

ANALISIS DAMPAK KEPEMIMPINAN PADA UPAYA PENINGKATAN KINERJA GURU SMK X DI KOTA PEKANBARU

MUHAMMAD ALI AQSA¹
WIWIN SYABILLA²

¹Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau

muh.aliqsa@lecturer.stieriau-akbar.ac.id

²Mahasiswa Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau

wiwinsyabilla05@gmail.com

Abstract : *This research was conducted at SMK X in Pekanbaru. This study aims to determine the effect of principal's leadership on teacher performance at SMK X in Pekanbaru. The population in this study were all 36 teachers. The sampling technique in this study used the census method. The data analysis used in this study used quantitative methods. Based on the results of data processing carried out from the results of hypothesis testing with the t test, the t-count value (8.755) is greater than the t-table value (2.032), with a significant level of $0.000 < 0.05$, it can be concluded that H_0 is rejected, which means leadership has a significant effect on teacher performance at SMK X in Pekanbaru. For the coefficient of determination (R^2) the value of the coefficient of determination (R^2) of 0.693 means that the contribution or contribution of the independent variable to the dependent variable is 0.693 or 69.3% while the remaining 30.7% is influenced by other variables that are ignored or not examined in this study.*

Keywords: Leadership, Performance

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan kebutuhan yang terpenting dalam kehidupan manusia. Menurut Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 31 ayat 1 menyebutkan bahwa setiap warga negara berhak mendapatkan pendidikan. Pendidikan merupakan suatu proses kehidupan dalam mengembangkan diri tiap individu untuk dapat hidup dan melangsungkan kehidupan. Pendidikan merupakan modal dasar untuk menciptakan sumber daya manusia yang unggul.

Dalam perbaikan kualitas pendidikan di sekolah tentunya tidak terlepas dari peran guru. Guru adalah orang yang paling berpengaruh terhadap terciptanya pendidikan yang berkualitas. Guru mempunyai tugas mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih,

menilai dan mengevaluasi siswa dalam proses belajar mengajar. Sebagai tenaga pendidik atau pengajar penentu keberhasilan pendidikan harus menunjukkan kinerja yang baik agar proses pembelajaran berjalan lancar dan optimal. Kinerja guru adalah kemampuan seorang guru untuk melakukan perbuatan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, yang mencakup aspek perencanaan program belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar, penciptaan dan pemeliharaan kelas yang optimal, pengendalian kondisi belajar yang optimal, serta penilaian hasil belajar. Guru sebagai contoh terhadap siswa nya harus menunjukkan sikap yang baik selain itu memiliki wawasan yang luas dalam ilmu kependidikan serta mampu mengembangkan potensi yang dimiliki oleh peserta didik. Pendidikan akan berhasil bila dikelola

dengan baik, memiliki arah dan tujuan yang jelas sehingga menghasilkan lulusan sesuai yang diharapkan.

Selain guru, kepala sekolah memiliki peran penting dalam program perbaikan kualitas pendidikan. Kepala sekolah sebagai pimpinan sekolah yang menggerakkan sekolah untuk mencapai tujuan. Kepala sekolah harus memiliki kemampuan administrasi, motivasi, kepemimpinan serta memiliki komitmen yang tinggi dan luwes dalam melaksanakan tugasnya. Kepala sekolah dalam memimpin sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga pendidik dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana pendidikan.

Kepala sekolah SMK X di Pekanbaru dalam memimpin sangat disiplin terhadap seluruh guru, staf-staf dan siswa siswi. Siswa siswi yang biasanya berkeliaran diluar sekolah sudah tidak ada yang berkeliaran di luar sekolah. Kepala sekolah juga menerapkan aturan kepada guru-guru bahwa guru mata pelajaran harus datang 30 menit sebelum kegiatan mengajar dimulai. Dan untuk wali kelas harus berada dikelas sebelum pukul 07:00 wib. Kemudian kepala sekolah membuat aturan bahwa guru tidak diizinkan merokok ketika kegiatan belajar mengajar berlangsung. Kepala sekolah juga memberikan fasilitas berupa ruangan khusus untuk tempat merokok bagi guru-guru dan staf-staf sekolah.

