

# **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU PADA SD KARTINI I – BATAM**

**Riza Jasmita, Rahman Hasibuan dan Sriwati**

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Riau Kepulauan Batam

## **ABSTRACT**

*Penelitian ini merupakan teknik analisis deskriptif dan analisis regresi berganda. Teknik analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah (X) dan kinerja guru (Y). Sedangkan analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap terikat, gaya kepemimpinan kepala sekolah (X1) terhadap kinerja guru (Y) di SD Kartini I Batam secara parsial.*

*Hasil penelitian ini adalah sebagai berikut: berdasarkan analisis distribusi frekuensi sebagian besar (60%) guru di SD Kartini I Batam menyatakan gaya kepemimpinan kepala sekolah adalah baik dan sebagian besar 83.7%) kinerja guru di SD Kartini I Batam adalah tinggi atau baik. Dari analisis analisis regresi berganda dengan menggunakan taraf kesalahan 5%. Secara parsial dapat diketahui variabel Untuk gaya kepemimpinan kepala sekolah (X2) mempunyai Sigt  $0,003 < 0,05$ . Thitung (9,656)  $> t_{tabel}$  (0,679) dan tingkat signifikansi (0,000) sehingga dapat dikatakan secara parsial gaya kepemimpinan kepala sekolah (X) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y).*

*Nilai Angka Adjusted R square menunjukkan koefisien determinasi sebesar 90,7% . yang berarti perubahan variabel kinerja guru (Y) disebabkan oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah (X), sedangkan sisanya 9.3%% disebabkan oleh faktor di luar variabel yang tidak dibahas dalam penelitian ini.*

*Kemudian penghitungan Sumbangan Efektif secara parsial variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah (X) adalah sebesar 93.243%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah (X) sangat berpengaruh terhadap variabel kinerja guru (Y).*

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

## **PENDAHULUAN**

Masa jabatan kepemimpinan kepala sekolah SD Kartini I Batam saat ini yang sedang berjalan terbilang baru yaitu 1 tahun 7 bulan namun pada penilaian akreditasi sekolah pada tahun 2010 yang lalu SD Kartini I Batam mendapatkan nilai akreditasi “A” dan seluruh siswa/I dapat lulus 100% pada Ujian Akhir Sekolah Berstandar Nasional ( UASBN ) pada tahun pelajaran 2010/2011. Oleh karena itu

bagaimana cara kepala sekolah dalam berinteraksi dengan bawahan sangat mempengaruhi akan berhasil atau tidaknya sekolah yang dipimpinnya, serta turut mempengaruhi keteladanan guru dan siswa dalam proses belajar mengajar. Kepala sekolah juga memegang peranan penting karena kepala sekolah bertanggung jawab penuh untuk mengelola dan memberdayakan guru-guru agar terus meningkatkan kemampuan kerjanya.

Gaya kepemimpinan menurut Tjiptono (dalam Roy, 2009) adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Untuk itu bagaimana pola dan metode yang diterapkan kepala sekolah melalui gaya kepemimpinannya akan mempengaruhi para guru dalam mengajar dan murid untuk belajar. Efektivitas mengajar guru akan optimal, jika kepala sekolah dapat mengatur dan membimbing guru-guru secara baik sehingga para guru dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan penuh tanggung jawab, memperhatikan kepentingan dan kesejahteraan bawahannya sehingga tidak ada keluhan dalam menjalankan tugas dan kewajiban sehari-hari, harus menunjukkan kewibawaannya sehari-hari, sehingga dapat diteladani dan dipatuhi oleh para guru maupun siswa

Dunia pendidikan sedang goncang oleh berbagai perubahan sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan masyarakat, serta di tantang untuk dapat menjawab berbagai permasalahan lokal dan perubaha global yang terjadi begitu pesat. Guru merupakan komponen paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan, yang harus mendapat perhatian sentral, pertama dan utama, figur yang satu ini akan senantiasa menjadi sorotan strategis ketika berbicara masalah pendidikan, karena guru selalu terkait dengan komponen manapun dalam system pendidikan, guru memegang peran utama dalam pembangunan pendidikan,

khususnya yang diselenggarakan secara formal di sekolah, guru juga sangat menentukan keberhasilan peserta didik, terutama dalam kaitannya dengan proses belajar mengajar.

Sebagai pengajar atau pendidik guru merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan setiap upaya pendidikan. Kinerja guru dalam merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, merupakan faktor utama dalam pencapaian tujuan pengajaran, keterampilan penguasaan proses pembelajaran ini sangat erat kaitannya dengan tugas dan tanggung jawab guru sebagai pengajar dan pendidik. secara sempit dapat diinterpretasikan sebagai pembimbing atau belajar fasilitator belajar siswa.

Adanya peningkatan dalam mutu pendidikan tidak terlepas dari peran guru sebagai unsur utama dalam keseluruhan proses pendidikan. Guru mempunyai tugas untuk membimbing, mengarahkan dan juga menjadi teladan yang baik bagi para peserta didiknya maka dari itu, dengan setumpuk tugas serta tanggung jawab yang dibebankan guru mampu menunjukkan bahwa dia mampu menghasilkan kinerja yang baik demi terciptanya pendidikan yang bermutu. Oleh karena itu kepala sekolah dituntut untuk menerapkan kepemimpinan secara benar dan konsekwen. Karena kepemimpinan inilah yang nantinya banyak mempengaruhi perilaku pengikut-pengikutnya.

