

## Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru SDI Puspa Bangsa

Markhaban<sup>1</sup>, Haya<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Program Pascasarjana Sekolah Tinggi Islam Blambangan Banyuwangi

Korespondensi Penulis : [banlaut@gmail.com](mailto:banlaut@gmail.com)

**Abstrak** This research was conducted due to the lack of teacher performance at SDI Puspa Bangsa, so researchers used the leadership pattern of school principals by conducting experimental type research at SDI with a sample of 25 people using pre-questionnaire and post-questionnaire methods. Before distributing the questionnaire, it was tested for validity, normality and homogeneity. Meanwhile, the instruments in the principal's leadership pattern consist of planning, implementation, monitoring and evaluation. As for the results of the effects of leadership patterns, there are results. The average score obtained on teacher performance when the principal's leadership pattern is applied is 85.98, categorized as very high, so the significance level is 39.508 Sig. < 0.050. This means that there is a significant difference in the performance of teachers who follow the principal's leadership pattern, which is higher than in the pre-questionnaire results.

**Keywords** : Leadership Patterns, Principals, Teacher Performance

**Abstrak** Penelitian ini dilakukan karena kurangnya kinerja guru di SDI Puspa Bangsa, sehingga peneliti dengan menggunakan pola kepemimpinan kepala sekolah dengan melakukan penelitian jenis eksperimen di SDI dengan sampel 25 orang dengan metode pre-kuesioner dan post-kuesioner. Sebelum dilakukan sebar kuesioner sudah diuji terlebih dahulu baik validitas, normalitas, hingga homogenitas. Sedangkan intrumen pada pola kepemimpinan kepala sekolah terdiri dari perencanaan, pelaksanaan, monitoring dan evaluasi. Adapun hasil dari efek pola kepemimpinan terdapat hasil Rata-rata skor yang diperoleh pada kinerja guru ketika diterapkan pola kepemimpinan kepala sekolah adalah 85,98 dikategorikan sangat tinggi sehingga taraf signifikansinya sebesar 39,508 Sig. < 0,050. Ini berarti terdapat perbedaan yang signifikansi pada kinerja guru yang mengikuti pola kepemimpinan kepala sekolah lebih tinggi dari pada hasil pre-kuesioner.

**Kata Kunci** : Pola Kepemimpinan, Kepala Sekolah, Kinerja Guru

### PENDAHULUAN

Sebuah organisasi adalah wadah yang dapat digunakan oleh penghuninya dalam menyatukan tujuan Bersama demi membangun visi dan misi yang sudah ditetapkan. Organisasi dapat dikatakan eksis apabila terdiri dari pemimpin dan anggota. Apabila keduanya sudah tertata rapi maka bisa dikatakan suatu organisasi berjalan dengan baik. Sebuah organisasi akan senantiasa mengalami pasang surut dalam kehidupannya ada organisasi yang berkembang dengan pesat dalam era perubahan namun banyak pula organisasi yang tidak dapat berkembang atau tidak sempat berkembang sama sekali dan bahkan mati. Dari berbagai pengalaman dan teori organisasi dipahami ada banyak faktor yang mempengaruhi perkembangan sebuah organisasi diantaranya adalah kepemimpinan (Maharaja, 2022).

Kepemimpinan dalam organisasi menjadi hal yang sangat mutlak karena memiliki tugas dan fungsi yang cukup banyak seperti Menyusun visi dan misi, menjaga kestabilan keorganisasian terutama dalam bentuk merencanakan, melaksanakan, melakukan pengontrolan, serta evaluasi hal yang sangat pokok dalam jangka tertentu. Pemimpin berperan atas hidup dan matinya sebuah organisasi. Seperti yang disampaikan oleh (Fazira & Mirani,

2019) termasuk birokrasi menjadi sangat penting karena tanpa kepemimpinan, suatu organisasi adalah kumpulan orang-orang dan mesin-mesin yang tidak teratur, kacau balau. Perlunya kepemimpinan apabila suatu organisasi ingin sukses, terlebih lagi pegawai-pegawai yang baik, selalu ingin bagaimana mereka dapat memberikan kontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi. Untuk membangkitkan gairah para pegawai memerlukan kepemimpinan sebagai dasar motivasi eksternal untuk menjaga tujuan-tujuan mereka tetap harmonis dengan tujuan birokrasi.

Organisasi yang dimaksud tidak hanya sekumpulan orang saja melainkan organisasi yang memiliki badan hukum seperti halnya Lembaga Pendidikan (Gena & Jarra, 2023). Lembaga menjadi hal yang sangat penting dijaga ke eksistensinya apalagi berkenaan dengan Lembaga Pendidikan. Seorang kepala sekolah sangat mempengaruhi keberlangsungan Pendidikan sesuai dengan perkembangan zaman. Kepala sekolah juga harus mampu menjaga dan melestarikan karakteristik karyawan atau guru serta dalam melestarikan budaya diwilayahnya sendiri.

