

Jurnal
Kebijakan **PUBLIK**
Bersinergi Meretas Ilmu Mewujudkan Cita

PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU
DI SMP NEGERI 1 SOLANG-ITANG BARAT KABUPATEN BOLMUT (1-18)
Oleh: **Badriah Djula** - Dosen FEB Univ. Neg. Gorontalo

SUATU TINJAUAN PARADIGMA DALAM KEBIJAKAN PENGENTASAN KEMISKINAN (19 - 34)
Oleh: **Adolf Halley** - Kepala Bappeda Kab. Merauke Papua

PEMINAAN MANAJEMEN USAHA MELALUI DESAIN KOPIAH KERANJANG
DARI MINTU BAGI PENGRAJIN DI DESA BATU LAYAR, KEC. SONGOMEME
KAB. GORONTALO (35 - 38)
Oleh: **Harwati Igrisa** - Dosen FEB Univ. Neg. Gorontalo

APLIKASI HASIL PENELITIAN TENTANG FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEBERHASILAN KEBIJAKAN PENGEMBANGAN
USAHA TANI TERNAK PADA KELOMPOK TANI DI DESA TALUMOPATU KEC. MOUTLANGO DI KAB. GORONTALO (39-42)
Oleh: **Ramdan Anik Isa** - Dosen FEB Univ. Neg. Gorontalo

SEKULARISME DAN SPIRITUALITAS ISLAM; REHABILITASI HATI AKUNTAN (43 - 56)
Oleh: **Tri Handayani Amaliah** - Dosen FEB Univ. Neg. Gorontalo

KAJIAN TENTANG KEBIJAKAN WAJAR DKKAS 9 TAHUN (57 - 61)
Oleh: **Sri Meriyana F. Duingga** - Dosen FEB Univ. Neg. Gorontalo

KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI (62- 71)
Oleh: **Rozal Mohamad** - Dosen UNY Gorontalo

Diterbitkan Oleh
Pusat Kajian Kebijakan Pembangunan
[PK2P] Provinsi Gorontalo



PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI SMP NEGERI 1 BOLANG-ITANG BARAT KABUPATEN BOLMUT

Oleh: Badriah Djula

Dosen FEB Universitas Negeri Gorontalo

ABSTRAK

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 1 Bolang Itang Barat Kabupaten Bolaang Mongondow Utara. Jurusan pada rumusan masalah "Bagaimana pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Bolang-itang Barat Kabupaten Bolaang Mongondow utara Sedangkan tujuan yang ingin di capai adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Adapun yang menjadi sampel adalah 18 orang guru. Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan analisis secara statistik melalui uji regresi dan korelasi linier sederhana. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data di temukan hal-hal sebagai berikut $Y = 21,15 + 0,53X$. Hal ini terjadi perubahan sebesar satu unit pada variabel x (kepemimpinan), maka akan di ikuti oleh perubahan rata-rata variabel y (kinerja guru) sebesar 0,53 unit. Hal ini mengandung maksud bahwa setiap indikator yang ada pada variabel y sebesar 0,53 dan hal ini berarti setiap terjadi perubahan pada indikator kepemimpinan maka akan di ikuti oleh perubahan rata-rata indikator kinerja guru.

Kata kunci : *Kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru*

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan faktor utama dalam pembentukan pribadi manusia. Pendidikan sangat berperan dalam membentuk baik atau buruknya pribadi manusia menurut ukuran normatif. Menyadari akan hal tersebut, pemerintah sangat serius menangani bidang pendidikan, sebab dengan sistem pendidikan yang baik diharapkan muncul generasi penerus bangsa yang berkualitas dan mampu menyesuaikan diri untuk hidup bermasyarakat, berbangsa dan bernegara.

Reformasi pendidikan merupakan respon terhadap perkembangan tuntutan global sebagai suatu upaya untuk mengadaptasikan sistem pendidikan yang mampu mengembangkan sumber daya manusia untuk memenuhi tuntutan zaman yang sedang berkembang. Melalui reformasi pendidikan, pendidikan harus berwawasan masa depan yang memberikan jaminan bagi perwujudan hak-hak azasi manusia untuk mengembangkan seluruh potensi dan prestasinya secara optimal guna kesejahteraan hidup di masa depan.

Rendahnya kualitas sumber daya manusia merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi nasional. Penataan sumber daya manusia perlu diupayakan secara bertahap dan berkesinambungan melalui sistem pendidikan yang berkualitas baik pada jalur pendidikan formal, informal, maupun non formal, mulai dari pendidikan dasar sampai pendidikan tinggi. Pentingnya pengembangan sistem pendidikan yang berkualitas perlu lebih ditekankan, karena berbagai indikator menunjukkan bahwa pendidikan yang ada belum mampu menghasilkan sumber daya sesuai dengan perkembangan masyarakat dan kebutuhan pembangunan.

Menurut Wahjosumidjo (2007:14) bahwa Kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi yang sangat berpengaruh dan menentukan kemajuan sekolah harus memiliki kemampuan administrasi, memiliki komitmen tinggi, dan lujes dalam melaksanakan tugasnya. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik harus dapat mengupayakan peningkatan kinerja guru melalui program pembinaan kemampuan tenaga kependidikan. Dalam perannya

sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah harus dapat memperhatikan kebutuhan dan perasaan orang-orang yang bekerja sehingga kinerja guru selalu terjaga.

Menurut Handoko dalam paputungan (2009: 13) mengemukakan bahwa "Kepala sekolah harus memperhatikan dan menentukan apa yang harus dilakukan oleh pemimpin yang efektif yaitu: a) mendelegasikan tugas, b) berkomunikasi dengan bawahan, c) motivasi bawahan, d) menjalankan tugas".

Kepemimpinan Kepala sekolah meliputi tiga kecakapan dasar yaitu *technical skill*, *human skill* dan *conceptual skills*. Menurut Hicks dan Gullet dalam Wahjosumidjo (1994: 94). Dengan ketiga keterampilan tersebut kepala sekolah diharapkan mampu menentukan tujuan sekolah, mengorganisasikan atau mengatur sekolah, menentukan pengaruh atau wibawa kepemimpinannya, memperbaiki pengambilan keputusan, dan melaksanakan perubahan (perbaikan) pendidikan.

Guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan. Oleh karena itu, guru yang merupakan salah satu unsur di bidang kependidikan harus berperan secara aktif dalam melaksanakan kinerjanya sebagai guru dan menemperkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Dalam hal ini guru tidak semata-mata sebagai pengajar yang melakukan transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar.

Menurut Suyud (dalam Sugiono, 2009: 153) bahwa "Kinerja guru yaitu Penguasaan bahan ajar, Pemahaman karakteristik siswa, Penguasaan pengelolaan kelas, Penguasaan metode dan strategi pembelajaran, Penguasaan evaluasi pembelajaran, Kepribadian".

Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia di sekolah. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana. Hal tersebut menjadi lebih penting sejalan dengan semakin kompleksnya tuntutan tugas kepala sekolah, yang menghendaki dukungan kinerja yang semakin efektif dan efisien.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di SMP Negeri 1 Bolang Itang Barat Kabupaten Bolaang Mongondow Utara bahwa kepemimpinan kepala sekolah belum sebagaimana yang diharapkan dimana keteguhan kepala sekolah berupa pembinaan disiplin guru, serta kurangnya pemberian motivasi terhadap guru dalam hal ini pemberian penghargaan kepada guru yang berprestasi. Kinerja guru di SMP Negeri 1 Bolang Itang Barat Kabupaten Bolaang Mongondow Utara secara umum dapat dikatakan belum optimal. Ukuran belum optimal ini dapat dilihat melalui fenomena, data, dan fakta yang terjadi dimana tingkat kelulusan siswa menurun, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. Tingkat kelulusan dari tahun 2010 sampai tahun 2011

No	Tahun	Lulus	Tidak Lulus	Persentase Kelulusan
1.	2010	30	5	95,71%
2.	2011	20	10	66,67%

Sumber: TU SMP Negeri 1 Bolang Itang Barat

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa pada tahun 2010, dari 35 orang siswa, 5 orang dinyatakan tidak lulus dan harus mengikuti ujian pengulangan. Sedangkan pada tahun 2011 dengan jumlah siswa 30 orang, 10 orang dinyatakan tidak lulus dan harus mengikuti ujian pengulangan. Dari data tersebut dapat dilihat bahwa dari tahun 2010 ke 2011 persentase kelulusan mengalami penurunan dimana dari 95,71% menjadi 66,67%.

Penurunan persentase kelulusan SMP Negeri 1 Bolang Itang Barat Kabupaten Bolaang Mongondow Utara, hal ini disebabkan karena kinerja guru belum sepenuhnya optimal dalam merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran. Selain itu masih terbatasnya tenaga pendidik yang sesuai dengan bidang ilmu yang dibutuhkan di sekolah hal ini dilihat dari guru yang mengajar bukan pada bidang ilmunya.

Rumusan Masalah

Dari identifikasi di atas maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut "Bagaimana pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Bolang Itang Barat Kabupaten Bolaang Mongondow Utara?".

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Bolang Itang Barat Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.

KAJIAN TEORITIS

1. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris, *work performance* atau *job performance* tetapi dalam bahasa Inggrisnya sering disingkat menjadi *performance* saja. Kinerja dalam bahasa Indonesia disebut juga prestasi kerja. Mangkunegara (2009: 9) bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja Guru

Istilah kinerja guru berasal dari kata *job performance/actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Jadi menurut bahasa kinerja bisa diartikan sebagai prestasi yang nampak sebagai bentuk keberhasilan kerja pada diri seseorang. Keberhasilan kinerja juga ditentukan dengan pekerjaan serta kemampuan seseorang pada bidang tersebut. Keberhasilan kerja juga berkaitan dengan kepuasan kerja seseorang (Mangkunegara, 2006:67).

Dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru berkewajiban sebagai berikut:

- a. Merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran;
- b. Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni;
- c. Bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, dan kondisi fisik tertentu, atau latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran;
- d. Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika; dan
- e. Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa

Kinerja guru adalah kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan

pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran. Kinerja guru yang dicapai harus berdasarkan standar kemampuan profesional selama melaksanakan kewajiban sebagai guru di sekolah.

Berkaitan dengan kinerja guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar, Syarif, (dalam Sugiono, 2009: 153), mengemukakan bahwa Kinerja profesional guru adalah sebagai berikut :

- 1) Penguasaan bahan ajar, diantaranya dapat membuat satuan pelajaran (SP) untuk setiap unit atau pokok bahasan, membuat rencana pembelajaran setiap pertemuan, menyusun sibub mata pelajaran, membuat hand out (bahan penyerta pelajaran), menyusun lembar kerja siswa (LKS) sendiri.
- 2) Pemahaman karakteristik siswa, diantaranya berusaha memahami perbedaan potensi siswa, menciptakan hubungan akrab dengan siswa, memantau kemajuan belajar siswa, bekerja sama dengan orang tua atau pihak lain yang kompeten untuk memecahkan masalah yang dihadapi siswa.
- 3) Penguasaan pengelolaan kelas, diantaranya merencanakan dan memanfaatkan berbagai sumber belajar yang tersedia di sekolah dan alam sekitar, melaksanakan berbagai strategi dan cara pengelolaan kelas, memotivasi siswa dalam melakukan berbagai kegiatan pembelajaran yang bersifat interaktif, tepat waktu dalam memulai dan mengakhiri pelajaran.
- 4) Penguasaan metode dan strategi pembelajaran, diantaranya menggunakan pendekatan pembelajaran yang membuat siswa aktif, mengupayakan proses pembelajaran berlangsung dalam suasana yang menyenangkan, menggunakan metode pembelajaran yang bervariasi, menggunakan alat peraga atau multi media pembelajaran.
- 5) Penguasaan evaluasi pembelajaran, diantaranya melaksanakan evaluasi hasil belajar siswa secara berkesinambungan, memahami dan terampil menerapkan berbagai teknik evaluasi, menentukan nilai akhir secara objektif dan adil, memanfaatkan hasil penilaian untuk perbaikan pembelajaran lebih lanjut.
- 6) Kepribadian, diantaranya memberi teladan yang baik, memberi pelayanan tanpa pilih kasih, melaksanakan tugas sesuai aturan, terbuka menerima pendapat orang lain dan dari siswa.

Berdasarkan pengertian tentang kinerja di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru yaitu kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas-tugas yang diembarkannya, baik pembelajaran maupun tugas kelembagaan lainnya. Yang memberikan penilaian dalam proses penilaian kinerja guru yaitu diantaranya unsur-unsur yang perlu diadakan penilaian yaitu prestasi kerja, tanggung jawab, ketepatan, kejujuran, dan kerjasama.

Kinerja Guru Dalam Pembelajaran

Pada dasarnya setiap individu atau seorang dalam pekerjaannya/usahanya selalu mendambakan perkembangan usahanya. Namun perkembangan tersebut dicapai melalui berbagai macam tantangan serta hambatan yang serius, bahkan dapat menyebabkan kegagalan total. Untuk mengatasi hal tersebut diperlukan pembinaan atau latihan agar dapat memberikan kepuasan kerja oleh setiap individu yang dikategorikan sebagai pengusaha dengan mengakibatkan peningkatan kinerja sedangkan yang menjadi tolak ukur kinerja seseorang adalah hasil serta mata dari usahanya, dalam arti profesi itu dapat diketahui melalui penilaian-penilaian dari segi perkembangan dan peningkatan pelaksana kerja pada setiap saat.

Peranan guru dalam dunia pendidikan amatlah penting, oleh karena itu guru harus menyadari bahwa dia mempunyai tanggung jawab penuh atas pekerjaannya. Guru mewakili orang tua wali di sekolah, membimbing, mengarahkan, dan menanda siswanya ke arah kedewasaan dan kemandirian. Di dalam suatu situasi pembelajaran, gurulah yang memimpin

dan bertanggung jawab atas kepemimpinan yang dilakukan itu. Selain itu, perlu juga kiranya dibuat suatu persiapan sebelum guru tersebut memulai pekerjaannya. Hal ini dimaksudkan agar segalanya dapat berjalan dengan lancar. Sebab pada hakikatnya suatu kegiatan jika direncanakan lebih dahulu, maka tujuan dari kegiatan tersebut akan lebih mudah dicapai dan hasil yang dicapai lebih berkualitas. Inilah sebabnya sebagai seorang calon guru untuk lebih mempersiapkan dirinya dalam mencapai hasil yang baik. Begitu pula dengan guru yang sudah berpengalaman, lebih dituntut untuk mengembangkan potensi, kemampuan yang dimilikinya, sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, dan lebih meningkatkan kualitasnya. Jika hal ini terlaksana maka apa yang sudah direncanakan dalam jangka waktu tertentu akan tercapai dengan baik.

