

## **Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Mts Negeri**

### **Jalaksana Kuningan**

**Lukman Nulhakim**

E-mail : lukmanulhakim83@yahoo.co.id

Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas 17 Agustus 1945 Cirebon

#### ***Abstract***

*The purpose of this study was to determine and analyze the influence of the Principal's leadership on teacher performance in MTs Negeri Jalaksana Kuningan. The research method used was the Explanatory Survey method. The population in this study was that the teachers were in the MTs Negeri Jalaksana Kuningan environment totaling 49 teachers. The sampling technique in this study is the census technique. Data collection techniques are carried out through observation, questionnaires, documentation and literature studies. In connection with the analysis approach used, then for the purposes of analyzing and testing hypotheses, ordinal scale data is converted to an interval scale with successive methods. The results showed that the Principal's leadership had a significant influence on teacher performance in MTs Negeri Jalaksana Kuningan. The factors identified in the Principal's leadership are power, authority and ability to influence both the performance of teachers in MTs Negeri Jalaksana Kuningan. From the results of testing the hypothesis it was revealed that teacher performance was influenced simultaneously by the Principal's leadership variables (power, authority and ability) significantly influence. Then partial testing (individual) appears that the three leadership variables show significant results, this means that leadership with the dimensions of power, authority and ability partially (individually) has a positive influence on teacher performance.*

**Keywords** : principal, leadership, teacher performance.

#### ***Abstrak***

*Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru di MTs Negeri Jalaksana Kuningan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode Survei Explanatori. Populasi dalam penelitian ini adalah guru berada di lingkungan MTs Negeri Jalaksana Kuningan berjumlah 49 guru. Adapun teknik penarikan sampel dalam penelitian ini adalah teknik sensus. Teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui observasi, penyebaran angket, dokumentasi dan studi literatur. Sehubungan dengan pendekatan analisis yang digunakan, maka untuk keperluan analisis dan pengujian hipotesis, data yang berskala ordinal diubah menjadi skala interval dengan metode successive. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan Kepala Sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di MTs Negeri Jalaksana Kuningan. Faktor-faktor yang diidentifikasi dalam*

*kepemimpinan Kepala Sekolah yakni kekuasaan, kewibawaan dan kemampuan berpengaruh baik terhadap kinerja guru di MTs Negeri Jalaksana Kuningan. Dari hasil pengujian hipotesis terungkap bahwa kinerja guru dipengaruhi secara simultan oleh variable kepemimpinan Kepala Sekolah (kekuasaan, kewibawaan dan kemampuan) berpengaruh secara signifikan. Kemudian pengujian secara parsial (individu) nampak bahwa ketiga variable kepemimpinan menunjukkan hasil yang signifikan, hal ini berarti bahwa kepemimpinan dengan dimensi kekuasaan, kewibawaan dan kemampuan secara parsial (individu) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru.*

***Kata kunci*** : kepala sekolah, kepemimpinan, kinerja guru.

## **Pendahuluan**

Manusia sebagai tenaga kerja mempunyai peran yang sangat penting di dalam era pembangunan saat ini, sehingga walaupun ilmu pengetahuan berkembang dengan pesat dan peralatan yang canggih apapun, faktor manusia atau tenaga kerja akan sangat menentukan, maka keberadaannya tidak dapat diabaikan begitu saja. Dalam hubungan ini, manusia merupakan sumber daya yang paling penting karena selalu berperan aktif serta dominan sebagai penentu organisasi untuk mencapai tujuan, walaupun sudah ada faktor-faktor produksi lainnya, seperti alam, modal, dan teknologi, tetapi tanpa adanya manusia, atau dengan kata lain bahwa manusia merupakan modal utama bagi organisasi dan pemanfaatan sumber daya manusia menjadi penting karena memiliki fungsi penentu bagi keberhasilan dan jalannya organisasi.