Kepala sekolah juga mengadakan rapat dengan guru satu minggu sekali untuk mengevaluasi bagaimana kinerja guru, menyelesaikan masalah yang dialami guru dalam proses pembelajaran, memberikan arahan dan bimbingan agar kedepannya proses pembelajaran berjalan lebih efektif. Kepala sekolah membuat program kepada guru, bahwa guru harus memberikan laporan kerja guru per hari, di laporan tersebut berisi materi pembelajaran yang diajarkan guru, bagaimana proses perencanaan materi pembelajaran, proses pelaksanaan pembelajaran dan hasil dari pembelajaran-

nya. Program tersebut dibuat kepala sekolah sebagai alat untuk memantau bagaimana kinerja guru dan untuk memastikan kegiatan pembelajaran berjalan lancar.

Salah satu indikator baiknya kinerja guru adalah banyaknya guru yang menreima sertifikasi, jumlah Guru di SMK X di Pekanbaru yang sudah belum memiliki sertifikasi mencapai 83,33 %, tentu ini menjadi indikasi bahwa kurangnya dukungan dan motivasi dari pimpinan untuk mendukung guru agar mampu mendapatkan sertifikasi dan juga merupakan salah satu penyebab tidak maksimalnya kinerja guru di SMK X di Pekanbaru.

Kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi yang sangat berpengaruh dan menentukan kemajuan sekolah harus memiliki kemampuan administrasi memiliki komitmen tinggi dan luwes dalam melaksanakan tugasnya. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik harus dapat mengupayakan peningkatan kinerja guru melalui program pembinaan kemampuan tenaga kependidikan. Oleh karena itu kepala sekolah harus mempunyai kepribadian atau sifat-sifat dan kemampuan serta keterampilan keterampilan untuk memimpin sebuah lembaga pendidikan. Dalam perannya sebagai seorang pemimpin kepala sekolah harus dapat memperhatikan kebutuhan dan perasaan orang-orang yang bekerja sehingga kinerja guru selalu terjaga (Yulia Rachamwati, 2013)

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian ini adalah “apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru pada SMK X di Pekanbaru”? dan adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru pada SMK X di Pekanbaru.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan

Menurut Fahmi (2012) kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan.

Pabunda Tika (2010) kepemimpinan adalah seni mempengaruhi orang lain untuk mengarahkan kemauan mereka, kemampuan dan usaha untuk mencapai tujuan pimpinan. Sedangkan menurut James M. Black dalam Samsudin (2010) kepemimpinan adalah kemampuan meyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama dibawah kepemimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi aktivitas dari individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Robbins menyebutkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi sekelompok anggota agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Kepemimpinan dapat menentukan suatu organisasi mampu mencapai tujuan-tujuan yang ditetapkan. Kepemimpinan merupakan rangkaian kegiatan penataan yang diwujudkan sebagai kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah disepakati. Lebih lanjut Robbins menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran (Herman dalam Muhammad Hasim S, dkk, 2020)

Menurut Setiawan dan Muhith (2013) ada beberapa faktor yang mempunyai relevansi atau pengaruh positif terhadap proses kepemimpinan dalam organisasi, yaitu:

1. Kepribadian (*personality*), pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalaman yang akan mempengaruhi pilihan gaya kepemimpinan.
2. Harapan dan perilaku atasan.
3. Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan akan berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan.
4. Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya kepemimpinan.
5. Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.
6. Harapan dan perilaku rekan.

Indikator Kepemimpinan

Menurut Permendiknas RI Nomor 13 tahun 2007 tentang standar kepala sekolah / madrasah menyebutkan bahwa indikator kepemimpinan kepala sekolah dapat dilihat dari :

1. Kompetensi Kepribadian
 - a. Berakhlak mulia, mengembangkan budaya dan tradisi akhlak mulia, dan menjadi teladan akhlak mulia bagi komunitas di sekolah/madrasah.
 - b. Memiliki integritas kepribadian sebagai pemimpin.
 - c. Memiliki keinginan yang kuat dalam pengembangan diri sebagai kepala sekolah/madrasah.
 - d. Bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi.
 - e. Mengendalikan diri dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan sebagai kepala sekolah/madrasah.
 - f. Memiliki bakat dan minat jabatan sebagai pemimpin pendidikan.