Feldman (dalam Rahim 2005:9) mengemukakan bahwa "Kinerja merupakan kombinasi atau perpaduan antara motivasi yang ada pada diri seseorang dan kemampuannya melakukan pekerjaan". Perihal guru pada kinerja adalah menyangkut seluruh aktivitas yang ditunjukkan oleh guru dalam tanggung jawabnya sebagai orang yang mengemban suatu amanat, dan tanggung jawab untuk mendidik, mengajar, membimbing, dan mengarahkan siswa ke arah yang baik.

"Dengan demikian kinerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai guru dalam suatu proses pembelajaran sesuai dengan waktu yang telah direncanakannya untuk mencapai tujuan pembelajaran. Hasil ini dapat berupa ukuran kualitas dan kuantitas, sedangkan jang waktu tertentu merupakan suatu tolok ukur yang digunakan untuk menilai kinerja guru juga adalah perilaku atau respons yang memberi hasil yang mengacu kepada apa yang mereka kerjakan ketika dia menghadapi tugas" (Makhtae,2002:1).

Dalam proses pembelajaran guru harus mampu memberikan rangsangan belajar bagi siswa dengan segala bentuk keterampilan yang dimilikinya. Menurut Porter(2000:164) apapun mata pelajarannya, siswa belajar lebih giat dan lebih efektif jika mereka menguasai keterampilan di bawah ini :

1. Konsentrasi terfokus
2. Cara mencatat
3. Organisasi dan persiapan tes
4. Membaca cepat
5. Keterampilan mengingat

Meskipun keterampilan di atas memang penting tetapi sebagian besar guru berpendapat bahwa mereka tak punya waktu untuk mengerjakannya, mereka ingin para siswa datang ke sekolah dengan sudah tahu cara menata informasi, mencatat dan belajar untuk ujian. Menurut Kunandar (2007:57) mengotakan "Kinerja guru terkait dengan keterampilan adalah bagaimana guru memperlihatkan perilakunya selama proses belajar mengajar berlangsung terdiri dari :(1) Keterampilan membuka pembelajaran, (2) Keterampilan menutup pelajaran, (3) Keterampilan menjelaskan, (4) Keterampilan mengelola kelas, (5) Keterampilan bertanya), (6) Keterampilan memberi penguatan, (7) Keterampilan memberi variasi".

Penilaian Kinerja Guru

Menurut Sikula (dalam Mangkunegara, 2009: 10) mengemukakan bahwa guru merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan guru dan potensi yang dikembangkan. Menurut Mangkunegara (2009: 10) bahwa tujuan penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja SDM organisasi.

Berkenaan dengan kepentingan penilaian terhadap kinerja guru *Georgia Department of Education* telah mengembangkan *teacher performance assessment instrument* yang

kemudian dimodifikasi oleh Depdiknas menjadi Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG). Alat penilaian kemampuan guru, meliputi: (1) rencana pembelajaran (*teaching plans and materials*) atau disebut dengan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran), (2) prosedur pembelajaran (*classroom procedure*), dan (3) hubungan antar pribadi (*interpersonal skill*).

Indikator penilaian terhadap kinerja guru dilakukan terhadap tiga kegiatan pembelajaran dikelas yaitu:

1. Perencanaan Program Kegiatan Pembelajaran

Tahap perencanaan dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, yaitu mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP).

2. Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran

Kegiatan pembelajaran di kelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran.

a. Pengelolaan Kelas

Kemampuan menciptakan suasana kondusif di kelas guna mewujudkan proses pembelajaran yang menyenangkan adalah tuntutan bagi seorang guru dalam pengelolaan kelas. Kemampuan guru dalam memupuk kerjasama dan disiplin siswa dapat diketahui melalui pelaksanaan piket kebersihan, ketepatan waktu masuk dan keluar kelas, melakukan absensi setiap akan memulai proses pembelajaran, dan melakukan pengaturan tempat duduk siswa.

b. Penggunaan Media dan Sumber Belajar

Kemampuan lainnya dalam pelaksanaan pembelajaran yang perlu dikuasai guru di samping pengelolaan kelas adalah menggunakan media dan sumber belajar. R. Ibrahim dan Syaodih S. (1993: 78), Media adalah segala sesuatu yang dapat digunakan untuk menyalurkan pesan (materi pembelajaran), merangsang pikiran, perasaan, perhatian, dan kemampuan siswa, sehingga dapat mendorong proses pembelajaran. Sedangkan yang dimaksud dengan sumber belajar adalah buku pedoman. Kemampuan menguasai sumber belajar di samping mengerti dan memahami buku teks, seorang guru juga harus berusaha mencari dan membaca buku-buku/sumber-sumber lain yang relevan guna meningkatkan kemampuan terutama untuk keperluan perluasan dan pendalaman materi, dan pengayaan dalam proses pembelajaran. Dalam kenyataan di lapangan guru dapat memanfaatkan media yang sudah ada (*by utilization*) seperti globe, peta, gambar dan sebagainya, atau guru dapat mendesain media untuk kepentingan pembelajaran (*by design*) seperti membuat media foto, film, pembelajaran berbasis komputer, dan sebagainya.

c. Penggunaan Metode Pembelajaran

Guru diharapkan mampu memilih dan menggunakan metode pembelajaran sesuai dengan materi yang akan disampaikan. Setiap metode pembelajaran memiliki kelebihan dan kelemahan dilihat dari berbagai sudut, namun yang penting bagi guru metode maupun yang digunakan harus jelas tujuan yang akan dicapai. Karena siswa memiliki interes yang sangat heterogen idealnya seorang guru harus menggunakan multi metode, yaitu memvariasikan penggunaan metode pembelajaran di dalam kelas seperti metode ceramah dipadukan dengan tanya jawab dan penugasan atau metode diskusi dengan pemberian tugas dan seterusnya. Hal ini dimaksudkan untuk menjembatani kebutuhan siswa, dan menghindari terjadinya kejenuhan yang dialami siswa.

Evaluasi/ Penilaian Pembelajaran

Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan. Pada tahap ini seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan, dan penggunaan hasil evaluasi.

Pendekatan atau cara yang dapat digunakan untuk melakukan evaluasi/penilaian hasil belajar adalah melalui Penilaian Acuan Norma (PAN) dan Penilaian Acuan Patokan (PAP). PAN adalah cara penilaian yang tidak selalu tergantung pada jumlah soal yang diberikan atau penilaian dimasukkan untuk mengetahui kedudukan hasil belajar yang dicapai berdasarkan norma kelas. Siswa yang paling besar skor yang didapat di kelasnya, adalah siswa yang memiliki kedudukan tertinggi di kelasnya. Sedangkan PAP adalah cara penilaian, dimana nilai yang diperoleh siswa tergantung pada seberapa jauh tujuan yang tercermin dalam soal-soal tes yang dapat dikuasai siswa.

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Menurut Mangkunegara (2009:67) ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja guru sebagai berikut:

1. Faktor kemampuan

Kemampuan guru terdiri dari kemampuan potensial lahiriah dan kemampuan realitas atau skill. Artinya guru yang memiliki tingkat IQ di atas rata-rata harapan akan sukses lebih memungkinkan dibandingkan dengan guru yang memiliki IQ rendah. Tetapi perlu diingat bahwa ada yang memiliki IQ yang rendah tetapi dalam kapasitas kerjanya lebih besar, sehingga faktor kemampuan lebih didasarkan pada kondisi yang kondusif dari seorang guru tersebut. Hal ini dikenal dengan "*the right man in the right place, the right man on the right job*".

