



## PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN KOMPETENSI GURU TERHADAP PRESTASI KERJA GURU

Ilmi Noor Rahmad<sup>1\*</sup>

<sup>1</sup>STKIP Kusuma Negara Jakarta

\*Corresponding Author: [ilmi\\_nr@stkipkusumanegara.ac.id](mailto:ilmi_nr@stkipkusumanegara.ac.id)

### Info Artikel

#### Sejarah Artikel:

Diterima: 02/03/2021

Direvisi: 21/03/2021

Disetujui: 24/03/2021

#### Keywords:

Principal leadership  
Teacher Competence,  
Teacher performance

#### Kata Kunci:

Kepemimpinan, Kepala  
sekolah, Kompetensi,  
guru, prestasi kerja

**Abstract..** The work performance of a teacher today is an inseparable part of our world of education. Currently, being a quality teacher has become an absolute requirement. There are many factors that influence the creation of teacher performance in the school organizations. Some of them are related is principal leadership and teacher performance role. The research aim of this research is to note how the relationship between principal leadership and teacher competence partially and can be influenced teacher performance at SMP Widya Nusantara, Bekasi, West Java. This research method is through a quantitative approach with a questionnaire obtained from 30 respondents. The research result shows that there is a positive and significant relationship between principal leadership and teacher performance. This matter can be observed from  $t_{value} (5,291) > t_{table} (1,703)$ , then  $H_0$  unaccepted and  $H_1$  accepted. There is also positive and significant relationship between teacher competence with teacher performance. This matter can be observed from  $t_{value} (8,307) > t_{table} (1,703)$ , then  $H_0$  unaccepted and  $H_2$  accepted. From this calculation significant coefficient multiple correlation test obtainable  $F_{value} = 17,482 > F_{table}$  at the error level ( $\alpha$ )  $1\% = 7,677$ . Therefore, it can be concluded that the correlation coefficient between principal leadership and teacher competence is in accordance with teacher performance is significant. It means  $H_0$  unaccepted and  $H_3$  accepted, in the sense is principal leadership ( $X_1$ ) and teacher competence ( $X_2$ ) is in accordance positively related and significant to performance teacher variable ( $Y$ ) at SMP Widya Nusantara. Whereas, Correlation Coefficient Value ( $r$ ) as big as 0,751 means is 75,1% of principle leadership and teacher competence are related to teacher performance at SMP Widya Nusantara, whereas the rest as big as 24,9% related to other factors that unobserved by the researcher

**Abstrak.** Prestasi kerja seorang guru saat ini menjadi salah satu bagian yang tidak terpisahkan dalam dunia pendidikan kita. Saat ini, menjadi guru yang berkualitas sudah menjadi sebuah tuntutan mutlak. Ada banyak faktor yang mempengaruhi terciptanya prestasi kerja seorang guru dalam organisasi sekolah. Beberapa diantaranya yang berkaitan adalah peranan kepemimpinan seorang kepala sekolah dan juga peranan kompetensi guru. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi guru secara parsial dan bersama-sama bisa mempengaruhi prestasi kerja guru di SMP Widya Nusantara, Bekasi, Jawa Barat. Metode penelitian ini adalah dengan cara pendekatan kuantitatif dengan bantuan kuisioner yang diperoleh dari 30 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Prestasi Kerja Guru. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai nilai  $t_{hitung} (5,291) > t_{tabel} (1,703)$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Terdapat juga hubungan positif dan signifikan antara Kompetensi Guru dengan Prestasi Kerja Guru. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai  $t_{hitung} (8,307) > t_{tabel} (1,703)$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Dari hasil perhitungan uji signifikansi koefisien korelasi ganda diperoleh nilai  $F_{hitung} = 17,482 > F_{tabel}$  pada taraf kesalahan ( $\alpha$ )  $1\% = 7,677$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompetensi Guru secara bersama-sama terhadap Prestasi Kerja Guru adalah signifikan. Ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, dalam arti bahwa kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) dan kompetensi guru ( $X_2$ ) secara bersama-sama berhubungan positif dan signifikan terhadap variabel prestasi kerja guru ( $Y$ ) di SMP Widya Nusantara. Sedangkan Nilai Koefisien Korelasi ( $r$ ) sebesar 0,751 artinya bahwa 75,1% kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi guru berhubungan dengan prestasi kerja guru di SMP Widya Nusantara sedangkan sisanya sebesar 24,9% berhubungan dengan faktor lain yang tidak teramati oleh penulis..

**How to Cite:** Rahmad, I. M. (2021). PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN KOMPETENSI GURU TERHADAP PRESTASI KERJA GURU. *Prima Magistra: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 2(1), 124-139. <https://doi.org/10.37478/jpm.v2i1.882>

### Alamat korespondensi:

STKIP Kusuma Negara Jakarta. Jl Raya Bogor Km 24 Cijantung Jakarta Timur. [ilmi\\_nr@stkipkusumanegara.ac.id](mailto:ilmi_nr@stkipkusumanegara.ac.id)

### Penerbit:

Program Studi PGSD Universitas Flores. [primagistrauniflor@gmail.com](mailto:primagistrauniflor@gmail.com)

## PENDAHULUAN

Dalam Undang-Undang No 20 tentang Sistem Pendidikan Nasional disebutkan bahwa “pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara”. Atas dasar pengertian tersebut maka dapat dipahami bahwa pendidikan benar-benar harus disadari arti pentingnya, dan direncanakan secara sistematis, supaya suasana belajar dan proses pembelajaran berjalan secara optimal.

Terbentuknya suasana dan proses pembelajaran yang baik akan memotivasi peserta didik untuk aktif mengembangkan potensi sesuai dengan bakat dan minatnya. Dengan berkembangnya potensi peserta didik, maka mereka akan memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara (Raharjo, 2013).

Dalam menjalankan organisasi salah satunya sekolah, selain jasa pelayanan, sarana dan prasarana, teknologi, serta peraturan yang berlaku, organisasi sekolah tentu saja memerlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang bermutu. Dalam hal ini SDM yang baik akan memberikan kontribusi baik dalam pencapaian visi dan misi organisasi sekolah (Hasauddin, 2019).

Jumlah guru dalam jabatan di Indonesia sebanyak 2.306.015 orang, secara bertahap akan direncanakan untuk dilakukan sertifikasi sampai dengan tahun 2021. Akan tetapi, prestasi kerja guru saat ini menjadi masalah dikarenakan prestasi kerja guru yang telah diberi sertifikasi semakin menurun bahkan tidak memenuhi standar sertifikasi lagi (Prihono, 2020). Prestasi kerja guru yang rendah akan sangat berpengaruh pada pelaksanaan tugas guru yang nantinya juga akan mempengaruhi pencapaian tujuan pendidikan. Hal ini seyogyanya menjadi tugas

penting kepala sekolah untuk dapat memberikan iklim yang memungkinkan guru mampu berkarya dengan penuh semangat. Dengan kemampuan manajerial yang dimiliki oleh kepala sekolah, diharapkan Kepala Sekolah mampu membangun dan memperhatikan prestasi guru secara positif (Karweti, 2010).

Penyelesaian tugas-tugas organisasi seperti halnya sebuah sekolah, telah menjadi kewajiban mutlak dari para anggota organisasi (contohnya kepala sekolah dan guru) dalam melaksanakan pekerjaannya. Pelaksanaan tugas oleh anggota organisasi tentunya disesuaikan dengan uraian kerja atau *job description*. Rincian tugas ini secara otomatis juga dapat menjadi panduan bagi anggota organisasi dalam mencapai titik tertentu seperti yang diharapkan. Kesesuaian antara rencana kerja dengan target ini kemudian dikenal dengan prestasi.

