

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Di SMA Pomosda Nganjuk

Agustin Sukarsono¹⁾, Samsul Anam²⁾, Erna Habibah³⁾, Bakti Yulisar⁴⁾

^{1,2)} Program Studi Teknik Industri, STT Pomosda Nganjuk

e-mail: ¹⁾agustystt@gmail.com, ²⁾Samsulanam1424@gmail.com, ³⁾ernahabibah07@gmail.com,
⁴⁾baktiyulisar07@gmail.com

Abstract

Education in Indonesia has not been adequate and achieved the expected goals. Even in terms of Human Resources (HR) it is considered inadequate and far from what is desired. Every educational institution needs instruments that can support improving the performance and quality of the nation. Assessing employee performance can be done by measuring qualitatively and quantitatively the results of employee work, namely by looking at the achievements and contributions made by employees at work. Leadership style has a strong and significant positive influence on teacher performance at POMOSDA High School. Increasing deliberation will lead to an increased influence on performance employee. The correlation coefficient value obtained is 0.614, which means it has a strong influence and the coefficient of determination value is 0.378. The equation obtained is $Y = 14.962 + 0.336X$. if Deliberation (X) is equal to zero (none), then employee performance (Y) is 14,962. The positive (unidirectional) regression coefficient is 0.360, meaning that if leadership style (X) increases by 1 unit, then teacher performance (Y) will increase by 0.360. This means that if leadership style increases by 0.360, teacher performance will increase by 0.360. the results of the hypothesis test carried out, it is known that T count > T table or 4.474 > t table 2.037 and the significance value is < p value or 0.00 < 0.005, which means that leadership style has a significant effect on teacher performance.

Keywords: Leadership, POMOSDA, Teacher Performance

Abstrak

Pendidikan di Indonesia belum memadai dan mencapai tujuan yang diharapkan. Bahkan dari segi Sumber Daya Manusia (SDM) pun dinilai belum memadai dan jauh dari hal yang diinginkan. Setiap instansi pendidikan membutuhkan instrumen yang dapat menunjang untuk meningkatkan kinerja dan kualitas bangsa. Menilai kinerja pegawai dapat dilakukan dengan mengukur secara kualitatif dan kuantitatif hasil kerja pegawai, yaitu dengan cara melihat prestasi dan kontribusi yang diberikan pegawai dalam bekerja. gaya kepemimpinan berpengaruh positif kuat dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA POMOSDA. Peningkatan musyawarah akan menyebabkan pengaruh peningkatan terhadap kinerja pegawai. Dengan nilai koefisien korelasi yang didapat sebesar 0,614 yang berarti mempunyai pengaruh yang kuat dan nilai koefisien determinasinya sebesar 0,378. Persamaan yang didapat adalah $Y = 14,962 + 0,336X$. apabila Musyawarah(X) sama dengan nol (tidak ada), maka kinerja pegawai (Y) sebesar 14,962. Koefisien regresi positif (searah), sebesar 0,360 artinya, jika gaya kepemimpinan(X) meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja guru (Y) akan meningkat sebesar 0,360. Artinya, jika gaya kepemimpinan meningkat sebesar 0,360 maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,360. hasil uji hipotesis yang dilakukan, diketahui bahwa T hitung > T tabel atau 4,474 > t tabel 2,037 dan nilai signifikansi < dari p value atau 0,00 < 0,005 yang artinya bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Kata Kunci: *Kepemimpinan, Kinerja Guru, POMOSDA*

Pendahuluan

Pendidikan di Indonesia belum memadai dan mencapai tujuan yang diharapkan. Bahkan dari segi Sumber Daya Manusia (SDM) pun dinilai belum memadai dan jauh dari hal yang diinginkan. Setiap instansi pendidikan membutuhkan instrumen yang dapat menunjang untuk

meningkatkan kinerja dan kualitas bangsa. Rendahnya mutu pendidikan di Indonesia juga tercermin dari daya saing di tingkat internasional. Salah satu penyebab rendahnya mutu pendidikan di Indonesia adalah dari komponen mutu guru. Sumberdaya manusia yang berkualitas dan potensial akan dinilai dari segi hasil kerja, karena dalam kerangka profesional kerja seorang karyawan harus mampu dalam kinerjanya yang mengarah ke sebuah tujuan organisasi. Perlu adanya penilaian kinerja guru sehingga optimalisasi guru dan sumber daya yang ada lainnya dapat sinkronisasi. Serta meningkatnya kualitas kinerja guru yang akan berdampak positif dalam proses pengerjaan tugas dari lembaga tersebut.

Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru di SMA POMOSDA tangerang, nganjuk. Adapun Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru di SMA POMOSDA.

Metodologi Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif. Pendekatan kuantitatif deskriptif digunakan untuk menjelaskan suatu generalisasi sampel terhadap populasinya atau menjelaskan hubungan, perbedaan atau pengaruh variabel terhadap variabel lain (Agustina et all, 2013). Terdapat dua variabel dalam penelitian ini, yaitu :

a. Variabel independen

Menurut Susanti Aries (2012), variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat (dependen), entah secara positif atau negative. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah supervisi kepala sekolah (X) .

b. Variabel dependen

Variabel dependen adalah variabel yang menjadi pusat perhatian peneliti. Variabel ini disebut juga variabel *output*, kriteria dan konsekuen. Variabel dependen disebut juga variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi sebab akibat karena adanya variabel bebas. Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja guru (Y).

Pembahasan

1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 karakter berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
Laki – laki	22	61,1
Perempuan	14	38,8

Sumber : Data terolah

2. Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 karakteristik berdasarkan usia

Usia	Jumlah	Presentase
< 20	0	0
20 – 25	0	0
25 – 30	4	11,1
30 – 35	6	16,6
> 35	26	72,2

Sumber : Data diolah

Deskripsi Variabel (X) Gaya Kepemimpinan

Tabel 4.3 Deskripsi Variabel X

Descriptive Statistics				
N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation

x1	36	2.00	4.00	3.2500	.73193
x2	36	2.00	4.00	3.1111	.66667
x3	36	2.00	4.00	3.1944	.70991
x4	36	2.00	4.00	3.4167	.55420
x5	36	3.00	4.00	3.4444	.50395
x6	36	2.00	4.00	3.5278	.60880
x7	36	3.00	4.00	3.6667	.47809
x8	36	2.00	4.00	3.2778	.74108
x9	36	2.00	4.00	3.1111	.57459
x10	36	2.00	4.00	3.0000	.79282
Valid N (listwise)	36				

Sumber : Data diolah

Deskripsi Variabel (Y) Kinerja Guru

Tabel 4.4 Deskripsi Variabel Y

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
y1	36	2.00	4.00	3.2500	.76997
y2	36	2.00	4.00	3.3056	.52478
y3	36	2.00	4.00	3.1667	.81064
y4	36	2.00	4.00	3.1667	.65465
y5	36	1.00	4.00	2.8889	.94952
y6	36	2.00	4.00	3.1667	.65465
y7	36	2.00	4.00	3.1667	.65465
y8	36	2.00	4.00	3.1944	.78629
y9	36	2.00	4.00	3.2778	.70147
y10	36	2.00	4.00	3.2500	.64918
Valid N (listwise)	36				

Sumber : Data diolah

Tabel 4.5 Persepsi guru SMA pomosda tentang pemimpin memberikan arahan sesuai dengan tugas dan fungsi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	16.7	16.7
	3	15	41.7	58.3
	4	15	41.7	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah

Tabel 4.6 Persepsi guru SMA pomosda tentang Pemimpin memberikan teladan yang dapat meningkatkan minat terhadap kinerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	16.7	16.7
	3	20	55.6	72.2
	4	10	27.8	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah

Tabel 4.10 Persepsi guru SMA pomosda tentang Pemimpin mengundang partisipasi guru untuk menyusun program kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	5.6	5.6

	3	13	36.1	36.1	41.7
	4	21	58.3	58.3	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah

Tabel 4.11 Persepsi guru SMA pomosda tentang Pemimpin menegaskan perlunya kerja kelompok dalam menyelesaikan pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	33.3	33.3	33.3
	4	24	66.7	66.7	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah

Deskripsi Variabel (Y) Kinerja Guru

Tabel 4.15 Persepsi guru SMA pomosda tentang Membuat dan merencanakan bahan pelajaran yang mengacu pada kurikulum terbaru yang disempurnakan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	7	19.4	19.4	19.4
	3	13	36.1	36.1	55.6
	4	16	44.4	44.4	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah

Tabel 4.16 Persepsi guru SMA pomosda tentang Merencanakan rumusan standart kompetensi dan indikatornya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.8	2.8	2.8
	3	23	63.9	63.9	66.7
	4	12	33.3	33.3	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah

Tabel 4.18 Persepsi guru SMA pomosda tentang Menentukan urutan/langkah – langkah pembelajaran