2. Faktor Motivasi

Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri seseorang terarah untuk mencapai tujuan kerja. Motivasi terbentuk dari sikap seorang guru dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri guru yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri seorang guru untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang guru harus siap secara psikofisik, artinya seorang guru harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memantapkan dan menciptakan situasi kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Sedarmayanti (2001:14) antara lain: (1) sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja); (2) pendidikan; (3) ketrampilan; (4) manajemen kepemimpinan; (5) tingkat penghasilan; (6) gaji dan kesehatan; (7) jaminan sosial; (8) iklim kerja; (9) sarana prasarana; (10) teknologi; (11) kesempatan berprestasi.

Pengertian Kepemimpinan

Menurut McFarland (dalam Danim 2008: 204), mengemukakan bahwa "Kepemimpinan adalah suatu proses di mana pimpinan dilukiskan memberikan perintah atau pengaruh, bimbingan atau proses mempengaruhi pekerjaan orang lain dalam memilih dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan".

Menurut Terry (dalam Wahjusumidjo,1994:18) mengemukakan bahwa "kepemimpinan adalah kegiatan dalam mempengaruhi orang lain untuk bekerja keras dengan penuh kemauan untuk tujuan kelompok"

Jadi seorang pemimpin mendasar pekerjaan beserta mekanismenya, didukung staf yang melaksanakan tugas sesuai kemampuan keahliannya. Pemimpin menggunakan pengaruh atas dasar wewenang atas kekuasaannya dalam menggerakkan sistem sosial guna mencapai tujuan sistem sosial. Jadi kepemimpinan sebagai proses menciptakan visi, mempengaruhi sikap, perilaku, pendapat, nilai-nilai, norma dan sebagainya dari pengikut.

Agar proses pengembangan para personalia pendidikan berjalan dengan baik, antara lain dibutuhkan kepemimpinan yang efektif. ialah suatu kepemimpinan yang menghargai usaha para bawahan, yang memperlakukan mereka sesuai dengan bakat, kemampuan, dan minat masing-masing individu, yang memberi dorongan untuk berkembang dan mengarahkan diri ke arah tercapainya tujuan lembaga pendidikan.

Pemimpin yang efektif menurut Gordon (dalam Sagala,2009:116) "yaitu pemimpin yang anggotanya dapat merasakan bahwa kebutuhan terpenuhi, baik kebutuhan bekerja, motivasi, rekreasi, kesehatan, sandang, pangan, tempat tinggal, maupun kebutuhan lainnya yang pantas di dapatkannya".

Dari uraian di atas penulis menyimpulkan Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi bawahannya dalam hal ini adalah guru, dengan menggunakan pengaruh atas dasar wewenang atas kekuasaannya dalam rangka mencapai tujuan tertentu secara efektif dan efisien.

Tipe – tipe kepemimpinan

Untuk dapat mewujudkan kepemimpinan yang efektif dan berwibawa dalam setiap instansi/organisasi berbagai tipe atau bentuk kepemimpinan yang perlu di perhatikan.

Menurut Kartono, (dalam Papatungan,2009:14) mengemukakan tipe kepemimpinan dapat dikelompokkan sebagai berikut:

- Kharismatik, tipe pemimpin ini mempunyai keistimewaan tertentu misalnya kekuatan dalam mempengaruhi orang lain, super berani dan sebagainya.
- Paternalistis dan maternalistis, tipe pemimpin yang kurang memberikan kesempatan pada karyawan atau bawahan untuk berinisiatif dan mengambil keputusan.
- Militeristis, tipe pemimpin yang sifatnya keras dan sangat otoriter, mengabdikan bawahan selalu patuh penuh pada aturannya.
- Otoritis/otoritatif, tipe pemimpin yang berperan sebagai pemais tunggal, dia menjadi raja, setiap perintah ditetapkan tanpa konsultasi, kekuasaan sangat absolut
- Laissez faire*, tipe pemimpin yang membiarkan bawahan berbuat semauanya sendiri, semua pekerjaan dan tanggung jawab dilakukan oleh bawahan.
- Populiris*, tipe pemimpin ini mampu menjadi pemimpin rakyat. Dia berpegang pada nilai-nilai masyarakat tradisional.
- Administratif*, tipe pemimpin yang mampu menyelenggarakan tugas-tugas administrasi secara efektif.
- Demokratis*, tipe pemimpin ini yang menekankan pada rasa tanggung jawab dan kerjasama yang baik antara bawahan. Kekuatan demokratis terletak pada partisipasi aktif dari setiap anggota.

Sifat-Sifat Kepemimpinan

Upaya untuk menilai sukses tidaknya pemimpin itu dilakukan antara lain dengan mengamati dan mencatat sifat-sifat dan kualitas atau mutu perilakunya, yang dipakai sebagai kriteria untuk menilai kepemimpinannya. Kepala sekolah ideal harus memiliki kelebihan

dibandingkan kelompok yang dipimpinnya, sekaligus ada kesadaran di dalam dirinya bahwa dia memiliki kelemahan. Lebih jauh lagi, baik karena jabatan formal atau karena kepentingan tertentu, seseorang yang menjalankan fungsi kepemimpinan khususnya kepala sekolah setidaknya harus memiliki persyaratan atau sifat-sifat yaitu, (Danim 2008: 205):

- a. Bertakwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa. Kepala sekolah menghargai stafnya tidak hanya sebagaimana adanya, tetapi manusia sebagaimana makhluk Tuhan. Dengan demikian, seorang kepala sekolah tidak melihat stafnya dan seluruh komunitas sekolah dari satu sisi saja, misalnya tingkat sosial ekonomi, kondisi fisik, intelegensi dan sebagainya, tetapi memandangnya utuh sebagai makhluk tuhan. Penghargaan dan pengakuan bahwa manusia itu makhluk Tuhan amat esensial agar kepala sekolah tidak berperilaku secara semena-mena.
- b. Memiliki intelegensi yang tinggi. Kemampuan analisis yang tinggi adalah syarat mutlak bagi kepemimpinan yang efektif. Organisasi sekolah yang makin membesar menuntut seorang kepala sekolah dapat berpikir secara luas, mendalam, dan dapat memecahkan masalah dalam waktu relatif singkat.
- c. Memiliki fisik yang kuat. Tidak jarang seorang kepala sekolah harus bekerja dalam waktu lama dan sangat melelahkan. Banyak pekerjaan organisasi menuntut kekuatan dan ketahanan fisik dalam waktu lama.
- d. Berpengetahuan luas, baik teoritis maupun praktis. Kepala sekolah yang profesional perlu memiliki kemampuan teoritis dan bertindak secara praktis, dengan pengetahuan luas. Seorang kepala sekolah dituntut memiliki kemauan belajar, baik secara tim maupun pengembangan diri sendiri.
- e. Percaya Diri. Sikap seseorang terhadap konsep dan keyakinan dirinya adalah faktor penentu kesuksesan kerja seorang pimpinan.
- f. Dapat menjadi anggota kelompok. Seorang kepala sekolah selalu bekerja dengan dan melalui anggota kelompoknya. Seorang kepala sekolah berada di dalam kelompok dan bukan di luarnya, kelompok mempercayai pimpinan sebagai bagian dari dirinya.
- g. Adil dan Bijaksana. Keadilan mengandung makna kesesuaian antara hak dan kewajiban, posisi dan tugas, serta prinsip keseimbangan lain. Sedangkan bijaksana berarti kepala sekolah harus menjangkau aspek manusiawi individu yang dipimpin.
- h. Tegas dan berinisiatif. Ketegasan adalah kemampuan mengambil keputusan atas dasar keyakinan tertentu, dengan didukung oleh data yang kuat atau naluri intuitif yang tepat. Sedangkan berinisiatif berarti bahwa seseorang yang menduduki posisi pimpinan mampu membuat gagasan baru, atau tindakan lain.
- i. Berkapasitas membuat keputusan. Membuat keputusan pada intinya adalah memecahkan persoalan keorganisasian. Kepala sekolah yang mempunyai kapasitas membuat keputusan akan dapat membawa organisasinya mencapai tujuan tertentu.
- j. Memiliki kestabilan emosi. Emosi yang stabil berarti pula bersikap tidak tergesa-gesa. Kepala sekolah harus sabar, teliti, dan hati-hati, karena setiap tindakan atau keputusannya mengandung suatu konsekuensi tertentu.
- k. Sehat jasmani dan rohani. Sehat jasmani dan rohani adalah syarat mutlak seorang pimpinan.
- l. Bersikap Prospektif