Pembangunan pendidikan di Kabupaten Kuningan ke depan didasarkan pada paradigma membangun manusia seutuhnya, yang berfungsi sebagai subyek yang memiliki kapasitas untuk mengaktualisasikan potensi dan dimensi kemanusiaan secara optimal. Dimensi kemanusiaan itu mencakup tiga hal paling mendasar, yaitu : (1) Afektif yang tercermin pada kualitas keimanan, ketakwaan, ahlak mulia termasuk budi pekerti luhur serta berkepribadian unggul, dan kompetensi estetis, (2) Kognitif yang tercermin pada kapasitas pikir dan daya intelektualitas untuk menggali dan (3) Mengembangkan serta menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi, dan psikomotorik yang tercermin pada kemampuan mengembangkan keterampilan teknis, kecakapan taktis dan kompetensi kinestetis.

Organisasi yang berhasil memiliki satu sifat umum yang menyebabkan organisasi tersebut dapat dibedakan dengan organisasi yang tidak berhasil. Sifat dan ciri umum tersebut adalah kepemimpinan yang efektif. Menurut Siagian (2001 : 119) bahwa : “Keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergantung pada mutu kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan. Bahkan kiranya dapat dikatakan bahwa mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya”.

Merubah keadaan pegawai dengan paradigma baru bukanlah pekerjaan yang mudah, sebab banyak faktor yang terkait untuk dicermati dan dikaji. Oleh sebab itu dilakukan langkah-langkah yang strategis untuk dapat merubah wajah birokrasi dengan meningkatkan kinerjanya walaupun tidak harus merubahnya secara total, tetapi kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan kerjanya. Menurut Handoko (2001: 193): Menjadi kewajiban setiap pemimpin untuk menciptakan kepuasan kerja bagi para karyawannya, karena kepuasan kerja merupakan faktor yang diyakini dapat mendorong dan mempengaruhi semangat kerja karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan baik dan secara langsung akan mempengaruhi prestasi karyawan. Seorang manajer juga dituntut agar memberikan suasana kerja yang baik dan menyenangkan juga jaminan keselamatan kerja sehingga karyawan akan merasa terpuaskan.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah besarnya pengaruh kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru di MTs Negeri Jalaksana Kuningan ditentukan oleh pelaksanaan dari kekuasaan, kewibawaan dan kemampuan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru di MTs Negeri Jalaksana Kuningan. Dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan di lingkungan MTs Negeri Jalaksana Kuningan perlu didukung dengan sumber

daya manusia yang handal di mana dalam melaksanakan tugasnya disertai dengan semangat kerja yang tinggi sehingga akan tercipta efektivitas kerja pegawai yang meningkat di MTs Negeri Jalaksana Kuningan. Oleh karena itu dalam usaha menunjang kelancaran tersebut, maka diperlukan seorang pemimpin yang secara efektif mampu menghasilkan produktivitas dan semangat kerja para bawahannya.

Berdasarkan pengamatan penulis di MTs Negeri Jalaksana Kuningan, menunjukkan suatu fenomena masih rendahnya kinerja guru, hal ini dapat dilihat dengan indikasi sebagai berikut :

- a. Sumber daya manusia yang ada di MTs Negeri Jalaksana Kuningan masih kurang sesuai dengan latar belakang pendidikan pegawai yang dibutuhkan.
- b. Rendahnya kualitas sumber daya manusia pegawai yang ada di MTs Negeri Jalaksana Kuningan, menyebabkan hasil kerja yang kurang optimal.

Rendahnya kinerja guru diduga karena kepemimpinan Kepala Sekolah antara lain kurang dapat mendorong kemauan pegawai dalam menyelesaikan tugas, dan dalam pengambilan keputusan serta lingkungan kerja yang kurang kondusif.