Menurut (Puspitasari et al., 2020) Pendidikan pada era revolusi industri seperti saat ini memiliki peranan penting dalam mengembangkan sumber daya manusia, Keberadaan sumber daya Manusia (SDM) yang berkualitas dan mampu bersaing dalam berbagai aspek kehidupan dan sangat menentukan keberhasilan tujuan nasional dan kemajuan Negara Indonesia, ketersediaan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dalam dunia pendidikan dapat membantu mewujudkan prestasi belajar siswa dan meningkatkan mutu pendidikan.

Jadi untuk memastikan SDM disekolah itu bisa bersaing perlu adanya sosok kepala sekolah yang dapat menjamin kesejahteraan seorang guru. Kesejahteraan itu tidak hanya bersifat kuantitas tetapi juga dapat bersifat kenyamanan dalam bekerja tanpa tekanan sedikitpun yang dirasakan seorang guru. Guru dapat menjaga kualitas standar proses, standar penilaian, dan standart penilaian dalam pembelajaran disekolah untuk menjadikan Lembaga bisa bersaing ditingkat nasional maupun internasional.

Seperti yang tertuang dalam Peraturan Menteri Nomor 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah. Kemampuan manajerial kepala sekolah meliputi (1) menyusun perencanaan sekolah/madrasah untuk berbagai tingkatan. perencanaan (2) mengembangkan organisasi sekolah/madrasah sesuai kebutuhan (3) memimpin sekolah/madrasah dalam rangka pendaya gunaan sumber daya sekolah/ madrasah secara optimal, (4) mengelola perubahan dan pengembangan sekolah/madrasah menuju organisasi pembelajaran yang tepat guna(5) menumbuhkan kebiasaan dan suasana sekolah/madrasah yang nyaman dan menyenangkan serta berinovasi dalam pembelajaran anak didik (6)

mengelola tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dalam rangka pendayagunaan sumberdaya manusia secara efektif dan efisien (7) mengelola sarana dan prasarana sekolah/madrasah dalam rangka pendayagunaan secara optima (8) mengelola hubungan sekolah/madrasah dan masyarakat dalam rangka pencarian dukungan, ide, sumber belajar, dan pembiayaan sekolah (9) mengelola peserta didik dalam rangka penerimaan peserta didik baru dan penempatan dan pengembangan kapasitas peserta didik. (10) mengembangkan kurikulum dan kegiatan belajar mengajar sesuai arah dan tujuan pendidikan nasional (11) mengelola pendanaan sekolah/madrasah sesuai dengan prinsip pengelolaan yang dapat dipertanggungjawabkan, terbuka, dan efisien (12) melakukan pengelolaan tata usaha sekolah/madrasah dalam mencapai tujuan sekolah/madrasah (13) melakukan pengelolaan unit layanan khusus sekolah/madrasah yang dapat mendukung kegiatan belajar mengajar dan kegiatan peserta didik di sekolah/madrasah (14) mengelola sistem informasi sekolah/madrasah dalam mendukung penyusunan program dan pengambilan keputusan (15) memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen sekolah/madrasah (16) melakukan monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan program kegiatan sekolah/madrasah dengan prosedur yang tepat, serta merencanakan tindak lanjutnya.

Menurut (Meidiana et al., 2020) Perencanaan (*Planning*), merupakan suatu kegiatan yang sistematis mengenai apa yang akan dicapai, kegiatan yang harus dilakukan, langkah-langkah metode, pelaksanaan yang dibutuhkan untuk menyelenggarakan kegiatan-kegiatan mencapai tujuan. Pengorganisasian (*organizing*), merupakan kegiatan membagi tugas kepada orang-orang yang terlibat dalam kerja sama untuk memudahkan pelaksanaan kerja. Penggerakan (*directing*), merupakan hubungan antara aspek-aspek individual yang ditimbulkan oleh adanya hubungan terhadap bawahan untuk dapat mengerti dan memahami pembagian pekerjaan efektif dan efisien. Pengawasan (*Controlling*), merupakan proses pemantauan yang dilakukan untuk memungkinkan pelaksanaan dapat berjalan sesuai dengan rencana dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan

Adapun berdasarkan survey awal yang dilakukan peneliti pada bulan agustus 2023 terdapat beberapa hasil yang tidak signifikan dari yang seharusnya. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu guru, terdapat kurangnya semangat dalam berkinerja. Hal ini juga didukung dengan hasil kuesioner kepuasan guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah. Adapun hasil dari 25 guru menjawab kurang puas mencapai angka 65% artinya lebih dari separuh guru tidak puas dan menyebabkan kinerja kurang baik.