Pengertian Kepala Sekolah

Kepala Sekolah berasal dari dua kata yaitu 'kepala' dan 'sekolah'. Kata 'kepala' dapat diartikan "ketua" atau "pemimpin" dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga di mana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran.

Dengan demikian secara sederhana kepala sekolah dapat didefinisikan sebagai "Seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin untuk memimpin suatu sekolah di mana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pembelajaran" (Wahjosumidjo,2007:83).

Selanjutnya Menurut Sergovanni (dalam Sagala,2009:125) mengemukakan bahwa "Kepala sekolah yang efektif adalah kepala sekolah mampu memainkan peran sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya sebagai kepala sekolah". Perilaku kepemimpinan yang efektif di tampilkan pada:

1. Kepemimpinan yang berorientasi kepada tugas, ialah kepemimpinan yang hanya menekankan penyelesaian tugas-tugas kepada para bawahannya dengan tidak mempedulikan perkembangan bakat, kompetensi, motivasi, minat, komunikasi, dan kesejahteraan bawahan. Para personalia akan bekerja secara rutin, rajin, taat dan tunduk dalam penampilannya. Pemimpin ini tidak mengikuti perkembangan dan kemajuan lingkungan sehingga organisasi menjadi usang dan ketinggalan jaman.
2. Perilaku berorientasi hubungan, para kepala sekolah sebagai manajer penuh perhatian mendukung dan membantu guru, konselor, dan karyawan sekolah berusaha memahami permasalahan dan pemecahannya.
3. Perilaku partisipatif, kepala sekolah sering melakukan pertemuan kelompok yang memudahkan partisipasi, pengambilan keputusan, memperbaiki komunikasi, mendorong kerja sama, dan memudahkan pemecahan konflik.

Kepala sekolah harus memperhatikan dan menentukan apa yang harus dilakukan oleh pemimpin yang efektif yaitu: (a) mendelegasikan tugas, (b) berkomunikasi dengan bawahan, (c) motivasi bawahan, (d) menjahankan tugas, Handoko (dalam papatungan, 2009: 13).

Menurut Hicks dan Gullet (dalam Wahjosumidjo,1994:94). "Kepemimpinan Kepala sekolah meliputi tiga kecakapan dasar yaitu *technical skill, human skill dan conceptual skills*. Dengan ketiga keterampilan tersebut kepala sekolah diharapkan mampu menentukan tujuan sekolah, mengorganisasikan atau mengatur sekolah, menentukan pengaruh atau wibawa kepemimpinannya, memperbaiki pengambilan keputusan, dan melaksanakan perubahan (perbaikan) pendidikan".

Keberhasilan sekolah adalah keberhasilan kepala sekolah, beberapa di antara kepala sekolah dilakiskan sebagai orang yang memiliki harapan tinggi bagi para staf dan para siswa, kepala sekolah adalah mereka yang banyak mengetahui tugas-tugas mereka dan mereka yang menentukan irama bagi sekolah mereka.

Selanjutnya Menurut Danim (2008:205), mengemukakan bahwa "Aktivitas kepala sekolah antara lain terjelma dalam bentuk memberi perintah, membimbing, dan mempengaruhi kelompok kerja atau orang lain dalam rangka mencapai tujuan tertentu secara efektif dan efisien". Peningkatan produktivitas kerja tenaga kependidikan perlu dimulai dengan sikap demokratis. Oleh karena itu dalam membina disiplin tenaga kependidikan (guru) perlu berpedoman pada hal tersebut, yakni dari, oleh dan untuk tenaga kependidikan, sedangkan kepala sekolah *not wari handayani*. Dalam hal ini Soelaeman (dalam Mulyana 2004: 142) mengemukakan bahwa "kepala sekolah berfungsi sebagai pengembal ketertiban, yang patut diteladani, tapi tidak bersikap otoriter".

Menurut Wahjosumidjo (2007:82) "Sesuai dengan ciri-ciri sekolah sebagai organisasi yang bersifat kompleks dan unik tugas dan fungsi kepala sekolah seharusnya dilihat dari berbagai sudut pandang. Dari sisi tertentu kepala sekolah dapat dipandang sebagai pejabat formal, sedang dari sisi lain seorang kepala sekolah dapat berperan sebagai manajer, sebagai pemimpin, sebagai pendidik, dan yang tidak kalah penting seorang kepala sekolah juga

7. Memberikan bimbingan, mengadakan koordinasi kegiatan, mengadakan pengendalian/pengawasan dan mengadakan pembinaan agar masing-masing anggota/bawahan memperoleh tugas yang wajar dalam beban dan hasil usaha bersama.
8. Untuk mengatasi permasalahan malarantai pengelolaan kepala sekolah yang sebenarnya sangat menentukan terciptanya kepala sekolah yang profesional.

Selanjutnya Menurut Mulyasa (2007:115) mengemukakan bahwa "Kemampuan yang harus diwujudkan kepala sekolah sebagai *leader* dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, visi dan misi sekolah, kemampuan pengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi".

1. Kepribadian kepala sekolah sebagai *leader* akan tercermin dalam sifat-sifat jujur, percaya diri, tanggung jawab, berani mengambil resiko dan keputusan, berjiwa besar, emosi stabil dan teladan.
2. Pengetahuan kepala sekolah terhadap tenaga kependidikan akan tercermin dalam kemampuan memahami kondisi tenaga kependidikan (guru dan nonguru), memahami kondisi dan karakteristik peserta didik, menyusun program pengembangan tenaga kependidikan, menerima masukan, saran dan kritikan dari berbagai pihak untuk meningkatkan kepemimpinannya.
3. Pemahaman terhadap visi dan misi sekolah akan tercermin dari kemampuannya untuk mengembangkan visi sekolah, mengembangkan misi sekolah, dan melaksanakan program untuk mewujudkan visi dan misi ke dalam tindakan.
4. Kemampuan mengambil keputusan akan tercermin dari kemampuannya dalam mengambil keputusan bersama tenaga kependidikan di sekolah, mengambil keputusan untuk kepentingan internal sekolah, dan mengambil keputusan untuk kepentingan eksternal sekolah.
5. Kemampuan berkomunikasi akan tercermin dari kemampuannya untuk berkomunikasi secara lisan dengan tenaga kependidikan di sekolah, meruangkan gagasan dalam bentuk tulisan, berkomunikasi secara lisan dengan peserta didik, dan berkomunikasi secara lisan dengan orang tua dan masyarakat sekitar lingkungan sekolah.