2. Kompetensi Manajerial

- a. Menyusun perencanaan sekolah/madrasah untuk berbagai tingkatan perencanaan.
- b. Mengembangkan organisasi sekolah/madrasah sesuai dengan kebutuhan .
- c. Memimpin sekolah/madrasah dalam rangka pendayagunaan sumber daya sekolah/madrasah secara optimal .
- d. Mengelola perubahan dan pengembangan sekolah/madrasah menuju organisasi pembelajar yang efektif .
- e. Menciptakan budaya dan iklim sekolah/madrasah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik.
- f. Mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal.
- g. Mengelola sarana dan prasarana sekolah/madrasah dalam rangka pendayagunaan secara optimal.
- h. Mengelola hubungan sekolah/madrasah dan masyarakat dalam rangka pencarian dukungan ide, sumber belajar, dan pembiayaan sekolah/madrasah.
- i. Mengelola peserta didik dalam rangka penerimaan peserta didik baru, dan penempatan dan pengembangan kapasitas peserta didik.
- j. Mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional.
- k. Mengelola keuangan sekolah/madrasah sesuai dengan prinsip pengelolaan yang akuntabel,transparan, dan efisien.
- l. Mengelola ketatausahaan sekolah/madrasah dalam mendukung pencapaian tujuan sekolah/madrasah.

- m. Mengelola unit layanan khusus sekolah/madrasah dalam mendukung kegiatan pembelajaran dan kegiatan peserta didik di sekolah/madrasah.
- n. Mengelola sistem informasi sekolah/madrasah dalam mendukung penyusunan program dan pengambilan keputusan.
- o. Memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen sekolah/madrasah.
- p. Melakukan monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan program kegiatan sekolah/madrasah dengan prosedur yang tepat, serta merencanakan tindak lanjutnya.

3. Kompetensi Kewirausahaan

- a. Menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah/madrasah.
- b. Bekerja keras untuk mencapai keberhasilan sekolah/madrasah sebagai organisasi pembelajar yang efektif.
- c. Memiliki motivasi yang kuat untuk sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin sekolah/madrasah.
- d. Pantang menyerah dan selalu mencari solusi terbaik dalam menghadapi kendala yang dihadapi sekolah/madrasah.
- e. Memiliki naluri kewirausahaan dalam mengelola kegiatan produksi/jasa sekolah/madrasah sebagai sumber belajar peserta didik.

4. Kompetensi Supervisi

- a. Merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.
- b. Melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat.

- c. Menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.
5. Kompetensi Sosial
- a. Bekerja sama dengan pihak lain untuk kepentingan sekolah /madrasah.
 - b. Berpartisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan.
 - c. Memiliki kepekaan sosial terhadap orang atau kelompok lain.

Kinerja

Menurut Wilson Bangun (2012) kinerja merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kemampuan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Sedangkan menurut Wibowo (2012:7) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Menurut Mangkunegara (2011) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan suatu hasil yang dicapai dari apa yang telah diamanatkan kepada guru dan dapat dipertanggungjawabkan hasilnya. Kinerja guru yang merupakan sebagai agen pembelajaran (learning agent), yang dapat diartikan bahwa peran pendidik sebagai fasilitator, pembimbing, motivator, teladan dan pemberi inspirasi bagi siswa yang tidak hanya pada saat proses pembelajaran saja, akan tetapi dalam kehidupan siswa. Kualitas kinerja guru dinyatakan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru. Dijelaskan bahwa standar

kompetensi guru dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogic, kepribadi, sosial dan professional. Empat kemampuan pokok ini harus terintegrasi dalam kinerja guru. Oleh karena itu, keempat hal tersebut merupakan tolok ukur kualitas kinerja guru (N. Dates dalam Muhammad Hasim S, 2020)

Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja guru sebagai berikut : (Barnawi & Mohammad Arifin, 2012)