Proses kepemimpinan adalah identik dengan proses manajemen secara umum dalam lingkungan organisasi. Secara definisi, manajemen sendiri merupakan proses pendayagunaan bahan baku dan sumber daya manusia guna meraih tujuan-tujuan yang telah ditetapkan (Simamora, 1995). Proses tersebut melibatkan organisasi, arahan, koordinasi dan evaluasi orang-orang untuk mencapai tujuan tersebut. Langkah yang dilakukan adalah bagaimana dapat bekerja dan beraktivitas secara bersama-sama dengan kata lain untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Manajemen pendidikan merupakan penerapan dari prinsip-prinsip manajemen pada umumnya. Menurut Muin., *et al* (2017), manajemen pendidikan mempunyai ciri khas pada tujuan, proses dan orientasinya. Tujuan dalam manajemen pendidikan selalu berorientasi pada pendidikan, yaitu pengembangan kepribadian dan kemampuan dasar peserta didik. Dalam prosesnya, manajemen sekolah mempunyai unsur-unsur dalam manajemen (misalnya kinerja kepala sekolah dan guru), pengambilan keputusan, proses mengorganisasi sekolah dan juga pemakaian sumber-sumber untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Manajemen pendidikan sebagai suatu sistem total untuk mencapai suatu tujuan. Manajemen



pendidikan sebagai suatu sistem, memberikan perhatian dan perlakuan dengan proporsi yang relatif sama kepada sub-sub sistemnya.

Salah satu faktor dari manajemen pendidikan yang penting tetapi masih kurang tersentuh dalam program pembangunan pendidikan adalah kepemimpinan Kepala Sekolah. Sebesar apapun input persekolahan ditambah atau diperbaiki, outputnya tetap tidak akan optimal, apabila faktor kepemimpinan Kepala Sekolah yang merupakan aspek yang sangat strategis dalam proses belajar mengajar, belum diberikan perhatian yang cukup memadai. Peranan Kepala Sekolah sebagai pengelola terdepan yang memberikan keputusan apakah setiap input berproses bisa dilakukan atau tidak dan berinteraksi secara positif dalam sistem belajar mengajar. Kepala Sekolah mempunyai peranan yang sangat besar dan memiliki peranan yang dominan untuk mendorong upaya inovasi baik yang berasal dari luar maupun yang muncul dari dalam sekolahnya (Ekosiswoyo, 2016).

Kemajuan dari setiap organisasi ditentukan juga dari setiap anggota organisasinya untuk saling bekerjasama dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kompleksitas permasalahan dalam organisasi menjadi alasan pentingnya kerjasama dalam pencapaian tujuan. Hasil dari sinergitas dalam bentuk kerjasama ini juga akan sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja dari anggota organisasinya.

Menurut Trotter (Ekaningsih, 2013; Sahertian et al., 2016; Sahertian & Satriobudi, 2018), kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Seorang yang berkompoten adalah orang yang dengan keterampilannya mengerjakan pekerjaan dengan mudah, cepat, intuitif dan sangat jarang atau tidak pernah membuat kesalahan. Menurut Boyatzis (Hutapea & Thoha, 2008) kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan.

Kompetensi merupakan karakteristik

dasar dari seseorang yang memungkinkan seorang pegawai berkinerja superior dalam menjalankan pekerjaannya (Mulyana, 2008). Kompetensi merupakan perpaduan yang sinergis tiga komponen utama antara keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*) dan perilaku (*attitude*) yang bisa diamati dan diimplementasikan secara kritis untuk mencapai kesuksesan suatu organisasi dan prestasi kerja serta kontribusi individu pegawai terhadap organisasi.

Menurut Spencer & Spencer (Mujiatun, 2017; Fadhillah et al., 2019), secara umum, di dalam teori kompetensi ada tiga tingkatan kompetensi, yaitu :

1. *Behavioral Tools*

- a. *Knowledge* merupakan informasi yang digunakan orang dalam bidang tertentu.
- b. *Skill* merupakan kemampuan orang untuk melakukan sesuatu dengan baik.

2. *Image Attribute*

- a. *Social Role* merupakan pola perilaku orang yang diperkuat oleh kelompok sosial atau organisasi.
- b. *Self Image* merupakan pandangan orang terhadap dirinya sendiri.

3. *Personal Charasteristic*

- a. *Traits* merupakan aspek tipikal berperilaku.
- b. *Motive* merupakan apa yang menjadi pendorong terhadap perilaku seseorang dalam bidang tertentu.

Guru dituntut mempunyai kemampuan dasar yang diperlukan sebagai pendidik, pembimbing dan pengajar sebagaimana tertuang dalam kompetensi guru. Berdasarkan undang-undang tersebut di atas dan juga Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan serta Peraturan Pemerintah No. 74 Tahun 2008 tentang Guru, setiap guru harus memiliki dan memahami kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional. Kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional tidak dapat



berdiri sendiri-sendiri, semua kompetensi tersebut harus dapat dimiliki dan dikuasai oleh seorang guru yang bermutu (Darmadi, 2016).

Menurut Ranupandojo (Triono, 2016), prestasi ditafsirkan sebagai arti pentingnya suatu pekerjaan, tingkat keterampilan yang diperlukan, kemajuan dan tingkat penyelesaian suatu pekerjaan. Berdasarkan pengertian tersebut maka kata prestasi dapat dimaknai sebagai hasil yang telah dicapai melalui suatu keterampilan tertentu. Pencapaian prestasi membutuhkan perencanaan yang baik disertai dengan keterampilan yang dibutuhkan.

Prestasi kerja pada dasarnya merupakan hasil-hasil kerja yang ditunjukkan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan atau ketentuan yang berlaku. Hal itu sesuai dengan pendapat Ranupandojo & Husnan (2000) yang menjelaskan tentang beberapa indikator yang dapat dijadikan sebagai ukuran dalam menentukan prestasi kerja, indikator-indikator tersebut meliputi :

1. Kualitas kerja, meliputi ketepatan dan keberhasilan.
2. Kuantitas kerja, yaitu mengenai output, serta perlu diperhatikan pula tidak hanya output yang rutin saja, tetapi juga seberapa cepat dia dapat menyelesaikan pekerjaan yang ekstra.
3. Dapat tidaknya diandalkan termasuk dalam hal ini yaitu mengikuti instruksi, inisiatif, rajin, serta sikap hati-hati.
4. Sikap, yaitu sikap terhadap karyawan perusahaan dan pekerjaan serta kerjasama.

Kesuksesan dalam pembelajaran dipengaruhi banyak faktor, salah satu diantaranya adalah faktor kualitas Guru. Hal ini sesuai dengan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen. Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini melalui jalur formal pendidikan dasar dan pendidikan menengah (Sulistyo &

Wijayanto, 2015).

Menurut Charles E. Silberman, (Seknun, 2014), pendidikan mempunyai arti dan makna yang berbeda dengan pembelajaran, karena pembelajaran hanya menitikberatkan pada usaha mengembangkan intelektualitas manusia. Sedangkan tujuan dari pendidikan adalah untuk berusaha mengembangkan seluruh aspek kepribadian dan kemampuan manusia, baik dilihat dari aspek kognitif, afektif dan psikomotorik. Pendidikan mempunyai makna yang lebih luas daripada pembelajaran, tetapi pembelajaran merupakan penunjang dan sarana yang ampuh dalam menyelenggarakan pendidikan (Zein, 2016).