Melihat dari persoalan yang sudah disampiakan, peneliti mempunyai inisiatif melakukan penelitian dengan menerapkan kepemimpinan yang dapat berpengaruh terhadap kinerja guru

SD tersebut guna memberikan solusi yang bisa memperbaiki kinerja seorang guru kedepan. Kepemimpinan ini juga dapat memberikan bekal bagaimana melakukan nahkoda dalam suatu Lembaga Pendidikan agar guru semangat dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang guru.

Sesuai dengan penelitian yang relevan dilakukan oleh (Puspitasari et al., 2020) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh manajemen kepala sekolah dan profesionalisme guru terhadap kinerja guru. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Populasi penelitian ini sebanyak 309 orang yaitu guru-guru SD Negeri Kecamatan Tanjung Raja. Sampel penelitian sebanyak 76 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan dokumen dan kuesioner. Data dianalisis menggunakan teknik analisis korelasi dan regresi ganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) manajemen kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Tanjung Raja; (2) profesionalisme guru tidak berpengaruh terhadap kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Tanjung Raja; (3) manajemen sekolah dan profesionalisme guru secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja guru di SD Negeri Tanjung Raja.

Setara dengan penelitian yang dilakukan oleh (Weliyanto, 2020) Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa jika implementasi kepemimpinan organisasi dan motivasi kerja lebih baik, maka pencapaian kinerja pegawai perbankan di Sulawesi Tenggara akan lebih optimal.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif jenis *quasi eksperimen one group design* dengan menggunakan analisis Anava Satu jalur dalam satuan group yang sudah dipilih sebelumnya. Populasi menurut (Wapa, 2020) merupakan keseluruhan yang dianggap sebuah subyek dalam penelitian. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh masyarakat sekolah dasar islam puspa bangsa.

Sedangkan sampel menurut (Arrasyid et al., 2022) bahwa merupakan sebuah sekelompok pilihan yang akan dilakukan penelitian berupa perlakuan baik eksperimen ataupun kelas control. Adapun sampel dalam penelitian berjumlah 25 guru SDI Puspa Bangsa.

Peneliti menggunakan teknik pengumpulan data berupa kuesioner. Kuesioner yang digunakan untuk mengukur tingkat kinerja guru SDI puspa bangsa. Kuesioner yang digunakan berupa pemberian pernyataan pre-kuesioner dan post-kuesioner dilanjutkan dengan kegiatan analisis menggunakan uji normalitas, uji homogenitas, terhadap hipotesis dengan program SPSS (*Statistical Program for Social Science*).

Adapun hipotesis dalam penelitian dikatakan signifikan apabila kurang dari 0,05% taraf signifikansi yang terdiri dari  $H_1$  dan  $H_0$  dengan kriteria terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SDI Puspa Bangsa ( $H_1$ ), sedangkan yang kedua tidak terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SDI Puspa Bangsa ( $H_0$ .)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Objek dalam penelitian ini adalah kinerja guru perlakuan implementasi model *Kepemimpinan Kepala Sekolah* disuatu lembaga pendidikan Sekolah Dasar Islam. Perhitungan ukuran sentral (mean), ukuran penyebaran data (standar deviasi) pada tabel berikut

Statistik	Kinerja Guru
Mean	85,98
Standar Deviasi	7,67
Varians	61,74
Skor Maksimum	100,00
Skor Minimum	62,00
Jangkauan/ Rentangan	31,00

Rata-rata skor yang diperoleh pada kinerja guru ketika diterapkan pola kepemimpinan kepala sekolah adalah 85,98 dikategorikan sangat tinggi. Hasil uji normalitas sebaran data diuji dengan teknik Kolmogorov-Smirnov bantuan SPSS Versi 20 for windows memiliki angka signifikansi lebih besar dari 0,05. Maka, semua sebaran data menurut model pembelajaran berdistribusi normal.

Uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan melalui metode statistik dengan menggunakan formula ANAVA 1 Jalur. Selanjutnya apabila ada pengaruh pola kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, maka dianggap sudah signifikan dari hari penelitian ini. Hasil perhitungan ANAVA 1 Jalur dilakukan menggunakan program SPSS versi 20.

Hasil penelitian analisis ANAVA 1 Jalur dengan berbantuan SPSS versi 20 for windows menunjukkan Pengujian hipotesis pertama, hipotesis nul ditolak dan hipotesis alternatif diterima (hasil analisis : nilai signifikansi “Pola Kepemimpinan” = 39,508) (Sig. < 0,050)). Ini berarti terdapat perbedaan yang signifikan pada kinerja guru yang mengikuti pola kepemimpinan kepala sekolah lebih tinggi dari pada hasil pre-kuesioner yang sudah disebar sebelumnya tantu dengan pola kepala sekolah yang masih lama.