1. Faktor Internal, yaitu :
 - a. Kemampuan
 - b. Keterampilan
 - c. Kepribadian
 - d. Motivasi
2. Faktor Eksternal, yaitu :
 - a. Gaji
 - b. Sarana dan prasarana, terdiri dari :
 - 1) Habis tidaknya dipakai
 - 2) Bergerak tidaknya pada saat digunakan
 - 3) Hubungannya dengan proses belajar mengajar.
 - c. Lingkungan kerja fisik
 - d. kepemimpinanMotivasi terbentuk dari sikap (*Attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Indikator-Indikator Kinerja Guru

Menurut Undang – Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pada pasal 10 ayat 1 menyatakan bahwa indikator kinerja guru yaitu:

1. Perencanaan pembelajaran
 - a. Guru memformulasikan tujuan pembelajaran dalam RPP sesuai dengan kurikulum / silabus dan memperhatikan karakteristik peserta didik.
 - b. Guru menyusun bahan ajar secara urut, logis, kontekstual dan mutakhir.
 - c. Guru merencanakan kegiatan pembelajaran yang efektif.
 - d. Guru memilih sumber belajar / media pembelajaran sesuai dengan materi dan strategis pembelajaran.
2. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran yang aktif dan efektif
 - a. Guru memulai pembelajaran dengan efektif.
 - b. Guru menguasai materi pembelajaran.
 - c. Guru menerapkan pendekatan / strategis pembelajaran yang efektif.
 - d. Guru memanfaatkan sumber belajar / media dalam pembelajaran.
 - e. Guru memicu dan memelihara keterlibatan siswa dalam pembelajaran
 - f. Guru menggunakan bahasa yang benar dan tepat dalam pembelajaran
 - g. Guru mengakhiri pembelajaran dengan efektif.
3. Penilaian pembelajaran
 - a. Guru merancang alat evaluasi untuk mengukur kemajuan dan keberhasilan belajar peserta didik.
 - b. Guru menggunakan berbagai strategi dan metode penilaian untuk memantau kemajuan dan hasil belajar peserta didik dalam mencapai kompetensi tertentu sebagaimana yang tertulis dalam RPP.

- c. Guru memanfaatkan berbagai hasil penilaian untuk memberikan umpan balik peserta didik tentang kemajuan belajarnya dan bahan penyusunan rancangan pembelajaran selanjutnya.

METODOLOGI PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2014) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari observasi dan menyebarkan kuisioner kepada responden yakni guru-guru SMK X di Pekanbaru.

Menurut Suharsimi Arikunto (2010) sampel adalah sebagian dari populasi yang dijadikan objek dan sumber data serta informasi dalam penelitian yang di anggap mewakili suatu penelitian. Bila populasi kurang dari 100 maka semuanya dijadikan sampel. Maka sampelnya adalah 36 orang guru SMK X di Pekanbaru. Adapaun teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik sensus. Dimana menurut Sugiyono (2012) teknik sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Menurut Riduwan (2012) sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel.

Teknik Analisis Data

Data yang penulis peroleh baik data primer maupun sekunder selanjutnya dikelompokkan menurut jenis dan kegunaannya masing-masing kemudian data sekunder diolah dan dianalisa secara kuantitatif. Adapun penjelasan mengenai metode kuantitatif adalah pengolahan data dengan perhitungan matematika atau statistik dalam bentuk rumus-rumus untuk mengukur pengaruh dari variabel bebas dengan variabel terikat (Sofar Silaen dan Widiyono,2013). Data tersebut diberi skor sehingga menjaadi suatu data kuantitatif, dalam penulisan ini untuk menentukan nilai jawaban setiap pertanyaan, penulis menggunakan skla likert.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2010) validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Instrument dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan demikian, instrument yang valid merupakan instrument yang benar-benar tepat untuk mengukur apa yang hendak diukur.

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pernyataan-pernyataan pada kuisisioner yang harus dibuang atau diganti karena dianggap tidak relevan. Item instrument dianggap valid jika r hitung $>$ r tabel.