• Kepala Sekolah sebagai Pendidik

Penampilan kerja seorang kepala sekolah yang patut dan baik dicontoh oleh para guru, staf dan siswa dapat berupa disiplin, jujur, penuh tanggung jawab, bersahabat, dan sebagainya, termasuk pula penampilan fisik, seperti cara dan sikap berbicara, berkomunikasi, berpakaian yang bersih, rapi, serasi, sehat jasmani dan energik.

Di samping ketiga sasaran utama pelaksanaan peranan kepala sekolah sebagai pendidik, terdapat pula kelompok sasaran lain, yang tidak kalah pentingnya kontribusi mereka terhadap pembinaan kehidupan sekolah, yaitu organisasi orangtua siswa, organisasi siswa, dan organisasi para guru.

Kepala Sekolah sebagai Staf

Agar tugas-tugas kepala sekolah sebagai staf dalam membantu atasan, dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya, maka kepala sekolah selalu :

- a. Melihat, memperhatikan dan mencari cara-cara baru untuk maju;
- b. Memberikan informasi yang diperlukan tentang sebab-sebab dan akibat sesuatu tindakan;
- c. Memiliki perasaan prioritas, cara berpikir tepat waktu, strategik, perspektif, dan pertimbangan-pertimbangan yang lain;
- d. Menyadari kedudukannya sebagai pemikir (*braintrust*), atau otak (*brainpower*), dari pemimpin, bukan sebagai pengambil keputusan dan pemberi perintah.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah merupakan seseorang yang diberi tanggung jawab untuk memimpin sekolah, dan kepala sekolah juga dapat dipandang sebagai pejabat formal, sedang dari sisi lain seorang kepala sekolah dapat berperan sebagai manajer, sebagai pemimpin, sebagai pendidik, dan yang tidak kalah penting seorang kepala sekolah juga berperan sebagai staf.

Selanjutnya menurut Mulyasa (2004: 141) beberapa upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja sekolah, antara lain melalui :

- a. Pembinaan disiplin tenaga kependidikan
Kepala sekolah harus mampu menumbuhkan disiplin tenaga kependidikan, terutama disiplin diri (*self-discipline*).
- b. Pemberian motivasi
Setiap tenaga kependidikan memiliki karakteristik khusus, yang satu sama lain berbeda. Hal tersebut memerlukan perhatian dan pelayanan khusus dari pimpinannya, agar mereka dapat memanfaatkan waktu untuk meningkatkan kinerjanya. Perbedaan tenaga kependidikan tidak hanya dalam bentuk fisiknya, tetapi juga psikisnya, misalnya motivasi. Oleh karena itu untuk meningkatkan produktivitas kerja, perlu diperhatikan motivasi para tenaga kependidikan dan faktor-faktor lain yang mempengaruhinya.
- c. Penghargaan (*rewards*)
Penghargaan sangat penting untuk meningkatkan produktivitas kerja dan untuk mengurangi kegiatan yang kurang produktif. Melalui penghargaan ini tenaga kependidikan dirangsang untuk meningkatkan kinerja yang positif dan produktif. Penghargaan ini akan bermakna apabila dikaitkan dengan prestasi tenaga kependidikan secara terbuka, sehingga setiap tenaga kependidikan memiliki peluang untuk meraihnya. Penggunaan penghargaan ini perlu dilakukan secara tepat, efektif dan efisien, agar tidak menimbulkan dampak negatif.
- d. Persepsi
Persepsi menurut Badudu (dalam Mulyasa, 2004: 151) adalah proses seseorang mengetahui beberapa hal melalui pancaindra. Persepsi yang baik akan menumbuhkan iklim kerja yang kondusif serta sekaligus akan meningkatkan produktivitas kerja. Kepala sekolah perlu menciptakan persepsi yang baik bagi setiap tenaga kependidikan terhadap kepemimpinan dan lingkungan sekolah, agar mereka dapat meningkatkan kinerjanya.

Kerangka Berpikir

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Menurut Handoko (dalam Papatungan, 2009:13) "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru tidak terlepas dari indikator – indikator yang harus diperhatikan oleh Kepala sekolah serta menentukan apa yang harus dilakukan oleh pemimpin yang efektif yaitu : a) mendelegasikan tugas, b) berkomunikasi dengan bawahan, c) motivasi bawahan, d) menjalankan tugas".

Kinerja guru akan menjadi optimal, bila diintegrasikan dengan komponen sekolah, baik kepala sekolah maupun sarana prasarana kerja yang memadai. Dengan demikian rupaklah bahwa kepemimpinan kepala sekolah akan ikut menentukan baik buruknya kinerja guru. Menurut Handoko (dalam Papatungan, 2009:13) mengemukakan bahwa pemimpin yang efektif harus memiliki kriteria kemampuan sebagai berikut yaitu : mendelegasikan tugas, berkomunikasi dengan bawahan, motivasi bawahan, dan menjalankan tugas.

Berkaitan dengan kinerja guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar, Kinerja guru yaitu Penguasaan bahan ajar, Pemahaman karakteristik siswa, Penguasaan pengelolaan kelas, Penguasaan metode dan strategi pembelajaran, Penguasaan evaluasi pembelajaran, Kepribadian. Menurut Suyud (dalam Sugiono, 2009 : 153). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



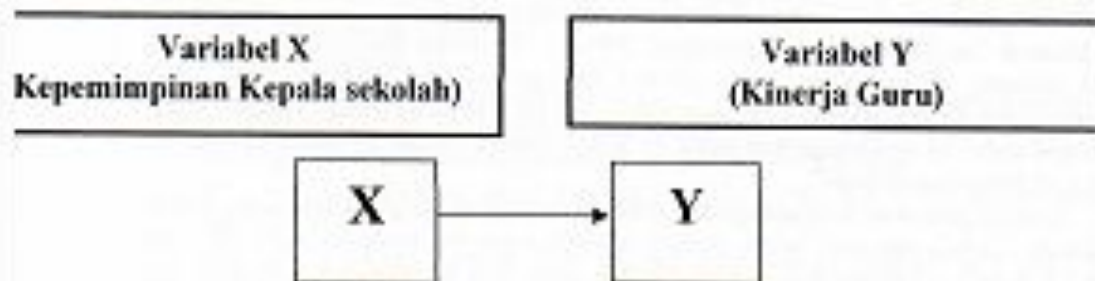
Gambar 1: Kerangka Berpikir

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka berfikir di atas dapat di rumuskan hipotesis dalam penelitian ini yaitu "Di duga terdapat pengaruh yang positif antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Bolang Itang Barat Kabupaten Bolaang Mongondow Utara".