Dalam dunia pendidikan, baik buruk kualitas tenaga pengajar (Guru) dapat diukur dari prestasi kerjanya. Guru adalah salah satu unsur manusia dalam proses pendidikan (Djamarah, 2002). Dalam proses pendidikan di sekolah, guru memegang tugas ganda yaitu sebagai pengajar dan pendidik.

Adapun guru adalah ujung tombak dalam proses belajar mengajar. Hal ini sangat dimungkinkan karena guru yang berinteraksi langsung dengan siswa di dalam kelas. Gurulah mempunyai peran yang sangat penting bagi anak didik untuk bisa mengerti dan paham mengenai mata pelajaran. Sekolah sebagai institusi pendidikan membutuhkan guru yang tidak hanya berfungsi sebagai pengajar yang mengajarkan mata pelajaran tertentu kepada peserta didiknya, tetapi juga sebagai pendidik yang dalam mengajarkan dan memahami pengetahuan kepada siswanya mengenai etika, kemampuan untuk *survive* dalam hidup, moral, empati, kreasi dan sebagainya (Muslimin, 2020).

Prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Penilaian prestasi kerja guru menurut Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 adalah penilaian dari tiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karier kepangkatan dan jabatannya (Sutrisno, 2019).

Untuk melakukan penilaian prestasi





kerja (Suwatno & Priansa, 2014), terdapat beberapa macam metode yang bisa dilakukan, yaitu :

1. Metode penilaian berorientasi masa lalu (*Past Based Methods*). Metode ini merupakan metode tertua dan paling sederhana untuk menilai prestasi kerja dan diterapkan secara sistematis ataupun tidak sistematis. Yang termasuk dalam metode tradisional ini adalah :
  - a. Skala peringkat (*rating scale*), dalam metode ini evaluasi subyektif dilakukan oleh penilai terhadap kinerja karyawan dengan skala waktu tertentu dari rendah sampai tinggi dan evaluasi hanya didasarkan pada pendapat penilai, dimana penilai membandingkan hasil pekerjaan karyawan dengan faktor-faktor yang dianggap penting terhadap pelaksanaan pekerjaan tersebut.
  - b. Daftar ceklis (*Checklist*), metode penilaian ini biasanya penilai adalah dari atasan langsung dan pada metode ini menggunakan kalimat-kalimat atau kata-kata yang menggambarkan prestasi kerja dan karakter-karakter karyawan, sehingga pihak penilai tinggal memilihnya.
  - c. Metode Peristiwa Kritis (*Critical Incident Methods*), adalah metode yang digunakan penilai berdasarkan pada catatan-catatan penilaian yang memperhatikan perilaku karyawan yang sangat baik atau sangat jelek dalam pelaksanaan kerjanya.
  - d. Metode Peninjauan Lapangan (*Field Review Methods*), dalam metode ini menggunakan tenaga ahli yang diwakilkan dari personalia mendapatkan informasi khusus dari atasan langsung tentang prestasi kerja karyawan.
  - e. Tes dan Observasi Prestasi Kerja, metode ini didasarkan pada tes pengetahuan dan ketrampilan. Tes yang dilakukan dalam bentuk tes tertulis atau dengan peragaan ketrampilan.
  - f. Metode Evaluasi Kelompok, pada metode ini penelitian ini biasanya dilakukan oleh atasan langsung. Dan kegunaan daripada penilaian kelompok ini untuk pengambilan keputusan kenaikan upah, promosi dan
2. Metode penilaian berorientasi masa depan (*Future Based Methods*). Metode ini merupakan perkembangan dari metode tradisional dalam menilai prestasi kerja. Metode penelitian ini menggunakan asumsi bahwa karyawan, staf, bawahan ataupun guru yang juga sebagai bawahan dari kepala sekolah, bukan lagi sebagai obyek penelitian yang tunduk dan tergantung pada personalia ataupun atasan atau kepala sekolah sebagai atasan, akan tetapi bawahan juga dilibatkan dalam proses penelitian. Yang termasuk ke dalam metode modern ini adalah :
  - a. Penilaian Diri (*Self Appraisal*), metode ini digunakan untuk tujuan pengembangan diri. Apabila karyawan menilai dirinya sendiri, maka perilaku defensif cenderung tidak akan terjadi, sehingga upaya untuk melakukan perbaikan cenderung untuk dapat dilakukan.
  - b. Penilaian Psikologis (*Psychological Appraisal*), penilaian psikologis terdiri dari wawancara, tes-tes psikologi, diskusi dengan atasan langsung dan penilaian-penilaian langsung lainnya. Penilaian psikologi ini dilakukan oleh ahlinya yaitu para psikolog. Penilaian ini bertujuan untuk mengenal intelektual, emosi, motivasi karyawan dan lainnya, sehingga diharapkan dapat digunakan untuk menentukan prestasi kerja di masa yang akan datang.
  - c. Pendekatan *Management by Objective* (MBO), inti dari pendekatan MBO adalah bahwa setiap karyawan dan penilai secara bersama untuk menetapkan tujuan-tujuan atau sasaran-sasaran pelaksanaan kerja di waktu yang akan datang. Dengan menggunakan sasaran-sasaran tersebut, penilaian prestasi kerja dilakukan secara bersama pula.

Kepala Sekolah juga harus memiliki kompetensi atau kemampuan yang meliputi dimensi kompetensi kepribadian, manajerial,

kewirausahaan, supervisi dan sosial, secara lebih rinci, kepala sekolah diharapkan mampu (Baharun, 2017):

1. Menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah.
2. Bekerja keras untuk mencapai keberhasilan sekolah/madrasah sehingga menjadi organisasi pembelajar yang efektif.
3. Memiliki motivasi yang kuat untuk sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pimpinan sekolah/madrasah.
4. Pantang menyerah dan selalu mencari solusi terbaik dalam menghadapi kendala yang dihadapi sekolah/madrasah.
5. Memiliki naluri kewirausahaan dalam mengelola kegiatan produk/ jasa sekolah/ madrasah sebagai sumber belajar peserta didik.

Disamping kompetensi tersebut, Kepala Sekolah juga harus mampu mengakomodasi 3 jenis ketrampilan yang terintegrasi dalam mekanisme kerja administrasi sekolah sebagai proses sosial. Tiga ketrampilan tersebut (Iskandar, 2017), mencakup :

1. Ketrampilan teknis (*technical skill*)
2. Ketrampilan melakukan hubungan-hubungan kemanusiaan (*human skill*)
3. Ketrampilan konseptual (*conceptual skill*)
4. Keterampilan administratif (*administrative skill*)

Jadi kalau bisa digambarkan secara ringkas, secara prinsip sebagaimana dalam Kemendiknas (Maya, 2012), fungsi dan tugas seorang kepala sekolah bisa diakronimkan sebagai EMANLISME (*educator, manager, administrator, supervisor, leader, inovator dan entrepreneur*).

Peranan Kepala Sekolah harus terus dan mampu untuk memberikan motivasi kepada guru agar mampu meningkatkan produktivitasnya. Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Dangkuwa, disimpulkan bahwa produktivitas kerja guru akan dapat meningkat sebesar 35-40% atas pengaruh dorongan dan pengaruh dari kepala sekolah, sedangkan sekitar 60-65% ditentukan oleh kemampuan

personal atau diri guru sendiri. Penelitian ini juga memberikan laporan bahwa produktivitas yang merupakan salah satu tanda prestasi kerja guru berbanding lurus dengan kepemimpinan kepala sekolah (Sutikno, 2012).

