi

Dalam lingkungan organisasi, organisasi menyediakan fasilitas bagi pegawai meliputi pelatihan dan pengembangan, peralatan, teknologi dan manajemen.

Mangkunegara (2012:9), kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Indikator-indikator kinerja guru dalam UU RI No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen:

Dalam melaksanakan tugas-tugas yang harus dilakukan seseorang guru terdapat dalam standar beban kerja guru yang mengacu pada UU RI No.14 Tahun 2005

Tentang Guru dan Dosen. Dalam pasal 35 disebutkan bahwa beban kerja mencakup kegiatan pokok, yaitu:

1. Merencanakan pembelajaran

Kegiatan yang harus dilakukan seseorang guru sebelum mengajar dikelas yaitu membuat perencanaan pembelajaran atau rencana pelaksanaan pembelajaran. Apabila seseorang guru telah tertib membuat perencanaan sebelum mengajar maka akan mendapat hasil yang baik karena guru telah siap memberikan ilmu kepada peserta didik sehingga hasil yang dicapai dapat maksimal. Rencana pelaksanaan pembelajaran adalah rencana yang menggambarkan prosedur dan pengorganisasian pembelajaran untuk mencapai satu kompetensi dasar yang ditetapkan dalam standar isi dan telah dijabarkan dalam silabus.

2. Melaksanakan pembelajaran

Inti dari penyelenggara pendidikan adalah kegiatan pembelajaran yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar dan penggunaan metode dan strategi pembelajaran. Semua tugas merupakan dan tanggung jawab yang secara optimal dalam pelaksanaannya menuntut kemampuan guru.

Kegiatan pembelajaran adalah kegiatan ketika terjadi interaksi edukatif antara peserta didik dengan guru, kegiatan ini adalah kegiatan tatap muka yang sebenarnya. Berdasarkan uraian diatas, dapat dikatakan bahwa kegiatan pembelajaran adalah kegiatan yang didalamnya terdapat hubungan atau interaksi belajar mengajar antara guru dan murid yang diperoleh melalui kegiatan tatap muka secara langsung.

3. Menilai hasil pembelajaran

Menilai adalah proses sistematis meliputi pengumpulan informasi, analisis dan interpretasi untuk mengambil keputusan. Penilaian hasil pembelajaran secara umum bertujuan untuk menilai pencapaian kompetensi peserta didik dan memperbaiki proses pembelajaran, mendiagnosis kesulitan belajar peserta didik. Dapat dikatakan bahwa dalam pelaksanaan penilaian dapat dilakukan tes dan nontes. Tes dilakukan dengan memberikan soal-soal atau ujian. Nontes dapat dilakukan melalui pengamatan dan pengukuran sikap. Pada akhirnya perkembangan peserta didik dapat diketahui dan guru dapat mengambil keputusan mengenai perkembangan peserta didik.

4. Membimbing dan melatih siswa

Bila ditinjau dari prosesnya melatih dilakukan dengan menjadi contoh dan teladan dalam hal moral dan kepribadian. Melatih adalah teknik pendidikan

yang dipelajari secara praktek langsung dilapangan sesuai dengan pengarahannya yang ada dalam sebuah materi. Membimbing dan dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.

5. Melaksanakan tugas tambahan

Tugas tambahan guru adalah tugas guru lain diluar tugas utamanya. dealnya seluruh kegiatan pokok ni harus terlaksana dengan baik terlebih dulu. jika tidak demikian maka tujuan utama guru akan saling tumpang tindih dengan tugas tambahan. Tugas tambahan guru adalah menjadi wakil kepala sekolah, kepala perpustakaan, kepala laboratorium PA.

Pertimbangan kemampuan untuk bekerja sama dan dengan orang lain.

Adapun pendapat lain mengenai indikator kinerja guru menurut Djatmiko (2006:26) yaitu:

- 1) Merencanakan pembelajaran
 - 2) Melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu
- Menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran

METODE

Metode penelitian yang dilakukan adalah metode penelitian deskriptif dan kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2014) mendefinisikan metode deskriptif sebagai berikut:

“Metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas. “

Metode Penelitian kuantitatif menurut (Sugiyono, 2014) adalah sebagai berikut: ”Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positif, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Populasi dalam penelitian ni yang diambil adalah guru SMP Negeri 20 Pekanbaru sebanyak 54 orang dengan jumlah sampel yaitu 53 orang, menurut Suharsimi (Arikunto, 2010). Mengatakan bahwa, ”untuk sekedar encer-encer, maka apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi”.