METODE PENELITIAN

Desain penelitian pada dasarnya menggambarkan prosedur-prosedur yang memungkinkan penulis dapat menguji hipotesis penelitiannya, untuk dapat mencapai kesimpulan-kesimpulan yang sevalid mungkin mengenai hubungan atau saling mempengaruhi antara variabel bebas dengan variabel terikat pada penelitian tersebut. Dalam penelitian ini penulis dapat menentukan desain penelitian yang digunakan adalah sebagai berikut :



Gambar 2. Desain Penelitian

Ket : X = Kepemimpinan kepala sekolah
Y = Kinerja guru

Definisi Operasional Variabel

Variabel adalah objek penelitian atau apa yang menjadi perhatian suatu penelitian. Dengan memperhatikan keterkaitan antara variabel yang satu dengan lain, maka dalam penelitian ini terdapat dua variabel fungsional:

1. Variabel Bebas (Independent Variable) (X)

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan Kepala sekolah (X), indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah ialah: proses mempengaruhi bawahannya dalam hal ini adalah guru, dengan menggunakan pengaruh atas dasar wewenang atas kekuasaannya dalam rangka mencapai tujuan tertentu secara efektif dan efisien. Dengan indikator sebagai berikut (Handoko dalam Papatungan, 2009: 13):

1. Mendelegasikan tugas

Kepala sekolah selain berfungsi sebagai pemimpin ia juga harus mengawasi setiap kegiatan belajar mengajar misalnya selalu memantau jalannya proses belajar mengajar di sekolah.

2. Berkomunikasi dengan bawahan

Kepala sekolah merupakan tempat bagi setiap bawahannya dalam hal untuk membicarakan setiap permasalahan yang di hadapi ataupun terjadi di dalam sekolah.

3. Motivasi bawahan

Kepala sekolah di samping sebagai pemimpin dia juga harus tau memotivasi guru maupun siswa, misalnya mempunyai harapan yang tinggi pada prestasi, dll.

4. Menjalankan tugas

Pena kepala sekolah sangatlah di harapkan oleh siswa dan guru untuk kemajuan sekolah. Ini dapat di lihat dari banyaknya tugas-tugas kepala sekolah yang di bebankan kepadanya misalnya, dalam hal mengkoordinasi, mengawasi, memahami kondisi guru, dan siswa.

2. Variabel Terikat (Dependent Variable) (Y)

Dalam penelitian ini variabel terikat (Y) adalah variabel kinerja guru, yaitu kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas-tugas yang diembannya. Indikator kinerja guru ialah sebagai berikut (Suyud dalam Sugiono, 2009: 153):

- Penguasaan bahan ajar
- Pemahaman karakteristik siswa
- Penguasaan metode dan strategi pembelajaran
- Penguasaan evaluasi pembelajaran
- Kepribadian

Populasi dan sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang ada di SMP Negeri 1 Bolang Itang Barat kecamatan Bolang Itang Barat tahun pelajaran 2011/2012 yang berjumlah 18 orang.

2.

ampel

Penentuan sampel ditentukan sebesar 25% dari jumlah populasi, karena jumlah populasinya kurang dari 100, (Arikunto, 2006 :12). Agar diperoleh sampel yang representatif, maka teknik sampling yang digunakan adalah *Proportional Random*

Sampling, dimana sampel ditarik dari populasi yang telah dikelompokkan dengan jumlah seimbang atau *Proportional*, yang menjadi sampel pada penelitian ini adalah seluruh guru yang berada di SMP Negeri 1 Bolang-Itang Barat Kabupaten Bolaang Mongondow Utara yang berjumlah 18 orang guru.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan, maka penulis menggunakan beberapa teknik pengumpulan data yakni sebagai berikut :

1. Observasi

Teknik ini digunakan untuk mengamati secara langsung objek yang akan diteliti, disamping kegiatan lain yang mendukung permasalahan data.

2. Wawancara

Merupakan alat utama dalam pengumpulan data dan informasi dari objek yang diteliti, dimana peneliti mewawancarai langsung responden serta informan sekunder lainnya.

3. Metode Dokumentasi

Dalam hal ini metode dokumentasi digunakan untuk mengetahui jumlah guru, presensi guru, serta data tentang fasilitas sekolah.

4. Angket

Dalam penelitian ini mengungkap aspek psikologi yaitu sikap responden. Angket berwujud kumpulan pernyataan-pernyataan sikap yang ditulis, disusun dan dianalisis sedemikian rupa sehingga respon seseorang terhadap pernyataan tersebut dapat diskor angka dan dapat diinterpretasikan.

Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh melalui pengumpulan data, selanjutnya dianalisis dan diuji dengan menggunakan rumus regresi dan korelasi sederhana dengan rumus $\hat{Y} = a + bX$. Namun, sebelumnya di dahului dengan menguji normalitas data untuk kedua variabel yang diteliti yaitu variabel X dan Y.

Hipotesis Statistik

Untuk kepentingan pengujian hipotesis penelitian, maka diberikan hipotesis statistik sebagai berikut :

$H_0 : B \leq 0$ Kepemimpinan kepala sekolah tidak berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

$H_a : B > 0$ kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

Hasil Penelitian

Deskripsi Data Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah

Data yang di kumpulkan dari penyebaran angket kepada responden pada SMP Negeri 1 Bolang-Itang barat, menunjukkan harga median =40,46 harga modus 38,5 rata-rata (mean) =44,5 serta simpangan baku=5,47 (lampiran 3). Dan berdasarkan lampiran 4, Dengan membandingkan X^2_{hitung} dengan nilai X^2_{tabel} untuk $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan $(dk) = k-1 = 5-1 = 4$, maka pada tabel chi-kuadrat di dapat $X^2_{tabel} = 9,488$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel X (Kepemimpinan Kepala Sekolah) berdistribusi normal.

Frekuensi yang Diharapkan (fe) dari Hasil Pengamatan (fo) untuk Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X)

No	Batas Kelas	Z	Luas O-Z	Luas Tiap Kelas Interval	fe	fo
1	28,5	-1,40	0,4192			
2	36,5	-0,70	0,2580	0,1612	2,9	5
3	44,5	0,00	0,0000	0,2580	4,6	6
4	52,5	0,70	0,2580	0,2580	4,6	3
5	60,5	1,40	0,4192	0,1612	2,9	1
6	68,5	2,10	0,4821	0,0629	1,1	3

Dari tabel di atas dapat dihitung Chi-Kuadrat dengan rumus sebagai berikut:

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^k \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$$

$$\chi^2 = \frac{(5-2,9)^2}{2,9} + \frac{(6-4,6)^2}{4,6} + \frac{(3-4,6)^2}{4,6} + \frac{(1-2,9)^2}{1,29} + \frac{(3-1,1)^2}{1,1}$$

$$\chi^2 = 1,5 + 0,4 + 0,5 + 1,2 + 3,2 = 6,8$$

Dengan membandingkan χ^2_{hitung} dengan nilai χ^2_{tabel} untuk $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan (dk) = $k-1 = 5-1 = 4$, maka pada tabel chi-kuadrat di dapat $\chi^2_{tabel} = 9,488$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel X (Kepemimpinan Kepala Sekolah) berdistribusi normal. Hal ini dapat dibuktikan dengan mengacu pada kriteria pengujian Chi-Kuadrat yaitu, jika $\chi^2_{hitung} \leq \chi^2_{tabel}$ artinya data berdistribusi normal. Dan dalam perhitungan di atas terbukti bahwa $\chi^2_{hitung} \leq \chi^2_{tabel}$ ($6,8 \leq 9,488$).