Berdasarkan dari latar belakang tersebut maka peneliti merumuskan judul untuk pembuatan proposal penelitian ini adalah “Pengaruh Gaya Kepemimpinan

Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pada SD Kartini I – Batam”

#### **RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan pokok-pokok permasalahan seperti yang diuraikan dalam latar belakang masalah, maka perumusan masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

“Adakah pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru pada SD Kartini I Batam”

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1 GAYA KEPEMIMPINAN**

#### **2.1.1 Pengertian Gaya Pemimpin**

Menurut Anoraga (dalam Meity, *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah*), adalah seorang yang mempunyai wewenang untuk memerintah orang lain, yang di dalam pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi memerlukan bantuan orang lain.

Menurut Kartono (dalam Agus Asrofi, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Intern*) pemimpin adalah pribadi yang memiliki kecakapan khusus, dengan atau tanpa pengangkatan resmi dapat mempengaruhi kelompok yang dipimpinnnya, untuk melakukan usaha bersama mengarah pada pencapaian sasaran-sasaran tertentu. Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para pengikutnya.

### **2.2 PENGERTIAN KINERJA GURU**

Istilah kinerja guru berasal dari *kata job performance/actual permance* (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. Prestasi bukan berarti banyaknya kejuaraan yang diperoleh guru tetapi suatu keberhasilan yang salah satunya nampak

dari suatu proses belajar mengajar. Untuk mencapai kinerja maksimal, guru harus berusaha mengembangkan seluruh kompetensi yang dimilikinya dan juga memanfaatkan serta ciptakan situasi yang ada di lingkungan sekolah sesuai dengan aturan yang berlaku. Kemudian *Mangkunegara*

mendefinisikan kinerja (prestasi kerja) sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Dalam kamus bahasa Indonesia. Kinerja berarti sesuatu yang dicapai, prestasi diperlihatkan, kemampuan kerja. Seseorang untuk melaksanakan tugasnya yang baik untuk menghasilkan hasil yang memuaskan, guna tercapainya tujuan sebuah organisasi atau kelompok dalam suatu unit kerja.

### **2.3 PENILAIAN KINERJA GURU**

Tugas manajer (kepala sekolah) terhadap guru salah satunya adalah melakukan penilaian atas kinerjanya. Penilaian ini dilaksanakan untuk mengetahui kinerja yang telah dicapai oleh guru. Apakah kinerja yang dicapai setiap guru baik, sedang atau kurang. Penilaian ini penting bagi setiap guru dan berguna bagi sekolah dalam menetapkan kegiatannya.

Dengan penilaian berarti guru mendapat perhatian dari atasannya sehingga dapat mendorong mereka untuk bersemangat bekerja. Tentu saja penilaian ini harus dilakukan secara objektif dan jujur serta ada tindak lanjutnya. Tindak lanjut penilaian ini guru memungkinkan untuk memperoleh imbalan jasa dari sekolah seperti memperoleh kenaikan jabatan seperti wakil sekolah

Penilaian kinerja ini merupakan alat yang berguna tidak hanya untuk mengevaluasi kerja dari para guru, tetapi juga untuk mengembangkan dan

memotivasi kalangan guru. Sejalan dengan itu Hasibuan (2001) berpendapat Penilaian prestasi adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya.

## **2.4 KERANGKA KONSEPTUAL**

Konsep dalam hal ini adalah suatu abstraksi atau gambaran yang dibangun dengan menggeneralisasikan suatu pengertian. Oleh karena itu, konsep tidak dapat diamati dan diukur secara langsung. Agar supaya konsep tersebut dapat diamati dan diukur, maka konsep tersebut harus dijabarkan terlebih dahulu menjadi variabel-variabel.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X) terhadap Kinerja Guru (Y)**

Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin di lingkungan satuan pendidikan harus mampu mewujudkan tujuan-tujuan yang telah ditentukan.

Kepemimpinan dalam lingkungan satuan pendidikan selalu melibatkan upaya seorang kepala sekolah untuk mempengaruhi perilaku para pengikut/guru dalam suatu situasi. Agar kepala sekolah dapat melaksanakan fungsi kepemimpinannya, dia bukan saja harus memiliki wibawa tetapi harus memiliki kesanggupan untuk menggunakan wibawa ini terhadap para guru supaya diperoleh kinerja guru yang baik.

Tenaga guru adalah salah satu tenaga kependidikan yang mempunyai peran sebagai faktor penentu keberhasilan tujuan organisasi selain tenaga kependidikan lainnya, karena guru yang langsung bersinggungan dengan peserta didik, untuk memberikan bimbingan yang muaranya akan menghasilkan tamatan/lulusan yang diharapkan. Untuk itu kinerja guru harus selalu ditingkatkan. Upaya-upaya untuk

meningkatkan kinerja itu biasanya dilakukan dengan cara memberikan motivasi, mengadakan supervisi, memberikan insentif, memberikan kesempatan yang baik untuk berkembang dalam karir, meningkatkan kemampuan, dan gaya kepemimpinan yang baik. Sementara kinerja guru dapat ditingkatkan apabila yang bersangkutan merasa senang dan cocok dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah.

## **2.5 HIPOTESIS PENELITIAN**

Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu gambaran yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul.