*Mithcell* (dalam Aceng Thoha, 2001:47) misalnya memberikan sejumlah ruang lingkup aspek-aspek yang perlu dinilai dalam menentukan kinerja seseorang yaitu : 1) *Quality of work*, 2) *Promptness*, 3) *Initiative*, 4) *Capability*, dan 5) *Communication*. Apabila seorang guru dalam suatu organisasi indisipliner dan tidak ada hubungan baik, maka jangan diharapkan adanya kinerja yang baik, yang pada akhirnya berdampak pada tujuan organisasi tidak akan tercapai, oleh karena itu guru harus memiliki sikap mental secara psiko fisik dan mempunyai motif kerja yang tinggi sehingga akan mampu mencapai kinerja yang maksimal.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan Davis (2000 : 15) yang merumuskan :

1. *Human Performance : Ability x Motivation*
2. *Motivation : Attitude x Situation*
3. *Ability : Knowledge x Skill*
4. *Organizational results : Potential performance x resource opportunity*

Berdasarkan uraian di atas maka kinerja merupakan ekspresi potensi : berupa perilaku atau cara seseorang dalam melaksanakan tugas, dengan mencapai = satu hasil atau produk kerja sebagai wujud tanggung jawab yang juga merupakan hasil evaluasi dari pekerjaan yang dilakukan. Oleh karena itu kinerja dapat diukur melalui perilaku guru dalam melaksanakan tugas, cara yang digunakan pada saat melaksanakan tugas, dan hasil kerjanya. Serta penilaian kinerja pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program penilaian prestasi kerja, berarti organisasi telah memanfaatkan secara baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi.

### **Metode**

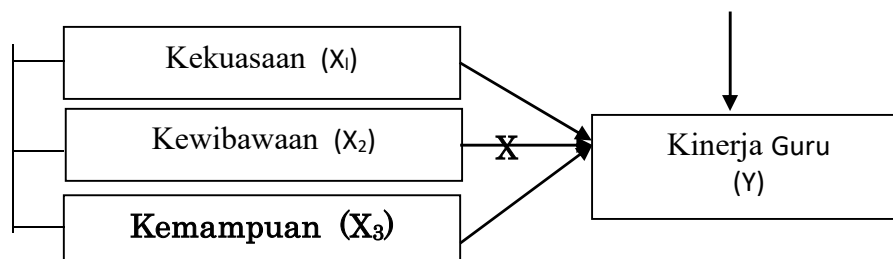
Obyek penelitian ini adalah pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di MTs Negeri Jalaksana Kuningan. Penelitian ini di laksanakan dengan mengambil lokasi di MTs Negeri Jalaksana Kuningan yang beralamat di jalan Jalaksana No. 23 Kuningan. Populasi dalam penelitian ini adalah guru berada di lingkungan MTs Negeri Jalaksana Kuningan berjumlah 49 guru.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode Survei Eksplanatori, metode tersebut digunakan karena penelitian yang dilakukan untuk menjelaskan pengaruh sesuatu yang mengakibatkan sesuatu terjadi. Dalam hal ini menjelaskan pengaruh restrukturisasi organisasi terhadap kinerja guru di MTS Negeri Jalaksana Kuningan. Hal ini sejalan dengan pendapat Rusidi (2006 : 53) yang mengemukakan bahwa :

Metode Survai Eksplanatori adalah metode yang termasuk pada tipe penelitian Theoretical untuk ilmu-ilmu non eksak. Eksplanatori artinya penjelasan atau

hal-hal yang berkaitan dengan menjelaskan baik menjelaskan peristiwa atau keadaan sekarang maupun menjelaskan suatu peristiwa atau keadaan yang akan datang menjelaskan berarti menerangkan mengapa dan atau terjadi atau apa yang akan ada atau terjadi. Jadi menjelaskan tidak mewujudkan penyebab dari peristiwa (yang akan terjadi) atau menunjukkan akibat dari adanya atau terjadinya peristiwa itu atau hubungan antar peristiwa. Oleh karena itu, metode penelitian semacam ini disebut pula penelitian sebab akibat.

Bentuk hubungan antara variabel kepemimpinan sebagai variabel bebas dengan kinerja guru sebagai variabel terikat dapat digambarkan dalam model sebagai berikut :



Gambar 1. Hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)

Gambar 1 menjelaskan tentang hubungan Antara variabel bebas X adalah kepemimpinan dengan indikator kekuasaan, kewibawaan dan kemampuan apakah berpengaruh terhadap variabel terikat Y adalah kinerja guru dengan indikator bertanggung jawab, mencintai pekerjaan dan mampu mengatasi masalah.