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengambil obyek pada Sekolah Menengah Pertama (SMP) Widya Nusantara Kota Bekasi. Obyek penelitian dipilih didasarkan atas perlunya data penelitian yang harapannya dapat digunakan sebagai input dan juga saran untuk perbaikan kualitas kerja dan kinerja di lingkungan SMP Widya Nusantara.

Penelitian melibatkan tiga variabel penelitian, dengan rincian, yaitu kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi guru sebagai variabel bebas (*independent variable*) dan prestasi kerja guru sebagai variabel terikat (*dependent variable*).

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sedangkan metode yang digunakan adalah survei. Metode survei, menurut Kerlinger, (Sugiyono, 2012), digunakan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan-hubungan antar variabel. Dengan demikian survei dapat dimanfaatkan untuk mendeskripsikan kondisi variabel penelitian dan mengetahui hubungan atau pengaruh antar variabel penelitian.

Pengumpulan data dalam penelitian ini digunakan beberapa metode yaitu melalui metode kuisioner (angket), wawancara, observasi. Angket disusun oleh peneliti berdasarkan telaah kajian teoritik yang mendukung variabel-variabel yang telah dipilih.

Populasi penelitian ini adalah keseluruhan populasi, dengan pertimbangan jumlah populasi tidak banyak sehingga keseluruhannya dijadikan sampel. Dengan kondisi demikian maka penelitian ini menggunakan sampel jenuh yang diambil dengan teknik sensus. Sampel dalam penelitian adalah seluruh populasi dari SMP



Widya Nusantara yaitu sebanyak 30 orang guru, yang mempunyai tugas-tugas tambahan, seperti Wakil kepala sekolah (wakasek), Wali kelas, guru Bimbingan Konseling (BK) pengurus koperasi dan juga ada yang merangkap sebagai pembina OSIS.

Supaya tiga variabel tersebut dapat terukur maka perlu dioperasionalkan dalam bentuk definisi operasional variabel penelitian dalam Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompetensi Guru serta Prestasi Kerja Guru seperti yang ada pada Tabel 1.

**Tabel 1.** Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Subvariabel	Dimensi	Nomor Butir
Kepemimpinan Kepala Sekolah	Kemampuan Personal	1. Integritas	1, 2
		2. Konstruktif	3, 4, 5
		3. Kreatif	6, 7, 8, 9
Kepemimpinan Kepala Sekolah	Keteladanan	1. Kooperatif	10, 11
		2. Partisipatif	12, 13
		3. Pragmatik	14,
Kepemimpinan Kepala Sekolah	Kepekaan Sosial	1. Adaptif	15, 16, 17
		2. Fleksibilitas	18, 19
		3. Kerjasama	20, 21, 22
		4. Kebijakanaksanaan	23, 24, 25
Kompetensi Guru	Kompetensi pedagogik	1. Pemahaman terhadap peserta didik	1, 2,
		2. Evaluasi hasil belajar	3, 19, 4, 10,
		3. Perancangan dan pelaksanaan pembelajaran	18
		4. Pemahaman wawasan	
		5. Pengembangan kurikulum	
		6. Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik	
		7. Pengembangan peserta didik	
Kompetensi Guru	Kompetensi kepribadian	1. Beriman dan bertakwa	6,7, 14, 8, 12
		2. Arif bijaksana	
		3. Berwibawa	
Kompetensi Guru	Kompetensi Sosial	4. Menjadi teladan	
		5. Mengembangkan diri	
Kompetensi Guru	Kompetensi Profesional	1. Berkomunikasi secara santun	13, 9, 15, 11
		2. Bergaul secara efektif dengan peserta didik	
		3. Bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar	
		4. Menerapkan prinsip persaudaraan sejati dan semangat kebersamaan	
Prestasi Kerja Guru	Faktor Personal	1. Penguasaan materi-materi	16, 5, 17, 20
		2. Pengembangan materi dan pemutakhiran	
		3. Pemikiran dan kerangka ilmiah	
		4. Penguasaan teknologi informasi	
		1. Kerjasama	1, 4, 5, 12, 10, 19
		2. Tanggung Jawab	17, 18,
		3. Komunikasi	14, 25
		4. Kedisiplinan	15, 20,
5. Inisiatif / Kreativitas	7, 21,		
Prestasi Kerja Guru	Faktor Organisasional	6. Keputusan	6, 23
		7. Ketrampilan kerja	
Prestasi Kerja Guru	Faktor Organisasional	8. Persepsi terhadap tugas	
		1. Perhatian dari pimpinan	11,
		2. Pembagian tugas dan wewenang	16,
		3. Sarana dan prasarana pendukung	13,
		4. Ketertiban administrasi	8, 9,
		5. Suasana kerja	2, 3
Prestasi Kerja Guru	Faktor Organisasional	6. Sistem penghargaan / reward	22, 24



Kuesioner sebelum digunakan terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya. Validitas yang digunakan adalah validitas item (butir), yakni untuk mengetahui sejauh mana item-item yang ada mencakup keseluruhan faktor yang hendak diukur. Oleh karena data yang diperoleh dari kuesioner dalam bentuk skala Likert adalah data interval, maka uji validitas menggunakan rumus Korelasi Product Moment Pearson yang diolah dengan program SPSS versi 16.0. Sedangkan uji reliabilitas atas kuesioner yang sama menggunakan rumus Alpha Cronbach. Perhitungan Alpha Cronbach juga menggunakan program SPSS versi 16.0.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi : analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial / parametrik. Analisis statistik deskriptif digunakan untuk mendapatkan data yang dapat dimanfaatkan untuk menggambarkan kondisi masing-masing variabel penelitian, sedangkan analisis statistik inferensial / parametrik digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Oleh karena data yang didapat dari kuesioner dalam bentuk skala Likert adalah data interval, maka uji statistik inferensial memerlukan uji persyaratan analisis, minimal uji normalitas yang dilakukan dengan Uji Lilliefors. Sedangkan uji hipotesis menggunakan rumus statistik sebagai berikut :

#### 1. Regresi Linear Berganda

Model regresi linear berganda (*multiple regression*) digunakan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Model ini digunakan karena ada lebih dari satu faktor (dalam hal ini 2 variabel bebas) yang mempengaruhi variabel terikat atau tak bebas (Gurajati, 2006), sehingga diharapkan dapat memberikan jawaban tentang besarnya pengaruh variabel bebas yang terdiri dari Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) dan Kinerja Guru (X2) terhadap variabel terikat yaitu Prestasi Kerja Guru (Y).

Model persamaan regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Y = Prestasi Kerja Guru (variabel terikat)

a = Konstanta

b1, b2 = Koefisien regresi

X1, X2 = Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kinerja Guru (variabel bebas)

#### 2. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel-variabel bebas menjelaskan variabel terikat. Koefisien ini menunjukkan proporsi keragaman total pada variabel terikat yang dijelaskan oleh model regresi. Nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) berada pada interval  $0 \leq R^2 \leq 1$ . Makin baik estimasi model dalam menggambarkan data, maka makin dekat nilai R ke nilai 1.