Karena masalah yang diteliti ini merupakan usaha untuk mencari ada tidaknya pengaruh, maka ada dua hipotesis yang muncul, yakni :

a. Hipotesis Kerja ( $H_a$ )

Adanya pengaruh gaya kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SD Kartini I Batam

b. Hipotesis Nihil ( $H_0$ )

Tidak adanya pengaruh gaya kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SD Kartini I Batam.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **5.1 PENGUMPULAN DATA DAN RESPONDEN**

#### **5.1.1 Tingkat Respon dan Responden**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SD Kartini I Batam yang berjumlah 21 orang. Dalam penelitian ini peneliti menyebarkan kuesioner secara langsung kepada responden dan seluruh kuesioner kembali. Kuesioner

yang disebar keseluruh guru adalah kuesioner hasil revisi setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas instrument.

### 5.1.2 Profil Responden

Profil responden dalam penelitian ini digambarkan berdasarkan jenis kelamin, masa kerja dan pendidikan terakhir. Pada tabel 7 Profil Responden

Masa Kerja	Pendidikan	Laki-laki		Perempuan		Total	
		Frek	%	Frek	%	Frek	%
< 1 tahun	SLTA	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	D3	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	S1	0	0.0	2	9.5	2	9.5
1-20 tahun	SLTA	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	D3	2	9.5	2	9.5	4	19.0
	S1	6	28.6	3	14.3	9	42.9
> 20 tahun	SLTA	0	0.0	1	4.8	1	4.8
	D3	0	0.0	1	4.8	1	4.8
	S1	2	9.5	2	9.5	4	19.0
Total		10	47.6	11	52.4	21	100.0

Sumber : data primer, diolah

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan bahwa presentase jumlah responden dalam penelitian ini tidak terlalu ada yang mendominasi yaitu jenis kelamin perempuan sebesar 52,4%, sedangkan responden dengan jenis kelamin laki-laki sebesar 47,6%, berdasarkan masa kerja responden menunjukkan bahwa responden dengan masa kerja di bawah 1 tahun sebanyak 9,5%, responden dengan masa kerja lebih dari 1 tahun namun kurang dari 20 tahun sebanyak 61,9% , sedangkan masa kerja lebih dari 20 tahun sebanyak 24,6%.

Berdasarkan tingkat pendidikan responden untuk tingkat SLTA sebanyak 4,8% tingkat pendidikan responden untuk tingkat D3 sebanyak 23,8% dan untuk tingkat pendidikan responden untuk S1 sebanyak 71,4%

### 5.1.3 Variabel Gaya Kepemimpinan

Dari data yang diperoleh untuk Variabel Gaya Kepemimpinan (X)



dapat dilihat pada tabel 8 berikut :

No	Pertanyaan	Jawaban dalam %				
		SS	S	N	TS	STS
1a	Pimpinan saya menjelaskan tugas-tugas yang harus dikerjakan	19.0	47.6	23.8	9.5	0.0
1b	Pimpinan saya menetapkan hubungan kerja yang jelas antara satu orang dengan orang lain	19.0	47.6	23.8	9.5	0.0
1c	Pimpinan saya melakukan instruksi yang jelas kepada para guru	14.3	52.4	4.8	0.0	0.0
1d	Pimpinan saya mengatakan kepada para guru bagaimana caranya mendapatkan hadiah	23.8	55.0	0.0	4.8	0.0
2a	Pemimpin saya berupaya mengembangkan suasana bersahabat	28.6	57.1	9.5	4.8	0.0
2b	Pemimpin saya memberikan kesempatan kepada para guru untuk menyampaikan perasaan dan perhatiannya	19.0	61.9	9.5	4.8	0.0
2c	Pemimpin saya memperhatikan konflik-konflik yang terjadi pada anggota kelompok guru	47.6	47.6	4.8	0.0	0.0
3a	Pemimpin saya berkerjasama dengan anggota kelompok untuk menyusun tugasnya masing-masing	38.1	52.4	4.8	0.0	0.0
3b	Pemimpin saya menggunakan partisipasi dari anggota kelompok untuk melancarkan komunikasi antar guru	38.1	42.9	14.3	9.5	0.0
3c	Pemimpin saya memperhatikan kerja kelompok dari pada anggota kelompok guru	28.6	42.9	23.8	4.8	0.0
3d	Pemimpin saya memberi kesempatan kepada para guru untuk mendiskusikan masalah-masalah dengan pimpinan	23.8	33.3	33.3	9.5	0.0

Sumber : data primer, diolah

Tabel 8 Menunjukkan jumlah guru yang bersikap setuju dan sangat setuju lebih dari 60% untuk hampir semua indikator variabel gaya kepemimpinan. Untuk dimensi kepemimpinan derektif, karyawan yang bersikap setuju dan sangat setuju mencapai 93.6% (butir 1a), 93.6% (butir1b), 66.7% (butir1c) dan 83.6% (butir1d). Untuk dimensi Kepemimpinan Sportif mencapai 85,7% (butir2a), 80.9% (butir2b), 95.2% (butir2c) dan 80.9% (butir2d). Untuk dimensi Kepemimpinan Partisipasif 80.5% (butir3a), 81% (butir3b), 71.5% (butir3c) dan 57.1% (butir3d)

Hasil presentasi tertinggi ternyata terdapat pada indikator pemimpin harus menjelaskan tugas-tugas yang harus dikerjakan (butir 1a) dan pemimpin menetapkan hubungan kerja yang jelas antara satu orang dengan orang lain