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	13.9	13.9	13.9
	3	20	55.6	55.6	69.4
	4	11	30.6	30.6	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah

Tabel 4.19 Persepsi guru SMA pomosda tentang Membuat rencana penataan ruang kelas sesuai dengan metode pembelajaran yang digunakan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	11.1	11.1	11.1
	2	6	16.7	16.7	27.8
	3	16	44.4	44.4	72.2
	4	10	27.8	27.8	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah

Tabel 4.20 Persepsi guru SMA POMOSDA tentang Menggunakan metode pembelajaran yang bervariasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	13.9	13.9	13.9
	3	20	55.6	55.6	69.4
	4	11	30.6	30.6	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah

Tabel 4.21 Persepsi guru SMA pomosda tentang Menyisipkan dalam proses pembelajaran dengan pengetahuan adab dan akhlak

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	13.9	13.9	13.9
	3	20	55.6	55.6	69.4
	4	11	30.6	30.6	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah

Tabel 4.22 Persepsi guru SMA pomosda tentang Melakukan penilaian dengan objektif

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	8	22.2	22.2	22.2
	3	13	36.1	36.1	58.3
	4	15	41.7	41.7	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode *pearson correlation*, yaitu dengan cara menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor masing-masing variabel, prinsip yang digunakan dalam metode *pearson correlation* adalah Suatu instrument dikatakan valid jika korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan skor total mempunyai signifikansi di bawah 0,05. Berdasarkan jumlah data responden sebanyak 36 responden dengan batas korelasi terendah adalah 0,278. Berdasarkan data hasil penelitian dapat disajikan tabel uji validitas instrument sebagai berikut:

Tabel 4.25 Uji Validitas Variabel (X) Gaya Kepemimpinan

No Item	R hitung	R tabel	Sig	Tingkat Error	Hasil
1	0,589	0,278	0,000	0,05	VALID
2	0,635	0,278	0,000	0,05	VALID
3	0,692	0,278	0,000	0,05	VALID
4	0,682	0,278	0,000	0,05	VALID
5	0,555	0,278	0,000	0,05	VALID
6	0,360	0,278	0,031	0,05	VALID
7	0,379	0,278	0,022	0,05	VALID
8	0,490	0,278	0,002	0,05	VALID
9	0,763	0,278	0,000	0,05	VALID
10	0,725	0,278	0,000	0,05	VALID

Sumber: data diolah

Tabel 4.26 Hasil Uji Validitas Variabel (Y) Kinerja Guru

No Item	R hitung	R tabel	Sig	Tingkat Error	Hasil
1	0,499	0,278	0,002	0,05	VALID
2	0,707	0,278	0,000	0,05	VALID
3	0,536	0,278	0,001	0,05	VALID
4	0,545	0,278	0,026	0,05	VALID
5	0,370	0,278	0,018	0,05	VALID
6	0,391	0,278	0,000	0,05	VALID
7	0,557	0,278	0,000	0,05	VALID
8	0,663	0,278	0,000	0,05	VALID
9	0,383	0,278	0,021	0,05	VALID
10	0,579	0,278	0,000	0,05	VALID

Sumber : Data diolah

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas, nilai R hitung variabel gaya kepemimpinan (X) > nilai R tabel (0,278). Nilai signifikansinya juga di bawah 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa uji instrumen berkaitan dengan gaya kepemimpinan dinyatakan memenuhi unsur validitas (valid).

Selain variabel X, hasil perhitungan pada tabel di atas, nilai R hitung variabel kinerja guru (y) > nilai R tabel (0,278). Nilai signifikansinya juga di bawah 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa uji instrumen berkaitan dengan kinerja pegawai dinyatakan memenuhi unsur validitas (valid).

Tabel 4.27 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Hasil Cronbach Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,788	Reliabel
Kinerja Guru	0,682	Reliabel

Sumber: Data diolah.

Dari hasil reliabilitas data pada tabel tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel yang diteliti nilai alpha selurnya adalah *reliable* karena memiliki nilai alpha di atas 0,6 sehingga seluruh nilai variabel yang diteliti adalah *reliable* dan dapat digunakan untuk tahap analisis.

Tabel 4.28 Hasil Uji Linieritas

Df	F	Signifikansi
9		
25	1,327	0,273

Sumber: Data diolah.

Dari hasil uji linieritas menggunakan SPSS 16 *for windows* menghasilkan data tersebut. Berdasarkan signifikansi dari output di atas, diperoleh nilai signifikansi: 0,273. Hasil tersebut lebih besar dari 0,05, artinya terdapat hubungan linier secara signifikansi antara variabel komunikasi dan variabel kinerja.