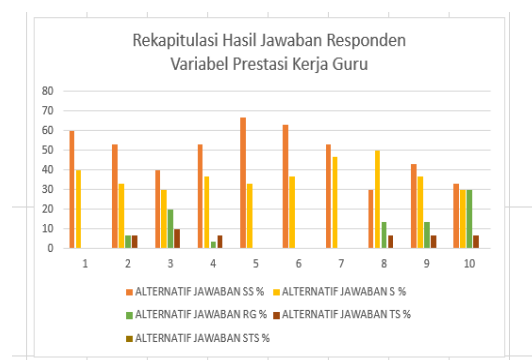
#### 3. Uji Hipotesis dengan Uji t dan Uji F

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas memiliki pengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel terikat secara individual (H1 dan H2). Sedangkan uji F digunakan untuk menguji hubungan dua variabel bebas secara simultan (H3) dengan variabel terikat.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Hasil Penelitian

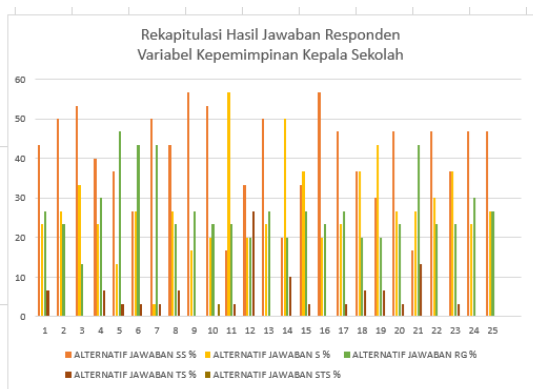
Gambaran dari masing-masing variabel penelitian, baik variabel Prestasi Kerja Guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah, maupun Kompetensi Guru dapat diuraikan sebagai berikut.



**Gambar 1.** Diagram Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden Variabel Prestasi Kerja Guru



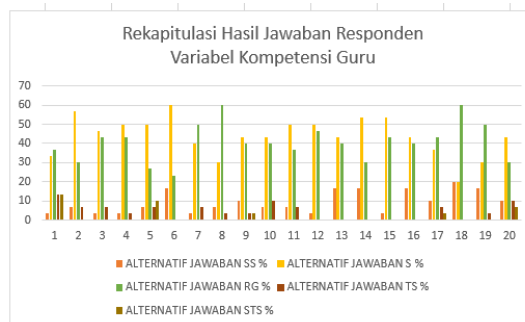
Berdasarkan rekapitulasi jawaban responden di atas terlihat jawaban responden pada setiap itemnya cenderung menyebar, dengan konsentrasi pada jawaban Sangat Setuju (SS), Setuju (S) dan Ragu-ragu (RG). Nilai rata-rata jawaban responden untuk setiap itemnya dari yang terkecil adalah 3,90 sampai yang tertinggi 4,80. Nilai rata-rata terkecil yaitu pada item : “Bagi guru yang rutin bersedia memberikan bimbingan khusus terhadap siswa yang mengalami kesulitan belajar, diberikan insentif lebih” (Butir no. 22); sedangkan nilai rata-rata tertinggi yaitu pada item : “Guru merupakan faktor penentu yang sangat dominan dalam pendidikan, sehingga guru memiliki multi peran baik sebagai pengajar maupun pendidik bagi siswa” (Butir no.16). Secara keseluruhan nilai rata-ratanya adalah 4,34. Merujuk pada skala yang digunakan 1 – 5, maka nilai rata-rata tersebut memberikan gambaran bahwa Prestasi Kerja Guru secara umum tergolong tinggi.



**Gambar 2.** Diagram Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

Jawaban responden untuk variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah lebih terkonsentrasi pada jawaban Sangat Setuju (SS), Setuju (S) dan Ragu-ragu (RG). Adapun nilai rata-rata pada item pernyataan dari yang terkecil 3,47 sampai dengan 4,40. Item pernyataan terkecil pada item : “Kepala sekolah mengajak guru berdiskusi mengenai perkembangan dan kemajuan sekolah” (Butir no. 21), sedangkan pernyataan tertinggi pada item : “Kepala sekolah mampu menggerakkan pegawai TU (tata usaha) untuk memberi pelayanan yang lebih baik” (Butir no. 3).

Secara keseluruhan nilai rata-ratanya adalah 4,04, sehingga jika merujuk pada skala 1 – 5, maka nilai rata-rata menunjukkan bahwa secara umum kemampuan Kepemimpinan Kepala Sekolah tergolong tinggi.



**Gambar 3.** Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

Dari hasil jawaban responden terlihat jawabannya lebih banyak pada alternatif jawaban Sangat Setuju (SS), Setuju (S) dan Ragu-ragu (RG). Nilai rata-ratanya dari yang terkecil 3,00 pada item : “Saya menyadari bahwa setiap siswa mempunyai kemampuan kognitif yang berbeda-beda dalam setiap kompetensi pembelajaran yang saya sampaikan” (Butir no. 1), dan yang terbesar 3,93 pada item : “Dalam menjalankan tugas, sebagai seorang guru saya berpegang teguh pada norma agama yang saya anut” (Butir no. 6). Nilai rata-rata totalnya adalah 3,55 sehingga jika merujuk pada skala 1 – 5, mengindikasikan bahwa secara umum Kompetensi Guru tergolong tinggi.

Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis menggunakan statistik inferensial. Penggunaan statistik inferensial salah satunya menyatakan bahwa galat taksiran harus normal. Uji normalitas galat taksiran dilakukan dengan menggunakan statistik Lilliefors. Ketentuan pengujiannya adalah galat taksiran berdistribusi normal apabila  $H_0$  diterima dan tidak berdistribusi normal apabila  $H_1$  diterima. Secara statistik kriteria pengujiannya adalah  $H_0$  diterima apabila  $L_{hitung} < L_{tabel}$  dan  $H_0$  ditolak apabila  $L_{hitung} > L_{tabel}$ . Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan rumus Lilliefors didapatkan hasil sebagaimana terlihat pada Tabel 2 berikut :

**Tabel 2.** Rangkuman Hasil Uji Normalitas

No	Galat Taksiran	$L_{hitung}$	$L_{tabel(\alpha, 0,05)}$	Ket.
1	Y atas $X_1$	0,127	0,162	Normal
2	Y atas $X_2$	0,063	0,162	Normal

Berdasarkan hasil perhitungan Liliefors sebagaimana terlihat dalam tabel di atas, untuk galat taksiran Y atas  $X_1$  memiliki  $L_{hitung}$  sebesar 0,127 dan  $L_{tabel}$  sebesar 0,162. Dari hasil tersebut diketahui  $L_{hitung} < L_{tabel}$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa galat taksiran Y atas  $X_1$  adalah normal. Sementara untuk galat taksiran Y atas  $X_2$  diperoleh  $L_{hitung}$  0,063 <  $L_{tabel}$  yang sebesar 0,162. Dengan hasil ini, maka dapat disimpulkan bahwa galat taksiran Y atas  $X_2$  adalah normal.

### Pengujian Hipotesis

Berikut ini diuraikan hasil perhitungan statistik untuk menguji hipotesis penelitian.

#### 1. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Prestasi Kerja Guru

Hasil perhitungan statistik yang meliputi regresi, korelasi, koefisien determinasi, dan uji t, yang perhitungannya dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 16.0 untuk pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Prestasi Kerja Guru terangkum pada Tabel 3 dibawah ini.