Adapun teknik penarikan sampel dalam penelitian ini adalah teknik sensus. Teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui observasi, penyebaran angket, dokumentasi dan studi literatur. Untuk mengetahui pengaruh antar variabel digunakan analisis jalur, sedangkan untuk mengetahui kuatnya hubungan antara variabel bebas yaitu kepemimpinan Kepala Sekolah (X) dengan variabel terikat yaitu kinerja guru (Y) digunakan analisis korelasi dan analisis regresi. Sehubungan dengan pendekatan analisis yang digunakan, maka untuk keperluan analisis dan pengujian hipotesis, data yang berskala ordinal diubah menjadi skala interval dengan metode successive.

### Hasil dan Pembahasan

Untuk mengetahui pelaksanaan kepemimpinan Kepala Sekolah, maka dilakukan pengukuran dengan menggunakan angket terdiri 12 (dua belas) pernyataan dan masing-masing disertai 5 (lima) kemungkinan jawaban yang harus dipilih serta dianggap sesuai menurut responden. Dalam penghitungan terhadap 12 (dua belas) pernyataan, maka diperoleh hasil seperti terlihat dalam tabel 1 berikut:

Tabel 1  
Kategori Jawaban Responden Terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah di MTs Negeri Jalaksana Kuningan

No	Pernyataan	Jml Skor	%	Nilai Jenjang	Kriteria
1.	Kekuatan yang dimiliki Kepala Sekolah dapat mempengaruhi kinerja guru	181	73.88	3.69	Baik
2.	Otoritas seorang Kepala Sekolah dapat mempengaruhi dan menggerakkan guru dapat mentaati peraturan	166	67.76	3.39	Cukup
3.	Legalitas Kepala Sekolah dapat memberikan jaminan disiplin bagi gurunya.	185	75.51	3.78	Baik
4.	Kepala Sekolah Saudara selalu menggerakkan guru agar menjalankan tugas pekerjaan dengan penuh disiplin yang tinggi	183	74.69	3.73	Baik
<b>Rata-rata TSD</b>		<b>715</b>	<b>72.96</b>	<b>3.65</b>	<b>Baik</b>
5.	Kepala Sekolah Saudara selalu mempengaruhi gurunya dalam menjalankan kinerja	184	75.10	3.76	Baik
6.	Kelebihan Kepala Sekolah dalam mempengaruhi guru agar selalu patuh dan taat pada peraturan yang ada	167	68.16	3.41	Cukup
7.	Keunggulan yang dimiliki Kepala Sekolah dalam mengatur guru selalu dipatuhi	180	73.47	3.67	Baik
8.	Dalam menjalankan tugas pekerjaan selalu diutamakan oleh Kepala Sekolah	180	73.47	3.67	Baik
<b>Rata-rata TSD</b>		<b>711</b>	<b>72.55</b>	<b>3.63</b>	<b>Baik</b>
9.	Segala daya upaya dilakukan oleh	175	71.43	3.57	Baik

No	Pernyataan	Jml Skor	%	Nilai Jenjang	Kriteria
	Kepala Sekolah dalam menerapkan kinerja guru				
10.	Kesanggupan menjalankan kinerja yang dilakukan oleh Kepala Sekolah dapat memberikan panutan bagi para gurunya.	180	73.47	3.67	Baik
11.	Kekuatan yang dimiliki Kepala Sekolah dalam mempengaruhi guru dapat meningkatkan kinerja	164	66.94	3.35	Cukup
12.	Dengan kecakapan atau ketrampilan yang dimiliki oleh Kepala Sekolah merupakan cara dalam menerapkan kinerja guru	166	67.76	3.39	Cukup
<b>Rata-rata TSD</b>		<b>685</b>	<b>68,67</b>	<b>3.42</b>	<b>Cukup</b>
<b>Rata-rata TSV</b>		<b>2111</b>	<b>71.80</b>	<b>3.59</b>	<b>Baik</b>