Tabel 4.29 Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.79807076
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.098
	Negative	-.093
Kolmogorov-Smirnov Z		.589
Asymp. Sig. (2-tailed)		.879
a. Test distribution is Normal.		

Jika nilai signifikansi (sig.) lebih besar dari 0,05 maka data penelitian terdistribusi normal. Berdasarkan hasil uji normalitas adalah 0,879 dan lebih besar dari 0,05.

Data yang telah di uji asumsi klasik kemudian di uji dengan uji statistika. Uji statistiknya menggunakan Regresi Linier Sederhana, dikarenakan hanya terdapat satu variabel bebas dan satu variabel terikat. Berikut ini adalah urutan hasil regresi linier sederhana menggunakan *SPSS 16 for windows*.

Tabel 4.21 Analisis Regresi Linier

Variabel independen: Gaya Kepemimpinan

No	Variabel	Koef.B	Beta	t	Sig
1.	(Costant)	10,911		2,588	0,014
2.	Gaya kepemimpinan	0,634	0,127	4,994	0,000
Keterangan:					
Ttabel		= 2,037			

R	= 0,650
R Square	= 0,423
Adjusted R Square	= 0,496
F hitung	= 24,937
Sig f	= 0,000

Pada tabel ini dapat dilihat pada kolom B nilai Constant (a) adalah 10,911 sedangkan nilai Gaya kepemimpinan (b) adalah 0,634 sehingga persamaan regresinya dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = a + bX \quad (Y = 10,911 + 0,634X) + e$$

a. Konstanta (a) = 10,911

Artinya: apabila gaya kepemimpinan (X) sama dengan nol (tidak ada), maka kinerja guru di SMA POMOSDA (Y) sebesar 10,911.

b. Koefisien Regresi Gaya Kepemimpinan

Koefisien regresi positif (searah), sebesar 0,634 artinya, jika gaya kepemimpinan (X) meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja guru (Y) akan meningkat sebesar 0,634. Artinya, jika gaya kepemimpinan meningkat sebesar 0,634 maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,634.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan oleh peneliti maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif kuat dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA POMOSDA. Artinya peningkatan musyawarah akan menyebabkan pengaruh peningkatan terhadap kinerja pegawai. Dengan nilai koefisien korelasi yang didapat sebesar 0,614 yang berarti mempunyai pengaruh yang kuat dan nilai koefisien determinasinya sebesar 0,378. Persamaan yang didapat adalah $Y = 14,962 + 0,336X$ yang artinya yaitu:

a. Konstanta (a) = 14,962.

Artinya: apabila Musyawarah(X) sama dengan nol (tidak ada), maka kinerja pegawai PT. Taliati Telaga Tanjung (Y) sebesar 14,962.

b. Koefisien Regresi Gaya kepemimpinan

Koefisien regresi positif (searah), sebesar 0,360 artinya, jika gaya kepemimpinan(X) meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja guru (Y) akan meningkat sebesar 0,360. Artinya, jika gaya kepemimpinan meningkat sebesar 0,360 maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,360.

c. Dari hasil uji hipotesis yang dilakukan, diketahui bahwa $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $4,474 > t_{tabel}$ 2,037 dan nilai signifikansi $<$ dari p value atau $0,00 < 0,005$ yang artinya bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Mengetahui gaya kepemimpinan sangat berpengaruh kuat terhadap kinerja guru, artinya dalam sebuah organisasi pendidikan gaya kepemimpinan sangat mempengaruhi kinerja pegawai, artinya dalam sebuah lembaga pendidikan gaya kepemimpinan sangatlah krusial pengaruhnya.

Saran

1. Gaya kepemimpinan di SMA Pomosda Tanjunganom bisa dipertahankan dan diusahakan untuk terus dimaksimalkan agar kinerja guru semakin baik di masa mendatang.
2. Perlu adanya penelitian lebih lanjut terkait kinerja guru dengan faktor atau variabel yang sama atau berbeda.

Daftar Pustaka

- Agustina, Rahmi., dan Sulaiman. 2013. *Hubungan Motivasi dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Guru pada SMA Negeri di Kabupaten Pidie*. Sains Riset Volume 3 - No. 1, 2013, hlm. 1-10.
- Susanti, Aries. 2012. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Di PLN APD Semarang* (Jurnal Skripsi). Semarang : Universitas Diponegoro.