**Tabel 3.** Rangkuman Hasil Perhitungan Regresi, Korelasi, Koefisien Determinasi, dan Uji t Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Prestasi Kerja Guru

Keterangan	Nilai	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$
Koefisien Korelasi (r)	0,623		
Koefisien Determinasi ( $r^2$ )	0,389	5,291	1,703
Konstanta (a)	52,201		
Koefisien Regresi (b)	0,558		

(Sumber : Hasil Penelitian Lapangan diolah dengan SPSS Versi 16.0)

Berdasarkan hasil perhitungan sebagaimana dirangkum dalam Tabel 3, diketahui bahwa nilai koefisien korelasinya (r) sebesar 0,623. Koefisien korelasinya bernilai positif sehingga mencerminkan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah mempunyai pengaruh dengan Prestasi Kerja Guru, sehingga semakin baik Kepemimpinan Kepala Sekolah, maka semakin tinggi pula Prestasi Kerja Guru. Sementara koefisien determinasi yang mencerminkan seberapa besar kontribusi variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap variabel Prestasi Kerja Guru sebesar 0,389 atau 38,9%. Dengan demikian dapat diketahui tinggi rendahnya Prestasi Kerja Guru karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah yaitu sebesar 38,9%.

Analisis hasil uji t yang digunakan untuk uji hipotesis menunjukkan hasil nilai t  $t_{hitung}$  5,291. Adapun nilai t tabel menggunakan taraf signifikansi  $\alpha = 5$  dan degree of freedom sebesar 27 yaitu 1,703. Kriteria pengambilan keputusan untuk pengujian hipotesis adalah : jika  $t_{hitung} < t_{tabel} (\alpha, df)$ , maka tidak terdapat pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Prestasi Kerja Guru. Sebaliknya, jika  $t_{hitung} > t_{tabel} (\alpha, df)$ , Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh dengan Prestasi Kerja Guru. Oleh karena nilai  $t_{hitung} (5,291) > t_{tabel} (1,703)$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Guru.

Model persamaan regresi linier sederhana:  $\hat{Y} = 52,201 + 0,558X_1$ . Dari persamaan regresi diketahui nilai konstantanya sebesar 52,201. Secara matematis, nilai konstanta tersebut menyatakan bahwa pada saat variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah bernilai 0, maka Prestasi Kerja Guru nilai adalah sebesar 52,201. Dari persamaan di atas juga diketahui koefisien regresinya 0,558 yang menggambarkan adanya pengaruh berbanding lurus antara Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Prestasi Kerja Guru. Dengan demikian setiap kenaikan satu satuan variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah menyebabkan kenaikan Prestasi Kerja Guru sebesar 0,558 pada konstanta 52,201.



## 2. Pengaruh Kompetensi Guru dengan Prestasi Kerja Guru

Hasil perhitungan korelasi, koefisien determinasi, uji t, dan regresi pengaruh Kompetensi Guru dengan Prestasi Kerja Guru terangkum pada Tabel 4.

**Tabel 4.** Rangkuman Hasil Perhitungan Regresi, Korelasi, Koefisien Determinasi dan Uji t Pengaruh Kompetensi Guru dengan Prestasi Kerja Guru

Keterangan	Nilai	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>
Koefisien Korelasi (r)	0,735		
Koefisien Determinasi (r <sup>2</sup> )	0,540	8,307	1,703
Konstanta (a)	36,470		
Koefisien Regresi (b)	0,845		

(Sumber: Hasil Penelitian Lapangan Diolah dengan SPSS Versi 16.0)

Berdasarkan hasil perhitungan seperti terlihat dalam Tabel 4 diketahui bahwa nilai koefisien korelasinya (r) sebesar 0,735. Koefisien korelasinya bernilai positif sehingga semakin tinggi Kompetensi Guru maka semakin tinggi pula Prestasi Kerja Guru. Adapun koefisien determinasinya sebesar 0,540 atau 54%. Dengan demikian dapat diketahui tinggi rendahnya Prestasi Kerja Guru 54% diantaranya dijelaskan oleh variabel Kompetensi Guru.

Hasil perhitungan uji t menunjukkan nilai t<sub>hitung</sub> 8,307, sedangkan nilai t<sub>tabel</sub> menggunakan taraf signifikansi  $\alpha = 5$  dan *degree of freedom* sebesar 27, yaitu 1,703. Oleh karena nilai t<sub>hitung</sub> (8,307) > t<sub>tabel</sub> (1,703), maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>2</sub> diterima, yang berarti dapat disimpulkan bahwa Kompetensi Guru memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan Prestasi Kerja Guru.

Model persamaan regresi linier untuk pengaruh Kompetensi Guru terhadap Prestasi Kerja Guru :  $\hat{Y} = 36,470 + 0,845X_2$ . Dari persamaan regresi tersebut terlihat nilai konstantanya sebesar 36,470. Nilai konstanta tersebut memiliki makna bahwa pada saat variabel Kompetensi Guru bernilai 0, maka Prestasi Kerja Guru memiliki nilai sebesar 36,470. Dari persamaan di atas juga diketahui

koefisien regresinya bernilai 0,845 yang menggambarkan bahwa setiap kenaikan satu satuan Kompetensi Guru diikuti kenaikan Prestasi Kerja Guru sebesar 0,845.

## 3. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompetensi Guru bersama-sama dengan Prestasi Kerja Guru

Hasil perhitungan korelasi, koefisien determinasi, uji F, dan regresi yang diperoleh untuk pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompetensi Guru dengan Prestasi Kerja Guru terangkum pada Tabel 5 .

**Tabel 5.** Rangkuman Hasil Perhitungan Regresi, Korelasi Koefisien Determinasi dan Uji F Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompetensi Guru dengan Prestasi Kerja Guru

Keterangan	Nilai	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>	
			$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
Koefisien Korelasi (r)	0,751			
Koefisien Determinasi (r <sup>2</sup> )	0,564			
Konstanta (a)	33,050	17,482	4,210	7,677
Koefisien regresi (b <sub>1</sub> )	0,194			
Koefisien regresi (b <sub>2</sub> )	0,672			

(Sumber: Hasil Penelitian Lapangan Diolah dengan SPSS Versi 16.0)

Berdasarkan hasil perhitungan seperti terlihat dalam Tabel 5 diketahui bahwa nilai koefisien korelasinya (r) sebesar 0,751. Koefisien korelasi yang menunjukkan pengaruh antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompetensi Guru secara bersama-sama terhadap Prestasi Kerja Guru sebesar 0,751. Koefisien korelasi tersebut menunjukkan pengaruh positif, sehingga semakin baik Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompetensi Guru, maka semakin tinggi Prestasi Kerja Guru. Dari hasil perhitungan uji signifikansi koefisien korelasi ganda diperoleh nilai F<sub>hitung</sub> = 17,482 > F<sub>tabel</sub> pada taraf kesalahan ( $\alpha$ ) 1% = 7,677. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompetensi Guru secara bersama-sama terhadap Prestasi Kerja Guru adalah



signifikan. Ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, dalam arti Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompetensi Guru secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan Prestasi Kerja Guru.

Nilai koefisien determinasinya sebesar 0,564 atau variasi koefisien determinasi sebesar 56,4%. Ini berarti 56,4% variasi Prestasi Kerja Guru dapat dijelaskan oleh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompetensi Guru melalui persamaan regresi  $\hat{Y} = 33,050 + 0,194X_1 + 0,672X_2$ . Nilai konstanta sebesar 33,050 dapat dijelaskan bahwa pada saat variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompetensi Guru bernilai 0, maka Prestasi Kerja Guru memiliki nilai sebesar 33,050. Dari persamaan di atas juga diketahui koefisien regresi variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah = 0,194, dan Kompetensi Guru = 0,672. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompetensi Guru akan diikuti kenaikan Prestasi Kerja Guru sebesar 0,194 dari Kepemimpinan Kepala Sekolah dan 0,672 dari Kompetensi Guru.