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 1 di atas, dari tiga dimensi kepemimpinan Kepala Sekolah yaitu kekuasaan, kewibawaan dan kemampuan yang terdiri dari 12 (dua belas) item pernyataan yang diajukan kepada 49 responden diperoleh jumlah skor sebanyak 2111 dengan nilai prosentase sebesar 71,80% dan nilai jenjang 3.59 berada pada katagori baik. Dengan demikian dapat penulis simpulkan bahwa kepemimpinan Kepala Sekolah dengan dimensi kekuasaan, kewibawaan dan kemampuan berpengaruh baik terhadap kinerja guru di MTs Negeri Jalaksana Kuningan.

Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil (*the degree of acomplishment*) atau dengan kata lain kinerja merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi". Untuk mengetahui kinerja guru di MTs Negeri Jalaksana Kuningan pada tabel berikut penulis tampilkan berdasarkan pada hasil pengolahan kinerja guru diperoleh hasil Tabel 2 berikut :

**Tabel 2**  
**Kategori Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Guru di MTs Negeri Jalaksana Kuningan**

No	Pernyataan	Jml Skor	%	Nilai Jenjang	Kriteria
1.	Sekolah sudah memberikan fasilitas, sarana dan prasarana	163	66.53	3.33	Cukup



No	Pernyataan	Jml Skor	%	Nilai Jenjang	Kriteria
	guna menunjang lancarnya proses belajar mengajar kepada anak didiknya				
2.	Sekolah memberikan dorongan kepada guru untuk menyelesaikan tugas yang diembannya dengan cara memberikan fasilitas kantor.	180	73.47	3.67	Baik
3.	Guru mempunyai komitmen yang tinggi dalam menjalankan tugasnya.	161	65.71	3.29	Cukup
4.	Sekolah telah memberikan nuansa kekeluargaan sehingga guru merasa memiliki menjadi bagian dari dirinya.	155	63.27	3.16	Cukup
5.	Jika ada konflik yang terjadi di sekolah, guru menganggapnya sebagai suatu hal yang wajar dan dapat diselesaikan dengan baik	170	69.39	3.47	Baik
6.	Jika ada perbedaan selalu dapat diatasi oleh guru dengan suasana keharmonisan.	163	66.53	3.33	Cukup
<b>Rata-rata TSD</b>		<b>992</b>	<b>67.48</b>	<b>3.37</b>	<b>Cukup</b>

Dari hasil penghitungan seperti tampak pada Tabel 2 di atas, diperoleh hasil kinerja guru Di MTs Negeri Jalaksana Kuningan dengan total skor 992 dengan nilai prosentase 67,48% dan nilai jenjang 3.37 berada pada katagori cukup baik. Hasil pengolahan data tersebut memberikan gambaran bahwa kondisi kinerja guru di Di MTs Negeri Jalaksana Kuningan dapat dikatakan masih perlu untuk ditingkatkan. Dari hasil tersebut diharapkan dapat menjadi perhatian dari Kepala Sekolah di MTs Negeri Jalaksana Kuningan dalam hal kinerja guru.

Dari enam pernyataan yang disebarkan kepada responden, hasil jawaban responden menunjukkan hasil yang cukup baik, dari enam pernyataan tersebut dua pernyataan diantara berada pada katagori baik kedua pernyataan tersebut adalah Sekolah memberikan dorongan kepada guru untuk menyelesaikan tugas yang diembannya dengan cara memberikan fasilitas sekolah dan jika ada konflik yang terjadi di sekolah, guru menganggapnya sebagai suatu hal yang wajar dan

dapat diselesaikan dengan baik dengan total nilai skor 350 nilai prosentase 71,43% dan nilai jenjang 3,57, sedangkan empat pernyataan yang berada pada katagori cukup baik yaitu sekolah sudah memberikan fasilitas, sarana dan prasarana guna menunjang lancarnya proses belajar mengajar kepada anak didiknya, guru mempunyai komitmen yang tinggi dalam menjalankan tugasnya, sekolah telah memberikan nuansa kekeluargaan sehingga guru merasa memiliki menjadi bagian dari dirinya dan Jika ada perbedaan selalu dapat diatasi oleh guru dengan suasana keharmonisan dengan memperoleh nilai skor 642 dengan nilai prosentase 65,51% dan nilai jenjang 3,26.3.