Tabel 1
Uji Validitas

X	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X_1	0,825	0,3202	Valid
X_2	0,880	0,3202	Valid
X_3	0,808	0,3202	Valid
X_4	0,782	0,3202	Valid
X_5	0,789	0,3202	Valid
X_6	0,833	0,3202	Valid
X_7	0,773	0,3202	Valid
X_8	0,792	0,3202	Valid
X_9	0,802	0,3202	Valid
X_10	0,836	0,3202	Valid
X_11	0,769	0,3202	Valid
X_12	0,757	0,3202	Valid
X_13	0,863	0,3202	Valid
X_14	0,821	0,3202	Valid
X_15	0,782	0,3202	Valid
X_16	0,779	0,3202	Valid
X_17	0,785	0,3202	Valid
X_18	0,749	0,3202	Valid
X_19	0,724	0,3202	Valid
X_20	0,738	0,3202	Valid
X_21	0,762	0,3202	Valid
X_22	0,698	0,3202	Valid
X_23	0,803	0,3202	Valid
X_24	0,872	0,3202	Valid

X_25	0,880	0,3202	Valid
X_26	0,865	0,3202	Valid
X_27	0,851	0,3202	Valid
X_28	0,769	0,3202	Valid
X_29	0,786	0,3202	Valid
X_30	0,834	0,3202	Valid
X_31	0,872	0,3202	Valid
X_32	0,741	0,3202	Valid
X_33	0,844	0,3202	Valid
Y_1	0,806	0,3202	Valid
Y_2	0,786	0,3202	Valid
Y_3	0,838	0,3202	Valid
Y_4	0,888	0,3202	Valid
Y_5	0,843	0,3202	Valid
Y_6	0,857	0,3202	Valid
Y_7	0,922	0,3202	Valid
Y_8	0,824	0,3202	Valid
Y_9	0,814	0,3202	Valid
Y_10	0,895	0,3202	Valid
Y_11	0,894	0,3202	Valid
Y_12	0,924	0,3202	Valid
Y_13	0,913	0,3202	Valid
Y_14	0,927	0,3202	Valid

Sumber : Data Olahan, 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa semua item pernyataan untuk variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X) mempunyai r-hitung yang lebih besar dari r-tabel dengan demikian berarti Kepemimpinan Kepala Sekolah (X) Valid untuk pengujian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrument yang dalam hal ini kuisisioner dapat digunakan lebih dan satu kali, paling tidak oleh responden yang sama akan menghasilkan data yang konsisten. Dengan kata lain, reliabilitas instrument mencirikan tingkat konsistensi. Nilai koefisien realibilitas yang baik adalah diatas 0,6 (kuat), diatas 0,8 (sangat kuat). (Sugiyono,2010)

Tabel 2
Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kepemimpinan Kepala Sekolah	0,982	Reliabel
2	Kinerja Guru	0,974	Reliabel

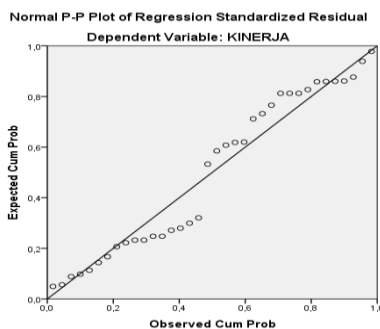
Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel uji reliabilitas diatas dapat dilihat variabel kepemimpinan kepala sekolah mempunyai koefisien *alpha* sebesar 0,982 dan variabel kinerja guru mempunyai koefisien *alpha* sebesar 0,974 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukuran masing-masing variabel dari kuisioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel atau handal.

Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal atau mendekati normal. Kita dapat melihatnya dari normal probability plot yang membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data yang akan dibandingkan dengan garis diagonalnya. Jika data menyebar disekitar garis diagonalnya dan mengikuti arah garis diagonalnya grafik histogram maka menunjukkan pada distribusi normal. Apabila data jauh dari garis diagonal, grafik histogram menunjukkan pola distribusi tidak normal.

Gambar 1
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Dari gambar diatas dapat diketahui bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan

mengikuti arah garis diagonal, maka regresi memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Regresi bertujuan untuk memprediksi atau memperkirakan nilai variabel dependen dalam hubungannya dengan variabel independen, keputusan dapat dibuat untuk memprediksi seberapa besar perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaik turunkan.(Sofar Silaen dan Widiyono,2013).