### Pembahasan Hasil Penelitian

#### 1. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Prestasi Kerja Guru

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan Prestasi Kerja Guru. Hal ini menunjukkan sangat besar pengaruhnya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap hasil Prestasi Kerja Guru. Dalam realitasnya Kepemimpinan Kepala Sekolah memang dapat mendorong tumbuhnya sikap-sikap inovatif, terbuka dan positif yang dapat berimplikasi pada kemampuan pemecahan masalah sehingga memungkinkan masalah dapat diselesaikan dengan baik. Kondisi ini pada gilirannya akan membuat Prestasi Kerja Guru berkembang lebih maksimal. Untuk itu nilai-nilai positif di dalam organisasi sekolah, seperti kemauan untuk bereksperimen, tidak merasa terhambat dengan aturan-aturan, cepat mengambil manfaat dari kesempatan yang ada, inovatif, dan berani mengambil risiko perlu dijadikan budaya utama organisasi sekolah. Demikian pula ketika muncul

suasana kerja yang kompetitif, berorientasi pada pencapaian, dengan nilai-nilai Kepemimpinan Kepala Sekolah yang positif dan optimal dengan disertai prinsip-prinsip kepemimpinan yang telah diimplementasikan dalam organisasi sekolah, dianggap sebagai pemicu dan pemacu semangat yang berorientasi Prestasi Kerja Guru. Melalui Kepemimpinan Kepala Sekolah yang sehat dan positif, anggota organisasi melahirkan Prestasi Kerja Guru, menjadi inspirasi dan motivasi terhadap individu guru yang lain dan menciptakan budaya organisasi. Apabila prestasi kerja guru ini sudah menjadi budaya organisasi maka organisasi secara utuh akan tampil di masyarakat sebagai organisasi yang berkualitas karena di dalamnya terdiri dari sumber daya manusia yang juga berkualitas.

Pengaruh budaya terhadap organisasi dapat dibedakan atas tiga aspek, yakni : (1) Pengaruh mengarahkan, berarti budaya akan menggerakkan organisasi mengikuti suatu arah atau tujuan tertentu. Budaya akan mempengaruhi perilaku dalam pencapaian tujuan organisasi, (2) Pengaruh merambat, derajat dimana budaya sudah meresap dan menjadikan wawasan bersama diantara anggota organisasi dan (3) Pengaruh menguatkan, derajat dimana budaya sudah mengakar kuat pada setiap anggota organisasi. Budaya organisasi seperti orientasi pada prestasi kerja mampu dilaksanakan tanpa adanya paksaan ataupun arahan. Hal ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah memiliki pengaruh positif dengan Prestasi Kerja Guru. Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan fakta empirik bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan Prestasi Kerja Guru.

#### 2. Pengaruh Kompetensi Guru dengan Prestasi Kerja Guru

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompetensi Guru memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan Prestasi Kerja Guru. Hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi Guru merupakan faktor penting bagi peningkatan Prestasi Kerja Guru. Dalam prakteknya, Kompetensi Guru dapat menjadi bekal yang harus dimiliki oleh setiap individu guru dan di masa sekarang serta masa datang



sudah menjadi tuntutan yang tidak bisa diabaikan untuk dapat menguasai kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional. Setiap guru wajib hukumnya untuk terus-menerus belajar dan meningkatkan kualitasnya sehingga prestasi kerja guru bisa tercermin juga dari baiknya prestasi anak didik.

### 3. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompetensi Guru dengan Prestasi Kerja Guru

Sebagaimana diuraikan di atas bahwa hasil penelitian ini secara parsial membuktikan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompetensi Guru memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan Prestasi Kerja Guru. Dengan adanya pengaruh parsial tersebut, maka jika Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompetensi Guru disinergikan dan diimplementasikan dalam kondisi sama-sama mendukung, maka hal itu akan memberikan dampak atau pengaruh yang lebih besar terhadap Prestasi Kerja Guru. Guru yang merasakan adanya Kepemimpinan Kepala Sekolah sekolah yang kondusif dan positif serta penerapan prinsip-prinsip kepemimpinan dengan maksimal, merasa puas dalam bekerja dan disertai dengan bekal Kompetensi Guru yang memadai maka keduanya menjadi faktor-faktor yang memberikan dorongan terciptanya prestasi-prestasi kerja guru yang baik.

Cukup tepat sebuah peribahasa Jawa kuno bahwa Guru itu *digugu lan ditiru* (diperhatikan dan dicontoh) yang menjadi sebuah beban moril bagi guru untuk memberikan contoh atau tauladan yang baik dan positif bagi anak-anak didiknya sehingga anak-anak didik juga mempunyai prestasi belajar yang baik, kreatif dalam bekerja, mampu mengembangkan teknologi dan pengetahuan untuk kebutuhan yang positif serta mempunyai budi pekerti luhur.

## SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Prestasi Kerja Guru SMP Widya Nusantara. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai  $t_{hitung} (5,291) > t_{tabel} (1,703)$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah yang positif dan optimal dengan disertai prinsip-prinsip kepemimpinan yang telah diimplementasikan dalam organisasi sekolah dapat berdampak pada peningkatan Prestasi Kerja Guru.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompetensi Guru terhadap Prestasi Kerja Guru SMP Widya Nusantara. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai  $t_{hitung} (8,307) > t_{tabel} (1,703)$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi Guru menjadi bekal yang harus dimiliki dan diupayakan agar menciptakan peningkatan Prestasi Kerja Guru yang bisa dicontoh dan ditauladani.

Dengan merujuk pada kesimpulan di atas disarankan beberapa hal sebagai berikut :

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah di SMP Widya Nusantara perlu ditingkatkan. Upaya peningkatan antara lain dapat dilakukan dengan cara memperbaiki kekurangan dengan terlebih dahulu mengevaluasi titik-titik kelemahan dan bandingkan dengan kondisi idealnya serta pelajari hasil-hasil penelitian yang relevan untuk kemudian lakukan perubahan yang positif. Perlu diingat bahwa kesuksesan sebuah organisasi sekolah adalah salah satunya bergantung pada kemampuan manajerial seorang kepala sekolah.
2. Kompetensi Guru adalah tuntutan. Pemahaman tentang 4 kompetensi yang harus dimiliki guru, harus menjadi orientasi wajib. Upaya melalui pengembangan diri, pelatihan-pelatihan, meningkatkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, akan membantu penambahan wawasan guru.
3. Prestasi kerja guru seharusnya menjadi sebuah budaya yang harus ditanamkan di organisasi sekolah. Sekolah harus mampu memberikan fasilitasi-fasilitasi agar

prestasi ini bisa terlahir. Bentuk-bentuk reward atau berupa kompensasi baik finansial maupun non finansial dapat menjadi salah satu motivasi yang besar dalam menciptakan prestasi kerja.