Dengan demikian dapat penulis simpulkan bahwa kinerja guru dengan ketiga dimensinya yaitu bertanggung jawab, mencintai pekerjaan dan mampu mengatasi masalah belum dijalankan dengan baik dengan kata lain cukup berpengaruh di MTs Negeri Jalaksana Kuningan dan hal ini kinerja guru perlu untuk mendapat perhatian dari Kepala Sekolah.

Pengujian hipotesis utama sesuai dengan paradigma konseptual penelitian yang mencerminkan hipotesis yaitu: “Besarnya pengaruh kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru di MTs Negeri Jalaksana Kuningan diukur oleh pelaksanaan dari dimensi-dimensi kepemimpinan”. Pengujian ini dilakukan secara simultan dengan menggunakan uji F. Dari hasil statistik uji F berdasarkan taraf nyata  $\alpha = 0,05$  atau  $\alpha = 5\%$  diperoleh hasil  $F = 23,228$ , maka dari hasil tersebut tampak bahwa  $F < F_{0,05}$  atau  $P < 0,05$  dengan demikian terima  $H_0 : P_{yxi} = 0$  ( $I = 1,2,3$ ).

Berdasarkan hasil uji F, maka dapat dijelaskan bahwa secara simultan variabel kepemimpinan Kepala Sekolah dengan dimensi yaitu kekuasaan, kewibawaan dan kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Adapun besarnya pengaruh kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru yang dinyatakan koefisien determinasi sebesar  $R^2 = 0.7756$  atau 77.56%. Sedangkan pengaruh lain yang tidak diteliti di luar variabel kepemimpinan Kepala Sekolah adalah sebesar 22,44%.

Sehubungan dengan simultan variabel X ( $X_1, X_2, X_3$ ) mempengaruhi terhadap variabel Y, maka menurut ketentuan statistik, bahwa untuk

memperkuat hipotesis demikian perlu dilakukan hipotesis secara parsial (individu). Untuk melihat besarnya pengaruh masing-masing variabel tersebut di atas, dapat dilihat pada tabel 3 berikut :

**Tabel 3**  
**Besarnya Pengaruh X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, dan X<sub>3</sub> terhadap Y**

	Pengaruh Langsung %	Pengaruh tidak langsung melalui			Pengaruh Total
		X1	X2	X3	
X1	31.0483		7.7726	-0.801388	38.0196
X2	19.9874	7.7726		3.79972	31.5597
X3	4.9797	-0.8014	3.7997		7.9780

Pengaruh variabel X<sub>1</sub>,X<sub>2</sub>,X<sub>3</sub> terhadap Y = 77.557  
 Pengaruh variabel lain ε terhadap Y = 22.443  
 Total = 100.000

Pengaruh langsung dari dimensi kekuasaan (X<sub>1</sub>), kewibawaan (X<sub>2</sub>), dan kemampuan (X<sub>3</sub>) terhadap kinerja guru masing-masing sebesar 31.05%, 19.99%, dan 4.98%, sedangkan pengaruh tidak langsungnya masing-masing sebesar 6.97%, 11.57%, dan 2.99%. Adapun pengaruh total dari dimensi kekuasaan, kewibawaan dan kemampuan masing-masing sebesar 38.02%, 31.56% dan 7.98%.