(butir 1b) yang mendapatkan perolehan nilai yang sama yaitu sebesar 93.6%. Sedangkan presentase terendah dibandingkan dengan indikator lain adalah pada indikator Pemimpin memberi kesempatan kepada para guru untuk mendiskusikan masalah-masalah dengan pimpinan yaitu hanya sebesar 57.1%

#### 5.1.4 Variabel Kinerja Guru

Dari data yang diperoleh untuk kinerja guru (Y) dapat dilihat pada tabel 9 Berikut :

No	Pertanyaan	Jawaban dalam %				
		SS	S	N	TS	STS
1a	Saya mampu melakukan analisis materi pelajaran	33.3	52.4	14.3	0.0	0.0
1b	Saya mampu membuat program tahunan/ program semester	33.3	42.9	14.3	4.8	0.0
1c	Saya mampu membuat rencana pembelajaran	19.0	47.6	33.3	0.0	0.0
1d	Saya mampu membuat program perbaikan dan pengayaan.	14.3	81.0	0.0	4.8	0.0
2a	Saya mampu melaksanakan pengelolaan kelas	19.0	52.4	33.3	0.0	0.0
2b	Saya menggunakan media dan sumber belajar	28.6	57.1	4.8	4.8	0.0
2c	Saya menggunakan variasi metode pembelajaran	33.3	57.1	14.3	0.0	0.0
3a	Saya melaksanakan evaluasi belajar sesuai standar kurikulum	47.6	47.6	4.8	0.0	0.0
3b	Saya mengelola hasil penilaian dari evaluasi belajar	23.8	33.3	33.3	9.5	0.0
3c	Saya melaporkan hasil penilaian evaluasi	23.8	61.9	4.8	4.8	0.0

Sumber : Data primer, diolah

Dari tabel 9 dapat dideskripsikan sebagai berikut :

- a. Pada indikator Merencanakan Kegiatan Pembelajaran (butir 1a) responden yang menjawab setuju dan sangat setuju sebanyak 85.7%. untuk (butir 1b) sebanyak 76.2% dan (butir1c) sebanyak 66.6% dan untuk (butir1d) 95.3%.
- b. Pada indikator Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran (butir 2a) responden yang menjawab setuju dan sangat setuju sebanyak 71.4%. untuk (butir 2b) sebanyak 85.7% dan untuk (butir2c) 90.4%.

- c. Pada indikator Evaluasi / Penilaian Pembelajaran (butir 3a) responden yang menjawab setuju dan sangat setuju sebanyak 95.2%. untuk (butir 3b) sebanyak 57.1% dan (butir 1c) sebanyak 85.7%.

## **5.2 HASIL UJI ASUMSI KLASIK**

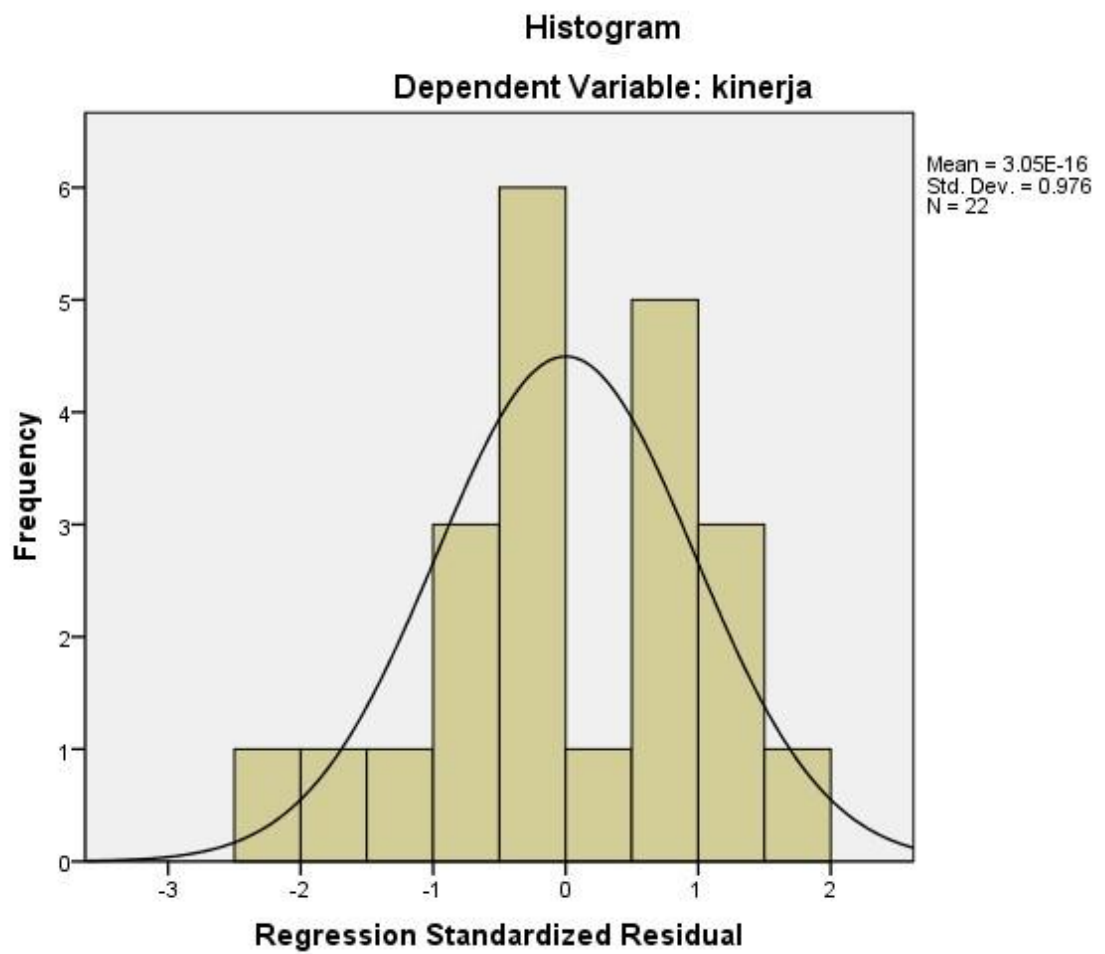
Untuk dapat menggunakan regresi ganda data digunakan harus memenuhi persyaratan asumsi klasik yang terdiri dari empat hal, yaitu (1) normalitas data, (2) heteroskedastisitas, (3) multikolinieritas, dan (4) otokorelasi. Bebas otokorelasi diberlakukan untuk data time series tidak diperlukan dalam penelitian ini yang menggunakan data cross-section. Berikut ini hasil pengujian tiga persyaratan dari asumsi klasik.

### **5.2.1 Normalitas Data**

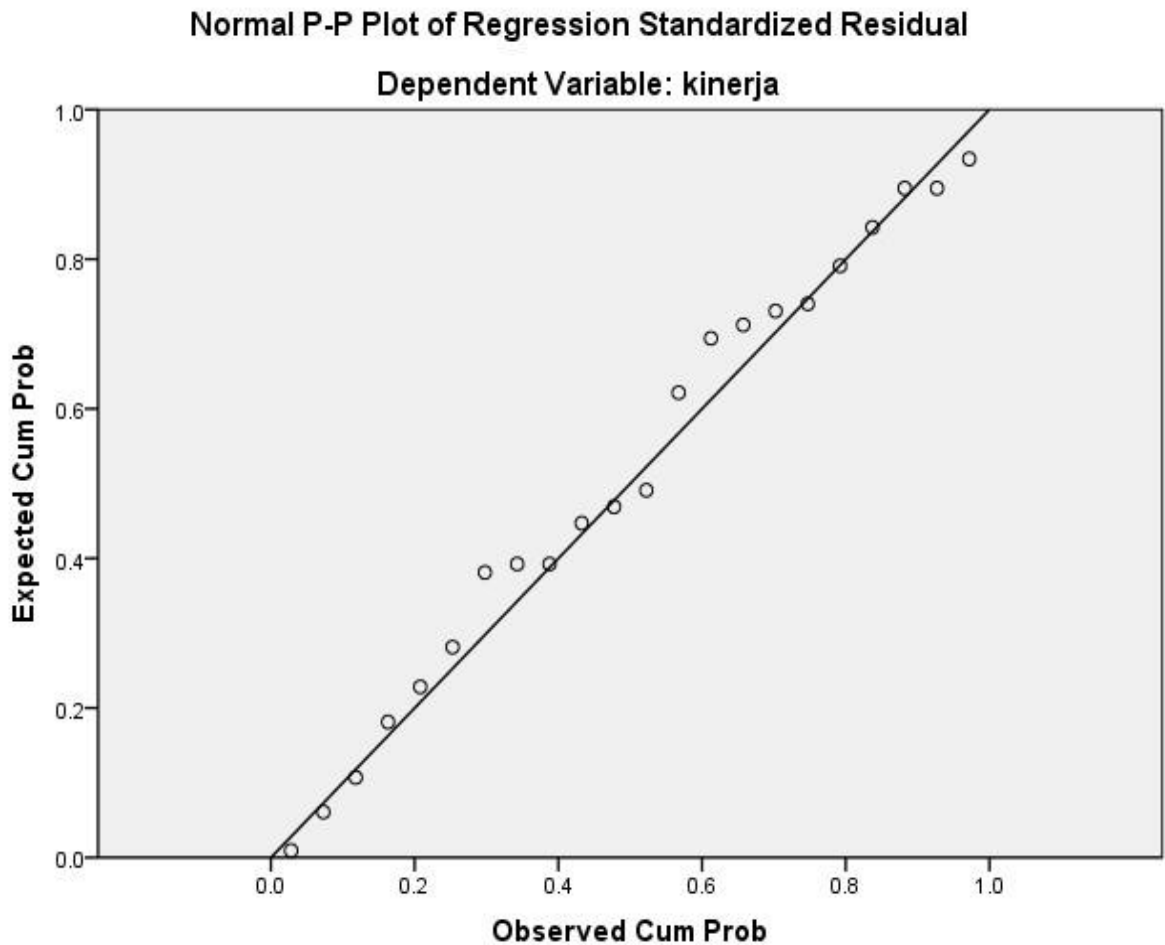
Syarat data yang layak untuk diuji adalah data tersebut harus terdistribusi normal. Uji ini digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variable independen dan dependen, ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

Pengujian dapat dilakukan dengan dua pendekatan, yaitu pendekatan histrogran atau dengan pendekatan grafik. Hasil pengolahan dengan menggunakan SPSS 19 didapatkan histrogram dan grafik seperti yang dapat dilihat pada gambar 2

Gambar 2 Histogram uji normalitas data.



Gambar 3 Grafik PP-plot Uji Normalitas Data



Sumber : data primer, diolah

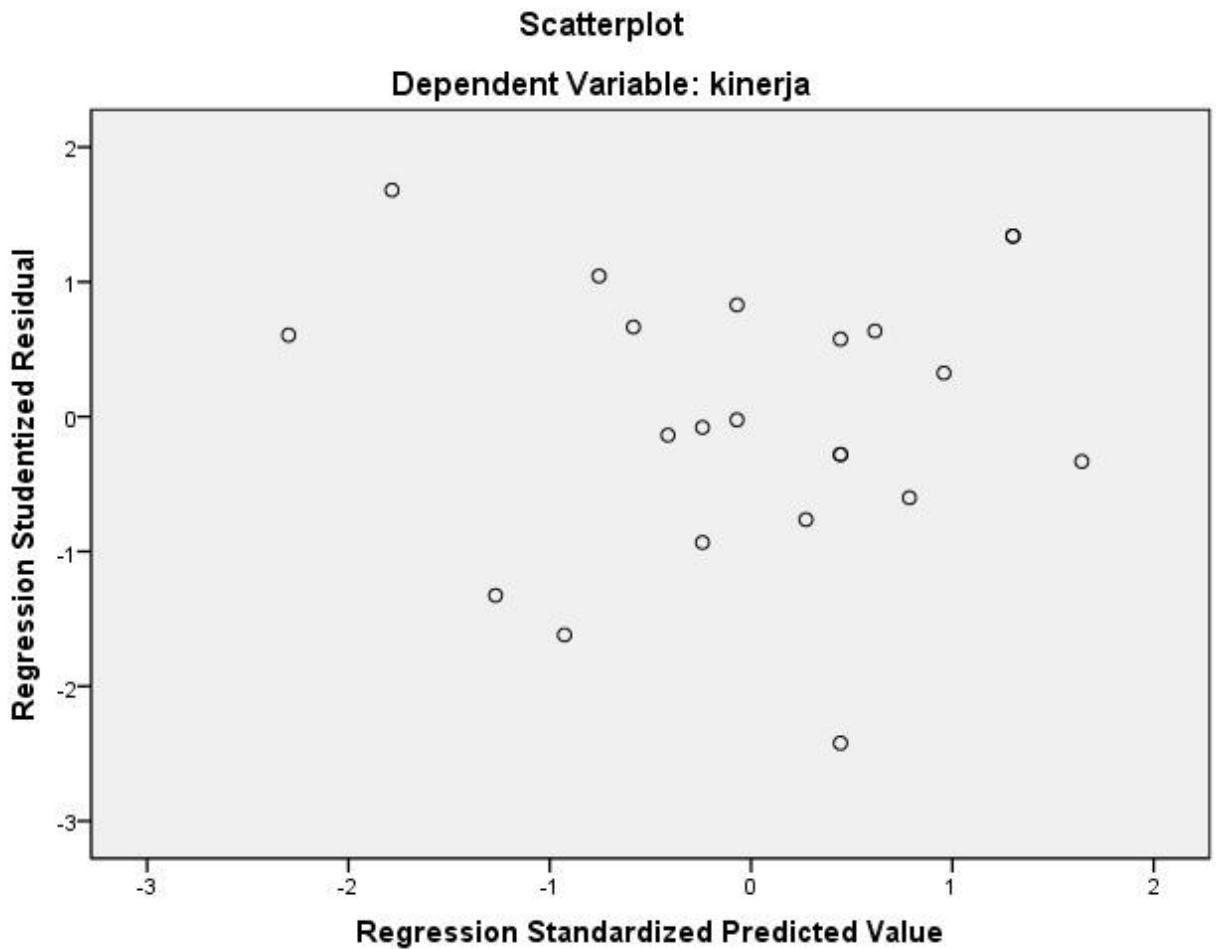
Dari gambar 2 Dapat dilihat bahwa variable kinerja didistribusikan mendekati normal. Hal ini menunjukkan oleh distribusikan data yang tidak melenceng ke kiri atau melenceng ke kanan. Sedangkan gambar 3 menunjukkan bahwa regresi yang digunakan normal. Suatu variabel dapat dikatakan normal jika gambar distribusi titik-titik data menyebar disekitar diagonal dan penyebaran titik-titik data searah dengan garis diagonal.

### 5.2.2 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian Heteroskedistisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Pada model yang baik tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara

untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar Scatterplot model tersebut. Model regresi linier berganda terbebas dari asumsi klasik heteroskedastisitas dan layak digunakan dalam penelitian, jika output Scatterplot menunjukkan penyebaran titik-titik data yang tidak berpola jelas, serta titik-titik yang menyebar. Pendekatan grafik (lihat gambar 3)

Gambar 4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas heteroskedastisitas.



### 5.2.3 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel independen. Pada model regresi yang baik tidak terdapat kolerasi antar variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi, salah satu caranya adalah dengan melihat besarnya nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIP). Model regresi yang bebas multikolinieritas mempunyai nilai VIF kurang dari 10 dan mempunyai angka toleransi lebih besar dari 0,1

Tabel 10 Uji Multikolinieritas

No	Variabel	Colinierity Statistic	Keterangan
----	----------	-----------------------	------------

		Tolerance	VIF	
1	Gaya Kepemimpinan	0.680	1.055	Bebas Multikolinieritas

Berdasarkan tabel 10 variabel Gaya Kepemimpinan memiliki nilai tolerance 0.068 > 0,1 dan VIF 1.055 < 10 sehingga dapat dinyatakan bebas multikolonieritas.

### 5.3 PENGUJIAN HIPOTESIS

Hipotesis 1

- $H_0 : X = 0$

Tidak terdapat pengaruh positif dari variabel bebas X (gaya kepemimpinan) terhadap variabel tidak bebas Y (kinerja guru)

- $H_a : X \neq 0$

Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel bebas X (gaya kepemimpinan) terhadap variabel tidak bebas Y (kinerja guru)

Kriteria pengambilan keputusannya adalah :

- $H_0$  diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$

$H_a$  diterima jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$

Tabel 11 memperlihatkan Anova untuk uji F.

**ANOVA<sup>b</sup>**



	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	537.935	1	537.935	93.243	.000 <sup>a</sup>
	Residual	115.383	20	5.769		
	Total	653.318	21			

a. Predictors: (Constant), kepemimpinan

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data diolah

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa Fhitung adalah 93.243 dengan signifikan nilai F hitung sebesar 0,000 lebih rendah dari 0,05. Oleh karena itu pada perhitungan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru.

Sementara itu uji  $R^2$  (uji koefisien determinasi) yang menjelaskan beberapa besar variasi variabel gaya kepemimpinan mampu menerangkan variabel kinerja guru dapat dilihat pada tabel 12

Tabel 5.9 Uji  $R^2$

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.907 <sup>a</sup>	.823	.815	2.40191

a. Predictors: (Constant), kepemimpinan  
b. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data diolah dengan SPSS 19

Dari Tabel 12 dapat dilihat bahwa nilai  $R = 0,907$  yang berarti hubungan antara variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja sebesar 90,7%. Artinya hubungannya erat sesuai dengan kriteria berikut

Tabel 13 hubungan antar variabel

Nilai R	Interprestasi
0,00 – 0,19	sangat tidak erat
0,20 – 0,39	tidak erat
0,40 – 0,59	cukup erat
0,60 – 0,79	erat
0,80 – 0,99	sangat erat

Sumber : Situmorang, el all (2010:145)

$R^2$  sebesar 0,823 atau 82,3% berarti variasi variabel independen (gaya kepemimpinan) mampu menjelaskan variabel dependen (kinerja) sebesar 82,3%, sementara sisanya sebesar 17,7% diterangkan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Sama halnya dengan  $R^2$ , adjusted  $R^2$  sebesar 0,475 berarti variasi variabel independen (gaya kepemimpinan) mampu menjelaskan variabel dependen (kinerja) sebesar 0,815 sebesar 81,5% sisanya sebesar 18,5% diterangkan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Jika variabel lebih dari dua, maka akan lebih tepat menggunakan adjusted  $R^2$ .

Tabel 14 Uji t Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error				Lower Bound	Upper Bound
(Constant)	5.367	3.665		1.464	.159	-2.278	13.012
1 kepemimpinan	.867	.090	.907	9.656	.000	.680	1.055

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data diolah dengan SPSS 19

Dari Tabel 14 Dapat dijelaskan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X) nilai  $t_{hitung}$  (9,656) >  $t_{tabel}$  (0,679) dan tingkat signifikansi (0,000) lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja (Y). Dari tabel 14 dapat dirumuskan persamaan regresinya sebagai berikut

$$Y_i = a + X + \epsilon_1$$

$$Y_1 = 5.367 + 0.867 + \epsilon_1$$

Dimana,

$Y_1$  = Variabel Kinerja

$A$  = Konstanta

$X$  = Variabel Gaya Kepemimpinan

$\epsilon$  = Epsilon (standar error)

#### 5.4 PEMBAHASAN DAN IMPLIKASI

Dari perhitungan tersebut diperoleh nilai  $r^2$  sebesar 0,907 . Harga ini perlu diuji signifikansinya dengan mengkosultasikan dengan  $r^2$  tabel. Harga  $r^2$  tabel pada  $N = 20$ , untuk taraf signifikansi 5% = 0,444. Ternyata  $r^2$  hitung lebih besar dari  $r^2$  tabel atau  $r^2$  hitung (0,907) >  $r^2$  tabel (0,444). Dengan demikian koefisien korelasi 0,907 adalah signifikan. Jadi kesimpulannya adalah : Terdapat hubungan yang positif dan signifikan sebesar 0,907 antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di SD Kartini I Batam, Tahun Pelajaran 2010/2011.

Menurut Sugiyono (2009) analisis kolerasi digunakan untuk mencari arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel datau lebih, sedangkan analisis regresi digunakan untuk memprediksi seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen, bila nilai variabel independen diubah.

Untuk mengetahui kuatnya hubungan, maka hasil koefisien korelasi hitung tersebut dikonsultasikan dengan pedoman untuk memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi, maka koefisien korelasi yang ditemukan sebesar 0,907 berada diantara interval koefisien korelasi 0,60 hingga 0,80 dengan interpretasi tingkat hubungan “sangat erat”. Jadi terdapat hubungan yang kuat antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di SD Kartini I Batam, Tahun Pelajaran 2010/2011. Hubungan tersebut baru berlaku untuk sampel yang berjumlah 21 orang tersebut.

Kepemimpinan kepala sekolah mempunyai hubungan yang positif searah dan kuat terhadap kinerja guru di SD Kartini I Batam. Analisa data dimana

perbandingan antara nilai koefisien korelasi atau  $r_{xy}$  hitung sebesar 0,907 dengan  $r_{xy}$  tabel untuk taraf kesalahan 5% dan  $n=22$  diperoleh  $r_{xy}$  tabel sebesar 0,444. Hal ini berarti bahwa  $r_{xy}$  hitung lebih besar daripada  $r_{xy}$  tabel. ( $r_{xy}$  hitung=0,907 >  $r_{xy}$  tabel=0,444).

Pada tahap pengujian apakah kepemimpinan kepala sekolah mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja guru yang berlaku untuk semua populasi, diperoleh nilai  $t$ -hitung sebesar 9.656. Jika dibandingkan dengan  $t$ -tabel untuk taraf signifikan = 0,05 dan  $dk=18$ , diperoleh nilai sebesar 1,734 maka nilai  $t$ -hitung lebih besar daripada  $t$ -tabel. Karena  $t$ -hitung >  $t$ -tabel maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di SD Kartini I Batam.

## 6.1 KESIMPULAN

Dari hasil pembahasan masalah dalam penelitian ini maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

Kesimpulannya koefisien korelasi antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di SD Kartini Batam, Tahun Pelajaran 2010/2011 sebesar 0,907 adalah signifikan, artinya koefisien tersebut dapat digeneralisasikan atau dapat berlaku pada populasi di mana sampel yang sebanyak 21 orang diambil Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru pada SD Kartini I jadi jika kepemimpinan kepala sekolah itu baik dan berjalan sesuai dengan tipe kepemimpinan yang dianut maka mampu mendorong semangat kerja guru sehingga kinerjanya menjadi meningkat. Prestasi kerja yang meningkat ini akan

menguntungkan guru itu sendiri, kepala sekolah, murid dan dunia pendidikan. Maka kepemimpinan kepala sekolah akan berpengaruh terhadap tingginya kinerja atau prestasi kerja guru.

Dengan demikian hipotesis yang menyatakan ada hubungan yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di SD Kartini I dapat diterima.

## **6.2 SARAN**

Berdasarkan kesimpulan tersebut, direkomendasikan kepada :

- 6.2.1 Kepala sekolah SD Kartini I Batam untuk melaksanakan tugas/peranan yang menjadi tanggung jawabnya selaku unsur pemimpin dalam organisasi, baik peranan yang bersifat interpersonal, informasional maupun peranan yang bersifat pengambil keputusan, sehingga akan mampu meningkatkan kinerja guru.
- 6.2.2 Kepala sekolah SD Kartini I Batam hendaknya menempatkan guru berdasarkan bidang dan keahliannya agar kualitas pembelajaran dapat mencapai hasil yang maksimal.
- 6.2.3 SD Kartini I Batam untuk konsekwen pada tugas mengajar dan hal-hal yang berkaitan dengan tata tertib atau aturan yang berlaku agar tercapai visi, misi dan tujuan yang telah ditetapkan oleh sekolah.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Arifin (2005:15)

<http://www.scribd.com/doc/15186954/Kepemimpinan-Kepala-Sekolah>

Asrofi,A, (2006) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Intern Terhadap*

*Efektivitas Kerja Pegawai Di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Semarang* : Universitas Negeri Semarang

Hasibuan.(2007)

<http://www.google.co.id/url?sa=t&source=web&cd=1&ved=0CBQQFjAA&ur>

Hasan, Iqbal (2002:58)

<http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/17571/5/Chapter%20I.pdf>

Koentjoroningrat. (2001).*Metode Penelitian Masyarakat*. Jakarta: Gra Media

<http://www.scribd.com/doc/15186954/Kepemimpinan-Kepala-Sekolah>

Matutina, dkk. (1993). *Manajemen personalia*. Jakarta: PT.Rineka Cipta.

[www.gunadarma.ac.id/library/articles/graduate/.../Artikel\\_10505123.pdf](http://www.gunadarma.ac.id/library/articles/graduate/.../Artikel_10505123.pdf)

Mangkunegara. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya

Meity Sukmawati, (2009). *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Sma Muhammadiyah 3 Tangerang* : Program Sarjana, Universitas Gunadarma

Musarofah, (2008), *Kinerja Guru*: Uin Syarif Hidayatullah

Hadi, MA, (2010) *Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lembaga Amil Zakat Dan Sosial Nurul Islam (LAZ DSNi) Amanah Batam*, tesis pasca sarjana: Universitas Terbuka

Roy (2009) *gaya kepemimpinan*.

[http://belajar-kepemimpinan.blogspot.com/2008/09/gaya-kepemimpinan.](http://belajar-kepemimpinan.blogspot.com/2008/09/gaya-kepemimpinan.html)

[Html](http://belajar-kepemimpinan.blogspot.com/2008/09/gaya-kepemimpinan.html)

Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta

Sukmadinata, (2004:222).

[www.sdn-cijawura.sch.id/daftar.../265-penilaian-kinerja-guru.html](http://www.sdn-cijawura.sch.id/daftar.../265-penilaian-kinerja-guru.html)

Tim Perumus.(2004),*Pedoman Penulisan Skripsi*, Bojonegoro: P3M STIE Cendekia Bojonegoro

<http://www.scribd.com/doc/15186954/Kepemimpinan-Kepala-Sekolah>

Timotius (<http://www.geocities.com/guruvalah/penelitian>: 2005)

Yatim Riyanto. (2001).*Metodologi Penelitian Pendidikan*, Surabaya: Penerbit SIC

<http://www.scribd.com/doc/15186954/Kepemimpinan-Kepala-Sekolah>