3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompetensi Guru secara bersama-sama terhadap Prestasi Kerja Guru SMP Widya Nusantara. Ini terlihat dari hasil perhitungan uji signifikansi dimana koefisien korelasi ganda diperoleh nilai  $F_{hitung} = 17,482 > F_{tabel}$  pada taraf kesalahan ( $\alpha$ ) 1% = 7,677, ini artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Sedangkan nilai Koefisien Korelasi ( $r$ ) sebesar 0,751 artinya bahwa 75,1% kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi guru berpengaruh dengan prestasi kerja guru di SMP Widya Nusantara sedangkan sisanya sebesar 24,9% berhubungan dengan faktor lain yang tidak teramati oleh penulis. Data statistik tersebut menunjukkan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompetensi Guru yang disinergikan dan diimplementasikan dalam kondisi sama-sama mendukung dapat berdampak pada peningkatan Prestasi Kerja Guru di SMP Widya Nusantara.
4. Untuk menindaklanjuti hasil penelitian ini ada baiknya dilakukan penelitian lanjutan dengan menggunakan sampel yang lebih besar dan melibatkan variabel-variabel lain yang potensial berhubungan dengan prestasi kerja guru. Dengan cara demikian, maka akan didapatkan wilayah generalisasi penelitian yang lebih luas dan informasi yang lebih lengkap tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan Prestasi Kerja Guru.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Baharun, H. (2018). Peningkatan kompetensi guru melalui sistem kepemimpinan kepala madrasah. *At-Tajdid: Jurnal Ilmu Tarbiyah*, 6(1), 1-26. <http://ejournal.inismupacitan.ac.id/index.php/tajdid/article/view/38>
- Darmadi, H. (2016). Tugas, Peran, Kompetensi, dan Tanggung Jawab Menjadi Guru Profesional. *Edukasi: Jurnal Pendidikan*, 13(2), 161-174. <https://journal.ikipgriptk.ac.id/index.php/edukasi/article/view/113>
- Djamarah, S. B. (2006). *Strategi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rineka Cipta. [Google Scholar](https://scholar.google.com/citations?user=...)
- Ekosiswoyo, R. (2016). Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif kunci pencapaian kualitas pendidikan. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 14(2). <http://journal.um.ac.id/index.php/jip/article/view/24>
- Fadhillah, R. A., Sugianto, S., & Yafiz, M. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Komitmen Terhadap Efektivitas Kerja Pendamping Program Keluarga Harapan Kabupaten Deli Serdang. *KITABAH: Jurnal Akuntansi dan Keuangan Syariah*, 3(2). <http://jurnal.uinsu.ac.id/index.php/JAKS/article/view/6507>
- Halmuniati, H., & Sabania, S. (2019). PENGARUH KOMPETENSI PROFESIONAL TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU HONORER TK SE KECAMATAN KENDARI BARAT KOTA KENDARI. *Shautut Tarbiyah*, 25(1), 19-36. <https://ejournal.iainkendari.ac.id/shautut-tarbiyah/article/view/1346>
- Hasauddin, A. A. (2019). PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN KOMITMEN KERJA ORGANISASI TERHADAP KINERJA STAF ADMINISTRASI DI UNIVERSITAS BOSOWA. *Ecosystem*, 19(1), 117-124. <http://ecosystem.unibos.id/index.php/eco/article/view/152>
- Hutapea, P., & Nurianna Thoha, M. B. A. (2008). *Kompetensi plus*. Gramedia Pustaka Utama. [Google Scholar](https://scholar.google.com/citations?user=...)
- Iskandar, J. (2017). Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(1). <https://doi.org/10.24252/idaarah.v1i1.412>
- Karweti, E. (2010). Pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah dan faktor yang mempengaruhi motivasi kerja



- terhadap kinerja guru SLB di Kabupaten Subang. *Jurnal penelitian pendidikan*, 11(2), 77-89. [Google Scholar](#)
- Maya, H. (2012). Kesalahan-Kesalahan Umum Kepala Sekolah dalam Mengelola Pendidikan. *Jogjakarta: Bukubiru*. [Google Scholar](#)
- Muin, A. (2017). *MANAJEMEN PENDIDIKAN (Good Governance dalam Lembaga Pendidikan) Teori, Strategi, dan Riset Implementasi* (Vol. 26). Duta Media Publishing. [Google Scholar](#)
- Mujiatun, S. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Pegawai Pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 15(1). <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/mbisnis/article/view/966>
- Mulyana, M. (2008). *Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan*. Universitas Sumatera Utara (USU).
- Muslimin, M. (2020). Program Penilaian Kinerja Guru dan Uji Kompetensi Guru dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Guru. *IJEMAR: Indonesian Journal of Education Management & Administration Review*, 4(1). <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/ijemar/article/view/4384>
- Prihono, E. W. (2020). Validitas Instrumen Kompetensi Profesional pada Penilaian Prestasi Kerja Guru. *Ekspose: Jurnal Penelitian Hukum dan Pendidikan*, 18(2), 897-910. <https://jurnal.iain-bone.ac.id/index.php/ekspose/article/view/529/430>
- Raharjo, S. B. (2013). Evaluasi Trend Kualitas Pendidikan di Indonesia. *Jurnal Penelitian Dan Evaluasi Pendidikan*, 16(2), 511-532. <https://doi.org/10.21831/pep.v16i2.1129>
- Ranupandojo, H & Husnan, S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-UGM. [Google Scholar](#)
- Sahertian, H. J & Satriobudi, V. J. (2018). Pengaruh Kompetensi Intelektual, Kompetensi Emosional, dan Kompetensi Sosial terhadap Kinerja Guru SMA Swasta di Kota Malang *Competence: Journal of Management Studies*, 10(2). <https://journal.trunojoyo.ac.id/kompetensi/article/view/3520/2591>
- Seknun, M. Y. (2014). Telaah kritis terhadap perencanaan dalam proses pembelajaran. *Lentera Pendidikan: Jurnal Ilmu Tarbiyah dan Keguruan*, 17(1), 80-91. [http://103.55.216.56/index.php/lentera\\_pendidikan/article/view/517](http://103.55.216.56/index.php/lentera_pendidikan/article/view/517)
- Simamora, H. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN.
- Sugiyono, (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Jakarta : Alfabeta. [Google Scholar](#)
- Sulistyo, A., & Wijayanto, W. (2015). Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Meningkatkan Kinerja Guru Ditinjau dari Kedisiplinan dan Motivasi Kerja Guru di SD Negeri X Kecamatan Tanggunharjo Kabupaten Grobogan. In *Prosiding Ilmu Pendidikan: Meretas Sukses Publikasi Ilmiah Bidang Pendidikan Jurnal Bereputasi* (Vol. 1, Issue 2). <https://jurnal.fkip.uns.ac.id/index.php/pip/article/view/7734>
- Sutikno, T. A. (2012). Indikator Produktivitas Kerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan. *Teknologi dan Kejuruan: Jurnal teknologi, Kejuruan dan Pengajarannya*, 32(1). <http://journal.um.ac.id/index.php/teknologi-kejuruan/article/view/3083>
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cet. X). Jakarta: Kencana.
- Suwatno, H. D., & Priansa, D. J. (2014). *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Jakarta: Alfabeta. [Google Scholar](#)
- Triono, A. B. (2016). *PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DI BIDANG PENGENDALIAN TATA RUANG DAN BANGUNAN DINAS TATA RUANG DAN CIPTA KARYA KOTA*



- BANDUNG* (Doctoral dissertation, PERPUSTAKAAN).  
<http://repository.unpas.ac.id/12560>
- Zein, M. (2016). Peran Guru dalam Pengembangan Pembelajaran. *Jurnal Inspiratif Pendidikan*, 5(2), 274–285.  
<http://103.55.216.56/index.php/Inspiratif-Pendidikan/article/view/3480>
- Ekaningsih, A. S. (2013). Peran Pendidikan Dan Pelatihan Serta Kompetensi dalam Upaya Peningkatan Kualitas Sumber Daya Aparatur (Studi pada Dinas Perhubungan Kota Tarakan). *Jurnal Borneo Administrator*, 9(2).  
<https://doi.org/10.24258/jba.v9i2.104>