Berdasarkan hasil dari analisis data yang sudah dipaparkan maka terdapat pengaruh pola kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Artinya pola kepemimpinan memang sangat memberikan efek yang luas biasa dalam meningkatkan sebuah kinerja karena

akan lebih terorganisir kegiatannya. Mulai dari perencanaan yang dimatangkan melalui pembelahan, juga dapat mengimplementasikan nilai-nilai yang ada didalam pola kepemimpinan. Hal ini setara dengan yang disampaikan oleh (Siti Nur Aisah, 2020) bahwa Kepala sekolah memiliki kedudukan yang sangat penting sehingga kepala sekolah dituntut untuk memiliki kemampuan dan kesiapan untuk mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan, mengarahkan dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu tercapainya suatu tujuan yang telah ditetapkan.

Selain itu guru SD juga merupakan ujung tombak dalam memajukan sebuah Lembaga karena dapat memberikan yang terbaik kepada siswanya terutama dalam persoalan pelayanan, pembelajaran, hingga empati yang tinggi dalam melestarikan budaya guru yang hendak diguguh dan ditiru. Hal ini sesuai dengan pendapat (Wapa, 2022) bahwa guru harus memiliki empat kompetensi diantaranya kompetensi pedagogi, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, dan kompetensi social. Pada kompetensi ini akan melahirkan Pendidikan yang sesuai dengan harapan sebuah Lembaga Pendidikan yang mengacu pada visi dan misi yang telah ditetapkan.

## **KESIMPULAN**

Penelitian ini merupakan penelitian eksperimen semu (quasai eksperiment) dengan rancangan penelitian post-kuesioner only one group design populasi dalam penelitian ini adalah guru SDI Puspa Bangsa yang terdiri dari 25 orang. Kuesioner yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang berjumlah 20 butir pernyataan Intrumen ini menggunakan skala Likert yang terdiri dari lima pilihan respon. Rancangan analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis ANAVA 1 Jalur. Sebelum dilakukan uji hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji prasyarat analisis, yaitu uji normalitas dan uji homogenitas. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan dalam penelitian ini yaitu terdapat kesimpulan adanya pengaruh yang signifikan antara pola kepemimpinana kepala sekolah terhadap kinerja guru di SDI Puspa Bangsa Cluring Banyuwangi.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Arrasyid, H., Wapa, A., & Pratiw, D. M. D. (2022). Pengaruh model pembelajaran kooperatif tipe jigsaw terhadap hasil belajar matematika di kelas IV SD gugus V Tegaldlimo. *Consilium: Education and Counseling Journal*, 2(1), 153. <https://doi.org/10.36841/consilium.v2i1.1612>
- Fazira, Y., & Mirani, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Dumai. *JMKSP (Jurnal Manajemen*,

*Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan*), 4(1), 76.  
<https://doi.org/10.31851/jmksp.v4i1.2477>

- Gena, A. M., & Jarra, K. I. (2023). An appraisal of the practice of indigenous conflict resolution mechanisms in building a culture of peace in Bale zones, Oromia National Regional State, Ethiopia. *Heliyon*, 9(4), e14970. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e14970>
- Maharaja, L. (2022). *MENINGKATKAN DISIPLIN GURU DAN PEGAWAI MELALUI PENERAPAN REWARD AND PUNISHMENT OLEH KEPALA SEKOLAH SDN . 173505 SIRINGORINGO T. P. 2021 / 2022*. 81–90.
- Meidiana, M., Ahmad, S., & Destiniar, D. (2020). Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dan Supervisi Akademik Terhadap Kinerja Guru. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 5(2), 112. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v5i2.3754>
- Puspitasari, Y., Tobari, T., & Kesumawati, N. (2020). Pengaruh Manajemen Kepala Sekolah Dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 6(1). <https://doi.org/10.31851/jmksp.v6i1.4036>
- Siti Nur Aisah. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Bulletin of Management and Business*, 1(2), 42–50. <https://doi.org/10.31328/bmb.v1i2.100>
- Wapa, A. (2020). Influence of Creative Problem Solving To Study Result Social Sciences Study As Reviewed From the Multicultural Attitude of Students Class V Elementary South Kuta. *PrimaryEdu - Journal of Primary Education*, 4(2), 160. <https://doi.org/10.22460/pej.v4i2.1774>
- Wapa, A. (2022). *Creative Problem Solving Terhadap Hasil Belajar IPS* (p. 101). pusaka aksara. <https://drive.google.com/file/d/18LuGcYGYVABbwrZx17DE342S-y5VGpBU/view?usp=sharing>
- Weliyanto. (2020). Pengaruh Kepuasan, Motivasi, Loyalitas, Dan Pemberian Penghargaan Terhadap Kinerja Guru SMA Dan SMK Di Kabupaten Berau. *JPAP: Jurnal Penelitian Administrasi Publik*, 6(2), 202–218.