Teknik pengumpulan data menggunakan skala Likert dengan menggunakan metode analisis data, analisis regresi linear sederhana untuk mengetahui keeratan hubungan variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis regresi adalah hubungan yang terjadi antara satu variabel dependen atau terikat (Y) dengan satu atau lebih variabel independen atau bebas (X).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengolahan data SPSS 25 terdapat bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} 4,515 > 2,007 dan tingkat signifikan 0,05 > 0,000 maka kesimpulannya adalah H_0 ditolak H_a diterima yang berarti kepemimpinan (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y) pada SMP Negeri 20 Pekanbaru.

adapun yang menjadi dasar pengambilan keputusan dalam analisis regresi liner sederhana ini dengan melihat nilai signifikansi (Sig.) dari output SPSS 25 yaitu jika nilai Signifikansi (Sig.) lebih kecil < dari probabilitas 0,05 mengandung arti bahwa ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X) terhadap kinerja guru (Y) di SMP Negeri 20 Pekanbaru, sebaliknya jika nilai signifikansi (Sig.) lebih besar > dari probabilitas 0,05 maka tidak ada pengaruh kepemimpinan ke kepala sekolah (X) terhadap kinerja guru (Y) di SMP Negeri 20 Pekanbaru.

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ayu Lestari (2017) dengan dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SDN 009 Simpang Belutu Kandis Kabupaten Siak. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar 6,110 sedangkan nilai t_{tabel} (6,110 > 2,024) bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja guru di SDN 009 Simpang Belutu Kabupaten Siak.

Selanjutnya penelitian ini memperkuat penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dahnil (2017) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMPN 23 Pekanbaru. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah (X) dengan t_{hitung} 18,852 > t_{tabel} dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 5% maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMP Negeri 23 Pekanbaru.

Selanjutnya penelitian ini memperkuat penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Vela Miarri Nurma Arimbi (2011) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri di Temanggung. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 30,6% variasi yang terjadi pada kinerja

guru dapat dijelaskan oleh kepemimpinan kepala sekolah, sedangkan 69,4%, lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ni.

PENUTUP

Kesimpulan

Kepemimpinan memiliki rata-rata 3.66 dan variabel kinerja guru memiliki rata-rata 3,15. Hal ini menunjukkan bahwa tanggapan responden dalam penelitian ni kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri 2o Pekanbaru. Hasil persamaan uji regresi linier sederhana $Y = 16,509 + 0,559x$ dapat diketahui bahwa koefisien variabel kepemimpinan sebesar 0,559 menunjukkan bahwa setiap perubahan kenaikan kepemimpinan sebesar satu satuan, maka kinerja guru SMP Negeri 20 Pekanbaru akan berubah meningkat sebesar 0,559 satuan atau 55,9% dari perubahan kepemimpinan. nilai R square 0,272 Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru adalah sebesar 27,2% sedangkan sisanya 72,8% dipengaruhi oleh variabe lain yang tidak diuraikan dalam penelitian ni.

Saran

Kepala sekolah hendaknya memiliki pengetahuan yang luas tentang tugas dan bidang yang ditekuni dan pemimpin harus menunjukkan kepribadian yang jujur, percaya diri, dan bertanggung jawab sehingga kepemimpinan kepala sekolah bisa menjadi contoh teladan bagi guru serta dapat lebih tegas dan berinovasi serta memberikan dukungan kepada guru dalam memimpin guru di sekolah agar senantiasa dapat meningkatkan kinerja guru.

Bagi guru hendaknya lebih meningkatkan Strategi dan metode pembelajaran yang digunakan sesuai dengan tujuan pembelajaran serta menerapkan prosedur penilaian hasil belajar yang digunakan mampu menjelaskan penilaian hasil belajar yang sebenarnya untuk menunjang keberhasilan siswa serta meningkatkan kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Andespa, Roni. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Pekanbaru:Alaf Riau
- Danim, Sudarwan. 2010. *Media Komunikasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Djatmiko, E. 2006. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Kota Semarang. *Fokus Ekonom*. Vol. 1 No. 2 Desember. 19-30

- Direktorat Tenaga Kependidikan, 2008. *Penilaian Kinerja Guru*. Direktorat Tenaga Kependidikan Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional. Jakarta
- Handoko, T. Hani. 1995. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE
- Hasibuan, S.P Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Henry Fayol. 2010-Fayol, Henry. 2010. *Manajemen Public Relations*. Jakarta: PT.Elex Media
- Kartini Kartono, 2010. *Pemimpin dan Kepemimpinan, Apakah Kepemimpinan tu*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Kouzes, J. M. and Posner, B. Z. 2007. *The Leadership Challenge*. San Fransisco: John Wiley & Sons, nc.
- Komariah, A. Sudarsyah, A. & Achmad, D. 2018. *Kepemimpinan Autentik*. Bandung: Alfabeta
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusaha* Bandung:PT.Remaja Rosdakarya.
- Mifta, Thoha. 2009. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo
- Moheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Nasution, W. N. 2015. Kepemimpinan Pendidikan di Sekolah. *Jurnal Tarbiah*. Vol. 22. No. 1. Januari-Juni 2015
- Pidarta, Made. 1988. *Manajemen Pendidikan ndonesia / Made Pidarta*. Jakarta: Bina Aksara
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Tenaga Kerja*. Bandung: lham Jsaya.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suwatno. 2019. *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam oraganisasi public dan bisnis*. Jakarta: Bumi Aksara
- Timpe and Dale. 2002. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Wahyudi. 2009. *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta