

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DALAM RANGKA MENINGKATKAN KINERJA GURU PADA SMA MALAHAYATI JAKARTA TIMUR

Husniadi <sup>1\*)</sup>

<sup>1</sup> Staf Pengajar Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNIKI

\*) email: boomershusni@gmail.com

### ABSTRACT

*Leadership is one of the factors that shape and help others to work and enthusiastic achieve planned objectives. In relation to the success of an organization realize its goal, most determined by leadership style and the high performance of subordinates in carrying out his duties. This study aimed to analyze the influence of leadership styles in order to improve the performance of teachers at Senior High School Malahayati East Jakarta. Research conducted in Cijantung, Pasar Rebo, East Jakarta, taking the number of respondents as the sample by 40 respondents are teachers who teach at senior high school Malahayati Jakarta to share research questionnaire. The method of analysis used in this study is a simple linear regression analysis where the analysis can be used to look at the relationship and influence of leadership style on the teachers performance of senior high school Malahayati East Jakarta. Based on the analysis and calculation of the results of research on the model of the relationship between leadership style and teacher performance found a positive relationship, it can be seen from the results of simple regression calculation. The regresi linier model is  $Y = 23.995 + 0.533 X$ . Results from the study also showed that 33.7% teachers performance at senior high school Malahayati Jakarta can be explained by leadership style factors. While the remaining 66.3% is explained by other reasons. Another factor to be taken to ensure that teacher performance can increase even more, such as a comfortable working environment and conducive adequate working facilities, provision of benefits, rewards, and promotions.*

**Keyword:** leadership, performance of teachers

### 1. Pendahuluan

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang membentuk dan membantu orang lain untuk bekerja dan antusias mencapai tujuan yang direncanakan. Dalam kaitannya dengan keberhasilan organisasi mewujudkan tujuannya, sebagian besar ditentukan oleh gaya kepemimpinan dan tingginya kinerja bawahan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Gaya kepemimpinan (*leadership style*) merupakan faktor penting dari kepemimpinan. Gaya kepemimpinan diartikan sebagai perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku para bawahannya. Bawahan atau anggota dengan organisasi adalah dua hal yang tidak dapat dipisahkan. Bawahan memegang peranan utama

dalam menjalankan roda kehidupan organisasi. Efisiensi organisasi sangat tergantung pada baik buruknya produktivitas anggota organisasi itu sendiri, dalam hal ini adalah bawahan/karyawan. Tujuan organisasi akan dapat dicapai dengan baik apabila bawahan memiliki kinerja yang tinggi, maka laju rodapun akan berjalan kencang, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik.

Kepala sekolah sebagai manajer menempati posisi yang telah ditentukan didalam organisasi sekolah. Kepala sekolah mempunyai posisi puncak yang memegang kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kepala sekolah sebagai pemegang jasa suatu bidang jasa profesional yang sangat khusus.

Akan tetapi kenyataan yang terjadi sekarang ini tidak jarang kepala sekolah membuat suasana sekolah yang kurang kondusif karena model kepemimpinannya yang tidak tepat. Gairah kerja guru dan staf yang buruk akibat dari model kepemimpinan kepala sekolah yang tidak diterima oleh bawahan. Hal ini menjadi kesenjangan antara harapan dan kenyataan yang terjadi.

Selain kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja tak kalah pentingnya untuk mendapat perhatian karena pada dasarnya merupakan dorongan dari dalam dan luar diri seseorang untuk mengerjakan tugas-tugasnya. Dorongan itu terkait dengan kebutuhan, kemampuan dan persepsi seseorang tentang tugas-tugas. Apabila seseorang bekerja dan dari pekerjaan itu akan terpenuhi kebutuhannya dia akan giat bekerja.

Lebih lanjut dikatakan bahwa jika factor-faktor motivator atau satisfiers terpenuhi akan menimbulkan kepuasan kerja dan motivasi kerja. Tidak terpenuhi akan menimbulkan kepuasan kerja. Berpijak pada pernyataan ini, berarti factor motivator atau satisfiers mempengaruhi kepuasan kerja seseorang yang selanjutnya berdampak pada kinerja.

## 2. Landasan Teoritis

### Kepemimpinan Kepala Sekolah

Istilah kepemimpinan merupakan terjemahan dari “*leadership*” yang berasal dari leader yang artinya pemimpin, ketua, kepala. Banyak definisi kepemimpinan yang dikemukakan oleh para pakar sesuai dengan perspektif individu masing-masing dari aspek yang paling menarik dari berbagai fenomena kepemimpinan yang ada. Ada banyak pengertian tentang kepemimpinan yang dikutip Gary A. Yukl di dalam terjemahan Jusuf Udaya adalah :

- a) Kepemimpinan adalah perilaku dari seseorang individu yang memimpin aktivitas-aktivitas suatu kelompok individu yang hendak dicapai bersama (Hemhil dan Coons).
- b) Kepemimpinan adalah pengaruh antar pribadi, yang dijalankan dalam situasi tertentu, yang diarahkan melalui proses komunikasi ke arah satu atau beberapa tujuan tertentu. (Tannenbaum, Weschler dan Massarik).
- c) Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas-aktivitas sebuah kelompok yang diorganisasikan ke arah pencapaian tujuan (Rauch dan Behling ).
- d) Kepemimpinan adalah proses memberi makna (pengaruh yang bermakna) terhadap suatu kolektif dan mengakibatkan kesediaan untuk

melakukan usaha yang diinginkan dalam mencapai sasaran ( Jacobs dan Jacques ).

Gaya kepemimpinan seseorang dalam memimpin atau mengolah suatu kegiatan. Gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan pimpinan/pemimpin dalam mempengaruhi bawahan/orang lain, agar tercapai apa yang diinginkannya. Membahas tipe kepemimpinan ini diperlukan antara lain oleh karena beraneka ragamnya tipe manusia yang menjadi pimpinan, termasuk pimpinan tingkat tinggi dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, temperamen dan filsafat hidup.

Ada beberapa macam gaya kepemimpinan diantaranya :

- 1) Gaya kepemimpinan otokratis  
Kepemimpinan seperti ini menggunakan metode pendekatan kekuasaan dalam mencapai kepu-tusan dan pengembangan strukturnya. Jadi kekuasaanlah yang sangat dominan diterapkan.
- 2) Gaya kepemimpinan demokrasi  
Gaya ini ditandai adanya suatu struktur yang pengembangannya menggunakan pendekatan pengambilan keputusan yang kooperatif. Di bawah kepemimpinan demokratis cenderung bermoral tinggi dapat bekerjasama, mengutamakan mutu kerja dan dapat mengarahkan diri sendiri.
- 3) Gaya kepemimpinan kendali bebas  
Pemimpin memberikan kekuasaan penuh terhadap bawahan, struktur organisasi bersifat longgar dan pemimpin bersifat pasif.

### Kinerja Guru

Mathis dan Jacson (2002:78) mengatakan bahwa kinerja pada dasarnya terkait dengan apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh seseorang atas pekerjaannya, yang dampaknya berupa besar atau kecilnya kontribusi yang bersangkutan kepada organisasi. Menurut Rivai, Fazwi dan Basri (2005: 14), kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas di-bandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Robbins menyatakan “Kinerja individu didefinisikan sebagai kemampuan individu dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu. Senada dengan pendapat tersebut, Robbins mengemukakan bahwa kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama” (Robbins, 2000:439).

Dari definisi di atas, terdapat setidaknya empat elemen yaitu:

- (1) Hasil kerja yang dicapai secara individual atau secara institusi, yang berarti bahwa kinerja tersebut adalah “hasil akhir” yang diperoleh secara sendiri-sendiri atau berkelompok.
- (2) Dalam melaksanakan tugas, orang atau lembaga diberikan wewenang dan tanggung jawab, yang berarti orang atau lembaga diberikan hak dan kekuasaan untuk bertindak sehingga pekerjaannya dapat dilakukan dengan baik.
- (3) Pekerjaan haruslah dilakukan secara legal, yang berarti dalam melaksanakan tugas individu/lembaga tentu harus mengikuti aturan.
- (4) Pekerjaan tidaklah bertentangan dengan moral atau etika.

Beberapa pakar memaknai dan memberi pendapat tentang kinerja atau performance, terkait dengan guru, antara lain, Newstrom (2007) menyatakan:

*“that related to performance there are five things that are important within the organization: (1) organizational outcomes such as performance, satisfaction, growth and development of employee are affected by employee motivation. While the motivation itself is affected by the quality of work; (2) leadership, communication, group dynamics will affect the quality of work life. Organizational formal, informal and social environment will give effect to the organizational culture; (3) organizational culture will affect the leadership, communication, and group dynamics; (4) organizational culture is affected by organizational philosophy, values, vision, mission, and objectives of management”.*

Norlander, Reagan, and Case (2009) menyatakan *“that the profession of teaching in the school should emerge from a special layered context of the work, complexity, and specialized knowledge, skills and their personal characteristics needed for burden related assessment”.* (bahwa profesi mengajar di sekolah harus muncul dari konteks kerja, kompleksitas, dan pengetahuan khusus, keterampilan, dan karakteristik pribadi mereka yang dibutuhkan untuk penilaian terkait beban).

Kinerja guru menurut Yamin (2010:86) diartikan sebagai perilaku atau respon yang memberi hasil yang mengacu kepada apa yang mereka kerjakan dalam menghadapi tugas. Kinerja guru dapat dilihat dari berbagai aspek diantaranya adalah pada pembelajaran, dan pengembangan keprofesian. Berkaitan dengan tugas pokok guru yaitu merencanakan, melaksanakan, dan menganalisis pembelajaran maka kinerja guru pada di sini akan

difokuskan pada pengertian kinerja guru dalam proses belajar mengajar.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawabnya. Kinerja guru merupakan prestasi nyata yang ditampilkan guru setelah menjalankan tugas dan perannya dalam organisasi. Kinerja yang baik merupakan tingkatan prestasi yang menunjukkan hasil guna kerja yang tinggi.

Kinerja guru memiliki kriteria tertentu yang dilihat dan diukur berdasarkan kriteria kompetensi yang wajib dimiliki setiap guru. Terkait dengan proses pembelajaran perilaku guru dapat dilihat dari bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai hasil belajar, seperti yang dikemukakan oleh Suryosubroto (2002:31) yaitu: kinerja guru dalam proses belajar mengajar adalah kesanggupan atau kecakapan para guru dalam menciptakan suasana komunikasi yang edukatif antara guru dan siswa yang mencakup suasana kognitif, efektif, dan psikomotorik sebagai upaya untuk mempelajari sesuatu berdasarkan perencanaan sampai dengan tahap evaluasi dan tindak lanjut agar mencapai tujuan pengajaran.

Secara spesifik, Rusyan (2000:17) mengatakan:

Kinerja guru adalah melaksanakan proses pembelajaran baik dilakukan di dalam kelas maupun di luar kelas di samping mengerjakan kegiatan-kegiatan lainnya, seperti mengerjakan administrasi sekolah dan administrasi pembelajaran, melaksanakan bimbingan dan layanan pada para siswa, serta melaksanakan penilaian.

Dengan demikian, kinerja guru dalam proses belajar mengajar meliputi penggunaan media atau sumber, meliputi tugas pedagogis dan tugas administrasi. Kinerja guru mempunyai spesifikasi atau kriteria tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Dijelaskan bahwa Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru dikembangkan secara utuh dari 4 kompetensi utama yaitu: 1) kompetensi pedagogik, 2) kompetensi kepribadian, 3) kompetensi sosial dan 4) kompetensi profesional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru.

### 3. Metodologi Penelitian

#### a. Operasional Variabel

Operasional variabel untuk menentukan jenis, indikator, serta skala dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian, maka variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini adalah :

Variabel independent (x)

Sugiyono (2009:39) memaparkan bahwa “variabel independent (bebas) adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependent (terikat)”. Variabel Independen ini adalah Gaya kepemimpinan.

Variabel dependent (y)

Sugiyono (2009:39) memaparkan bahwa “variabel dependent (terikat) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas”. Variabel dependent ini adalah Kinerja Guru.

#### b. Metode Penelitian

Analisis data dilakukan secara kualitatif maupun kuantitatif dengan tujuan untuk memperoleh masukan dan gambaran yang jelas perihal kinerja guru yang dilaksanakan di SMA Malahayati dalam proses belajar mengajar, dan kaitannya dengan gaya kepemimpinan Kepala Sekolah.

Berdasarkan penjelasan tersebut data dari populasi yang dijadikan sample adalah 40 guru, dengan alat pengumpulan data melalui angket.

### 4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas untuk variabel bebas (Gaya Kepemimpinan) dengan ukuran sampel sebanyak 40 responden, diperoleh nilai *alpha cronbach* sebesar 0,868 yang berarti lebih tinggi dari persyaratan yang harus dipenuhi yaitu > 0,6. Dengan demikian semua instrumen yang dipakai dalam penelitian ini bersifat realibel. Hal ini berarti pengukuran dengan pengumpulan data yang dilakukan dapat memberikan hasil yang konsisten bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subyek yang sama.

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas untuk variabel terikat (Kinerja Guru), diperoleh nilai *alpha cronbach* sebesar 0,886 yang berarti lebih tinggi dari persyaratan yang harus dipenuhi yaitu > 0,6. Dengan demikian semua instrumen yang dipakai dalam penelitian ini bersifat realibel. Hal ini berarti pengukuran dengan pengumpulan data yang dilakukan dapat memberikan hasil yang konsisten

bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subyek yang sama.

Dari hasil pengolahan data statistik terhadap variabel bebas dan variabel terikat, diperoleh:

Independent Variabel	Parameter	B	t <sub>hitung</sub>	Signifikansi
Konstanta	a	23,995	3,100	0,002
Gaya Kepemimpinan (X)	β	0,533	4,397	0,000
Dependent Variabel	Kinerja Guru			
F <sub>hitung</sub>	19,336 > 4,098172 (F <sub>tabel</sub> )			
R <sub>square</sub>	0,337			
R	0,581			
Adjusted R <sub>square</sub>	0,320			

- Angka R yang merupakan simbol dari nilai koefisien korelasi yang terbesar 0,581. Ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat ada di kategori Sedang.
- Angka R square ( $r^2$ ) menunjukkan bahwa 33,7% kinerja Guru pada SMA Malahayati Jakarta dapat dijelaskan oleh faktor gaya kepemimpinan. Sedangkan sisanya 66,3% dijelaskan oleh sebab-sebab yang lainnya.
- Dalam pengujian hipotesis I (uji F) di dapat bahwa F<sub>hitung</sub> memiliki nilai yang lebih besar dibandingkan dengan nilai F<sub>tabel</sub> (19,336 > 4,098172) dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan demikian H<sub>0</sub> ditolak. Oleh karena itu H<sub>1</sub> diterima, dimana faktor gaya kepemimpinan secara signifikan mempengaruhi kinerja guru pada SMA Malahayati Jakarta.
- Dalam pengujian hipotesis II (uji t) di dapat bahwa t<sub>hitung</sub> memiliki nilai lebih tinggi dibandingkan dengan nilai t<sub>tabel</sub> (t<sub>hitung</sub> > t<sub>tabel</sub>) yaitu lebih besar dari 1,68. Dengan demikian H<sub>0</sub> ditolak dan menerima H<sub>1</sub>, dimana gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja guru pada SMA Malahayati Jakarta.
- Dari hasil pengolahan data didapat persamaan regresi:

$$Y = 23,995 + 0,533 X_1$$

Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan 10 % kepemimpinan Kepala Sekolah, akan berdampak kepada kenaikan kinerja guru sebesar 5,33 %. Dengan demikian walaupun hubungan antar variabel termasuk ke dalam kategori lemah, tetapi variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan secara signifikan mempengaruhi variabel terikat yaitu kinerja guru pada SMA Malahayati Jakarta.

### 5. Simpulan

Hasil analisis deksripsi, diperoleh rata-rata nilai kinerja guru yang diukur melalui instrument

kompetensinya, diperoleh 77,65 masuk dalam kategori baik, walaupun belum optimal.

Hasil analisis statistik, membuktikan terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja guru. Kinerja guru pada SMA Malahayati Jakarta dapat dijelaskan oleh faktor gaya kepemimpinan sebesar 33,7%.

Hal ini sesuai dengan penelitian dari Waras Supriyono (2013) tentang Pengaruh Kecerdasan Emosi, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru (Studi pada SMP dan SMA Negeri di kabupaten Banjarnegara), yang menyatakan dari hasil penelitian ini adalah kecerdasan emosi kepala sekolah, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi sekolah, mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SMP dan SMA Negeri di Kabupaten Banjarnegara.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service)
- Gie, The Liang. 2000. *Administrasi Perkantoran*. Yogyakarta: Modern Liberty
- Hanafi, Mamduh M. 1997. *Manajemen*. Yogyakarta: YPKN
- Hartatik, Indah Puji. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Laksana
- Mulyasa, E. 2009. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terj. Diana Angelia, Jakarta: Salemba Empat
- Newstrom, J. W. 2007. *Organizational Behaviour. Human Behaviour at Work*. New York : Mc Graw Hill Companies
- Norlander, Reagan, and Case, 2009. *Guru profesional: penyiapan dan pembimbingan praktisi Pemikir*, Alih bahasa: Suci Romadhona, Jakarta: Indeks
- Nitsemto, Alex. 2000. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Permadi, Dadi, Arifin, Daeng. 2010. *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Komite Sekolah*. Jakarta: Sarana Panca Karya Nusa
- Riva'i, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan; Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers
- Rivai Veithzal, Ahmad Fawzi dan Mohd. Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem yang Tepat Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. Stephen. 2008. *Perilaku Organisasi Buku Kesatu*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins. Stephen P, 2003, *Perilaku Organisasi Jilid 1*, Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Rusyan, A. Tabrani, 2000, dkk, *Pendekatan dalam Proses Belajar Mengajar*, Bandung: Remaja Karya.
- Rohiat. 2008. *Manajemen Sekolah*. Bandung: Refika Aditama
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sedamaryati, Dra. 1992. *Dasar-dasar Pengetahuan tentang Manajemen Perkantoran*, Bandung : Ilham Jaya.
- Sukmadinata, Nana. Syaodih. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sutikno, M. Sobry. 2014. *Pemimpin & Kepemimpinan*. Lombok: Holistika
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2011. *Manajemen SDM; Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Suryosubroto. 2002. *Proses Belajar Mengajar di Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta
- Waras Supriyono. 2013. Pengaruh Kecerdasan Emosi, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru ( Studi pada SMP dan SMA Negeri di kabupaten Banjarnegara). *Jurnal Sainteks* Volume XI No.1 Maret 2013
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali pers.
- Yamin, Martinis dkk. 2010, *Standarisasi Kinerja Guru*, Jakarta : GP Press