Tabel 3

Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,005	5,939		1,011	,319
KEPEMIMPINAN	,413	,047	,832	8,755	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data Olahan, 2021

Dari tabel diatas dapat diperoleh persamaan regresi linear sederhana yaitu $Y=6,005 + 0,413X$, berdasarkan persamaan tersebut dapat digambarkan bahwa Nilai konstanta (a) adalah 6,005, artinya jika kepemimpinan bernilai (0) nol, maka kinerja bernilai positif yaitu 6,005. Sedangkan nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan bernilai positif yaitu 0,413 ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan kepemimpinan 1 % maka kinerja guru akan bertambah 0,413.

Uji Hipotesis

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. tingkat signifikan pengaruh variabel bebas (kepemimpinan) terhadap variabel terikat (kinerja). Berdasarkan tabel 3 diatas terlihat bahwa t-hitung adalah 8,755. Dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,755 > 2,032$) dan signifikansi $< 0,05$

(0,000 < 0,05), maka H_0 ditolak. Jadi hal ini berarti bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK X di Pekanbaru.

Uji Determinasi

Seberapa besar pengaruh kepemimpinan (X) terhadap kinerja (Y) digunakan nilai R square yang dikalikan dengan 100 %. Pada penelitian ini nilai R square dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4 Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,832 ^a	,693	,684	7,23938

a. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN

Sumber : Data Olahan, 2021

SIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki peranan penting dalam upaya peningkatan kinerja guru, hal ini dapat dilihat dari uji koefisien, dimana nilai $b = 0,413$ menunjukkan bahwa setiap peningkatan kepemimpinan 1 % maka kinerja guru akan bertambah 0,413. Selain itu hasil uji hipotesis diperoleh t hitung untuk variabel kepemimpinan sebesar 8.755 lebih besar dari t tabel 2,032 dan signifikansi < 0,05 (0,000 < 0,05) maka dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK X di Pekanbaru. Adapun besar pengaruh berdasarkan perhitungan koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai sebesar 0,693 artinya variabel kepemimpinan berpengaruh sebesar 69,3 % terhadap kinerja guru SMK X di Pekanbaru, sisanya sebesar 30,7 % dipengaruhi oleh faktor lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Andespa, Roni. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Pekanbaru: Alaf Riau
- Arifin, Muhammad dan Barnawi. 2012. *Instrumen Pembinaan, Peningkatan dan Penilaian Kinerja Guru Profesional*, (Cetakan 1). Yogyakarta. AR-Ruzz Media.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Bangun, Wilson. 2012. *Metodologi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Depdiknas. 2007. *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia, Nomor 13 tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/ Madrasah*. Jakarta: Depdiknas.
- Fahmi, Irham. 2012. *Manajemen Kepemimpinan Teori Dan Aplikasi*, (Cetakan III). Bandung. Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, (Edisi Revisi)*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Rachmawati Yulia. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru*. Jurnal Pendidikan Ekonomi IKIP Veteran Semarang Vol. 01 No. 01. ejournal.ikip-veteran.ac.id
- Riduwan. 2012. *Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- S, Muhammad Hasim, Amiruddin dan Nuridayanti. 2020. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Smk Negeri Di Kabupaten Pangkajene Kepulauan*. Jurnal Media Elektrik Vol. 17 No. 2. ojs.unm.ac.id.

- Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia, (Cetakan I)*. Bandung. Pustaka Setia
- Setiawan, B. A., dan Muhith, A. 2013. *Transformational Leadership*. Jakarta:PT Remaja Rosakarya
- Silaen, Sofar dan Widiyono. 2013. *Metodologi Penelitian Sosial Untuk Penelitian Skripsi dan Tesis*. Jakarta.In Media.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung.Alfabeta
- _____. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tika, Moh. Pabunda. 2010. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005. *Tentang Guru dan Dosen*. Bandung: Fokusmedia.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja, (Edisi Ketiga)*. Jakarta. Rajawali Pres.