Dari hasil pengujian hipotesis terungkap bahwa kinerja guru dipengaruhi secara simultan oleh variabel kepemimpinan Kepala Sekolah (kekuasaan, kewibawaan dan kemampuan) berpengaruh secara signifikan. Kemudian pengujian secara parsial (individu) nampak bahwa ketiga variabel kepemimpinan Kepala Sekolah menunjukkan hasil yang signifikan, hal ini berarti bahwa kekuasaan, kewibawaan dan kemampuan secara parsial (individu) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru.

Setelah dilakukan pengujian hipotesis, maka selanjutnya diuraikan pembahasan hasil penelitian yang penjelasannya didasarkan pada variabel-variabel penelitian dan rumusan masalah. Berdasarkan pengujian dengan menggunakan *path analysis* menunjukkan adanya pengaruh baik secara kumulatif, yakni kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru di MTs

Negeri Jalaksana Kuningan yakni kekuasaan, kewibawaan dan kemampuan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan Kepala Sekolah menjadi faktor determinan dalam kinerja guru. Dengan demikian dimaknai pula berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, pengaruh kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru, artinya bahwa pengaruh langsung dari kepemimpinan yang didalamnya termasuk dimensi kekuasaan, kewibawaan dan kemampuan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja guru di MTs Negeri Jalaksana Kuningan.

Berdasarkan hasil uji korelasi secara parsial dari masing-masing dimensi, menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara Kepemimpinan Kepala Sekolah. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kinerja guru dipengaruhi oleh kepemimpinan. Hal ini berarti tingkat kemampuan kepemimpinan Kepala Sekolah menentukan tingkat kinerja guru.

Besarnya pengaruh kepemimpinan Kepala Sekolah MTs Negeri Jalaksana Kuningan dalam menerapkan kinerja guru didukung oleh kenyataan dari adanya kesetiaan, hasil kerja, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerjasama, kepemimpinan, kepribadian, prakarsa, kecakapan dan tanggung jawab yang dimiliki oleh kepemimpinan Kepala Sekolah sebagai faktor yang sangat strategis dalam meningkatkan kinerja pada gurunya.

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a) Pelaksanaan kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di MTs Negeri Jalaksana Kuningan. Hasil penelitian menunjukkan secara bersama-sama atau simultan variabel kepemimpinan Kepala Sekolah yang didukung oleh kepemimpinan kekuasaan, kewibawaan dan kemampuan.
- b) Pelaksanaan kepemimpinan Kepala Sekolah sebagai pemimpin di MTs Negeri Jalaksana Kuningan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di MTs Negeri Jalaksana Kuningan. Hasil penelitian menunjukkan secara bersama-sama atau simultan variabel

kemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

- c) Berdasarkan hasil uji F, dapat dijelaskan bahwa secara simultan variabel kepemimpinan Kepala Sekolah dengan dimensi yaitu kekuasaan, kewibawaan dan kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- d) Dari hasil penelitian secara parsial dijumpai keadaan bahwa kepemimpinan Kepala Sekolah kekuasaan, kewibawaan dan kemampuan berpengaruh secara signifikan dalam meningkatkan kinerja guru. Dan yang paling besar (dominan) memegang perannya adalah dimensi kekuasaan.
- e) Disamping pengaruh variabel kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$ ) terhadap variabel Y (kinerja guru), terlihat adanya hubungan korelasi antara  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$  satu sama lain secara signifikan. Hal ini dapat terlihat dari laporan matrik korelasi, lampiran mengenai analisis korelasi antar variabel.

#### **Daftar Pustaka**

- Davis, Keith dan W. Newstrom Jhon. 2000, "*Human Behavior at Work, Organization Behavior*", Singapore: Mc Crew-Hill Book Co.
- Handoko, Hani. 2000, *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPFE.
- Rusidi. 2006. Metodologi Penelitian Kuantitatif. Diktat Perkuliahan. Bandung: PPS UNPAD.
- Siagian. 2002, "*Teror dan Praktek Kepemimpinan*", Jakarta. PT. Rineka Cipta.
- Thoha, Mifiah. 2001, "*Perilaku Organisasi*", Jakarta, Raja Grafinda.