Deskripsi Kinerja Guru

Kinerja Guru sebagai variabel Y memperoleh skor sebagai berikut: untuk harga median = 42,45 harga modus = 39,58 rata-rata (mean) = 45,52 serta simpangan baku = 9,91 (lampiran 3). Dan berdasarkan lampiran 4 di peroleh

Distribusi Frekuensi Pengamatan kinerja Guru Variabel Y

No	Interval kelas	F
1	30-36	3
2	37-43	7
3	44-50	2
4	51-57	3
5	58-65	3
	JUMLAH	18

Pengujian Persyaratan Analisis

Untuk mengetahui validnya variabel kepemimpinan kepala sekolah (X), maka kita harus membuat keputusan dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel}

Uji Validitas Variabel X

Jika hasil r_{tabel} ini dikonsultasikan dengan nilai Tabel *r Product Moment* dengan $n = 18$, dan kesalahan 5 maka diperoleh $r_{tabel} = 0,468$. Kaidah keputusan: jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ berarti reliabel. Berdasarkan perhitungan diatas diperoleh $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ ($0,9 \geq 0,468$). Jadi dapat disimpulkan bahwa instrument kepemimpinan kepala sekolah adalah Reliabel.

Uji Validitas Variabel Y

Untuk mengetahui validnya variabel kinerja guru (Y), maka kita harus membuat keputusan dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} .

Jika hasil r_{tabel} ini dikonsultasikan dengan nilai Tabel *r Product Moment* dengan $n = 18$, dan kesalahan 5 maka diperoleh $r_{tabel} = 0,468$. Kaidah keputusan: jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ berarti reliabel. Berdasarkan perhitungan diatas diperoleh $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ ($0,91 \geq 0,468$). Jadi dapat disimpulkan bahwa instrument kinerja guru adalah Reliabel.

Pengujian Hipotesis

Untuk pengujian hipotesis dalam penelitian ini, terlebih dahulu dilakukan pengujian pengujian sebagai berikut : persamaan regresi, linieritas persamaan regresi, dan koefisien korelasi serta menguji keberartian koefisien korelasi.

4.4.1 Mencari Persamaan Regresi

Untuk mencari persamaan regresi di gunakan :

$Y = 21,15 + 0,53X$. Hal ini terjadi perubahan sebesar satu unit pada variabel (kepemimpinan), maka akan diikuti oleh perubahan rata-rata variabel y (kinerja g) sebesar 0,53 unit. Hal ini mengandung maksud bahwa setiap indikator yang ada pada variabel y sebesar 0,53 dan hal ini berarti setiap terjadi perubahan pada indikator kepemimpinan maka akan diikuti oleh perubahan rata-rata indikator kinerja guru.

4.4.2 Uji linieritas dan keberartian regresi

Hasil pengujian linieritas dan keberartian persamaan regresi yang menggambarkan hubungan linier atau tidak, di gunakan tabel ANAVA pada lampiran 8 di peroleh. Berdasarkan perhitungan uji signifikansi/keberartian di atas, diperoleh harga F_{hitung} sel 11.39 dan Harga F_{tabel} (0.95) (1.16) diperoleh 4.49. Karena harga F_{hitung} lebih besar dari ($11.39 \geq 4.49$), maka H_0 ditolak dan diterima H_a . Dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru.

PEMBAHASAN

Sebelum peneliti mengadakan pengujian hipotesis yang telah ditetapkan, pertama-tama peneliti mengadakan pengujian normalitas data yang terkumpul responden. Pengujian normalitas data di maksudkan apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak, sehingga dapat di gunakan untuk pengujian selanjutnya.

Hasil pengujian normalitas data untuk variabel x (kepemimpinan) menunjukkan skor. Dengan membandingkan X^2_{hitung} dengan nilai X^2_{tabel} untuk $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan $(dk) = k - 1 = 5 - 1 = 4$, maka pada tabel chi-kuadrat di dapat $X^2_{tabel} = 9,488$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel X (Kepemimpinan Kepala Sekolah) berdistribusi normal. Hal ini dapat dibuktikan dengan mengacu pada kriteria pengujian Chi-Kuadrat yaitu, jika $X^2_{hitung} \leq X^2_{tabel}$ artinya data berdistribusi normal. Dan dalam perhitungan di atas terbukti bahwa $X^2_{hitung} \leq X^2_{tabel}$ ($6,8 \leq 9,488$).

Selanjutnya untuk mengetahui apakah persamaan regresi y atas x yang di peroleh di anggap linier atau tidak, maka akan dilakukan pengujian tura cocok regresi linier. Dari ANAVA pada lampiran 8 F_{hitung} sebesar 11.39 dan Harga F_{tabel} (0.95)(1.16) diperoleh 4.49. Karena harga F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($11.39 \geq 4.49$), Berdasarkan perhitungan di atas

= 0,05 dan $n = 18$, uji satu pihak; $dk = n - 2 = 18 - 2 = 16$ sehingga diperoleh $t_{tabel} = 1,746$. Ternyata $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($3,36 \geq 1,746$), maka H_0 ditolak, artinya ada hubungan yang signifikan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Bolang-Itang Barat Kabupaten Bolang Mongondow Utara.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dari pengujian hipotesis yang telah di lakukan dalam penelitian ini, maka dapat di simpulkan bahwa hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Bolang-Itang Barat Kabupaten Bolang Mongondow utara yaitu:

- Kepala sekolah SMP Negeri 1 Bolang-Itang Barat menetapkan instrumen kepemimpinan dalam rangka meningkatkan kinerja guru.
- Data yang dikumpulkan dari penyebaran angket kepada responden pada Smp Negeri Bolang-Itang di nyatakan di terima.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikanto, Suharsimi, 2006, *Prosedur Penelitian suatu pendekatan praktek*. PT.Rineka Cipta, Jakarta.
- Daniat, Sudarman, 2008, *Visi baru Manajemen Sekolah*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Dharma, Surya, 2008, *Kinerja Guru*. (Online). (<http://idb4.wikispaces.com/file/view/t24015-KINERJA+GURU.pdf>, diakses 02 Mei 2012).
- Kusandar. 2007. *Guru Profesional. Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan(KTSP) dan Persiapan Menghadapi Sertifikasi Guru*. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Leutuan, harun al rasyid. 2010. *Kinerja Guru*.(online). (<http://harunrasyidleutuan.wordpress.com/2012/04/22/profesi-guru-dan-permasalahannya-/>, diakses 22 Maret 2012).
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2009, *Evaluasi Kinerja SDM*. PT. Refika Aditama, Bandung.
- 2006. *Prosedur Penelitian. Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta : Jakarta
- Mukhtar, 2002. *Mengukur Prestasi Panduan Menjadi Guru Profesional*. Jakarta: CV. Misika Ghalia
- Mulyasa, E, 2007, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- 2004, *Menjadi Guru Profesional*. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Paputangan, Fratiwi. 2009. *Skripsi Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Efektivitas Kerja Guru*. Gorontalo: UNG
- Porter, Bobbi. 2001. *Quantum Teaching*. Kaifa. Bandung
- Sagala, Syaiful, 2009, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Alfabeta, Bandung.
- Rahim, Etris. 2005. *Hubungan Antara Persepsi Siswa Terhadap Kinerja Guru Dengan Hasil Belajar Siswa*. UNG. Gorontalo
- Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Pendidikan*. Alfabeta, Bandung.
-, 2009, *Statistika untuk Penelitian*. Alfabeta, Bandung
- Wahjosumidjo, 1994, *Kiat Kepemimpinan dalam Teori dan Praktek*. PT. Harapan Masa PGRI, Jakarta.
- 2007. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoretik dan Permasalahannya*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada