



## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI SD NEGERI 003 BENAI KECIL

Nurmalinda  
[nurmalinda91@gmail.com](mailto:nurmalinda91@gmail.com)  
SD Negeri 003 Benai Kecil

### ABSTRACT

*The problem behind this research is the low quality of education and the low performance of teachers in the State Elementary School 003 Benai Kecil. The purpose of this study is to see whether there is an influence of the principal's leadership style on teacher performance. The data collection method used in this study was a questionnaire. The data used in this study are primary data taken from the questionnaire. The sample in this study amounted to 10 teachers consisting of 3 male teachers and 7 female teachers. This research method uses a quantitative approach. The results of the study have proven that there is an influence between the principal's leadership style on teacher performance in the State Elementary School 003 Benai Kecil. Through the results of the calculations that have been made obtained the value of t count of 3.628 with a significance level of 0.000 is smaller than 0.05, thus  $H_a$  is accepted and  $H_o$  is rejected. Based on the results of these studies researchers can conclude that there is an influence between the principal's leadership style on the performance of teachers in the Public Elementary School 003 Benai Kecil.*

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

### ABSTRAK

Permasalahan yang melatar belakangi penelitian ini adalah masih rendahnya mutu pendidikan dan rendahnya kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri 003 Benai Kecil. Tujuan penelitian ini adalah melihat apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diambil dari kuisisioner. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 10 orang guru yang terdiri dari 3 orang guru laki-laki dan 7 orang guru perempuan. Metode Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian telah membuktikan terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri 003 Benai Kecil. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 3,628 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05, dengan demikian  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat peneliti simpulkan bahwa terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SD Negeri 003 Benai Kecil.

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

Submitted	Accepted	Published
10 April 2019	6 Mei 2019	7 Mei 2019

Citation	:	Nurmalinda. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SD Negeri 003 Benai Kecil. <i>Jurnal PAJAR (Pendidikan dan Pengajaran)</i> , 3 (3), 607-614. DOI: <a href="http://dx.doi.org/10.33578/pjr.v3i3.7215">http://dx.doi.org/10.33578/pjr.v3i3.7215</a> .
----------	---	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

\*Copyright © 2019 Jurnal PAJAR (Pendidikan dan Pengajaran)  
Publish by PGSD FKIP Universitas Riau, Pekanbaru, Indonesia

### PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu aspek penting dalam kehidupan suatu bangsa, sehingga pendidikan dapat dipandang sebagai salah satu bentuk investasi (Ekosusilo, 2003). Lebih lanjut dijelaskan bahwa investasi pendidikan sebagai kegiatan inti pengembangan sumber daya manusia terbukti memiliki sumbangan yang sangat signifikan terhadap tingkat keuntungan ekonomi, sehingga keuntungan dalam investasi pendidikan lebih tinggi daripada investasi fisik. Melalui pendidikan dapat membekali seseorang berbagai pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang diperlukan untuk dapat bekerja secara

produktif. Dengan demikian keberadaan *human capital* lebih penting jika dibandingkan dengan *physical and capital* (Sudarto, 2011).

Penjelasan tersebut mengisyaratkan bahwa pendidikan memiliki fungsi strategis dalam pembangunan bangsa, tanpa pendidikan pembangunan bangsa tidak dapat berjalan sesuai dengan rencana. Fungsi strategis pendidikan tersebut adalah: (1) mencerdaskan kehidupan bangsa, (2) menyiapkan tenaga kerja terampil dan ahli, serta (3) membina dan mengembangkan penguasaan teknologi. Oleh karena itu, untuk memajukan dunia pendidikan peranan guru

sangatlah penting. Guru dikatakan berperan apabila guru melakukan berbagai aktivitas sesuai dengan tugasnya. Oleh karena itu, guru harus tahu persis apa yang menjadi tugas utamanya sehingga mutu pendidikan menjadi lebih baik (Jessica, 2019).

Kenyataan dilapangan sekarang ini, permasalahan masih rendahnya mutu pendidikan dan rendahnya kinerja guru adalah permasalahan yang hampir ditemui di setiap daerah, seperti halnya di Kabupaten Kuantan Singingi, terutama di SD Negeri 003 Benai Kecil. Secara keseluruhan prestasi kerja guru di SD Negeri 003 Benai Kecil masih sangat rendah. Menurunnya prestasi kerja guru ditandai oleh menurunnya keinginan guru untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sejawat yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik merupakan sebab menurunnya kinerja guru dalam bekerja.

Menurunnya prestasi kerja guru sudah barang tentu berkaitan dengan menurunnya pelaksanaan tugas mengajar, pelaksanaan bimbingan, pengembangan profesi dan tugas-tugas yang berhubungan dengan administrasi yang secara langsung berdampak pada perolehan hasil belajar siswa. Dugaan terhadap faktor-faktor tersebut sebagai penyebab menurunnya kinerja guru diperkuat dengan munculnya berbagai gagasan yang berkembang di kalangan guru untuk membentuk sebuah wadah atau forum

komunikasi antar guru yang bertujuan untuk mengidentifikasi permasalahan yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas-tugas di sekolah. Salah satu penyebab munculnya forum komunikasi tersebut adalah adanya rasa ketidakpuasan terhadap kepemimpinan kepala sekolah, karena kepala sekolah sebagai administrator seharusnya dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan bagi guru dan personel sekolah lainnya. Permasalahan ini harus segera diatasi agar pelaksanaan pendidikan di Kabupaten Kuantan Singingi Khususnya di SD Negeri 003 Benai Kecil dapat mencapai hasil yang diharapkan.

Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah gaya kepemimpinan kepala Sekolah. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain (Suranta, 2002). Gaya kepemimpinan cocok apabila tujuan pendidikan telah dikomunikasikan oleh kepala sekolah dan guru telah menerimanya. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Waridin dan Bambang Guritno, 2005). Pemimpin mendengar ide-ide dari para bawahan sebelum mengambil keputusan. Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi. Sukses tidaknya guru dalam prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah (Suranta, 2002).

## KAJIAN TEORETIS

### Kinerja Guru

Kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance* yang didefinisikan sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu untuk melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai, 2005). Selain itu kinerja juga di artikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang

pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2006).

Pengertian kinerja juga diartikan sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi (Samsudin, 2006). Pendapat ini didukung oleh Nawawi (2005) yang memberikan pengertian kinerja sebagai hasil pelaksanaan suatu pekerjaan yang

memberikan pemahaman bahwa kinerja merupakan suatu perbuatan atau perilaku seseorang yang secara langsung maupun tidak langsung dapat diamati oleh orang lain.

Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan di atas, dapat dinyatakan bahwa kinerja atau prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi untuk menghasilkan sesuatu. Kinerja guru pada dasarnya merupakan kinerja atau unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik, dan kualitas guru akan sangat menentukan kualitas hasil pendidikan, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pembelajaran di lembaga pendidikan sekolah, dan hal ini tidak hanya ditentukan dari salah satu faktor saja, namun banyak hal yang ikut berpengaruh dalam menentukan peningkatan kinerja guru tersebut.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru berdasarkan pendapat Gibson (dalam Suharsaputra, 2010) bahwa kinerja guru dalam menjalankan peran dan fungsinya dipengaruhi oleh: (a) Variabel Individu, (b) Variabel Organisasi, (c) Variabel Psikologis. Pendapat tersebut di atas menggambarkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah faktor individu dengan karakteristik psikologisnya yang khas, dan faktor organisasi berinteraksi dalam suatu proses yang dapat mewujudkan suatu kualitas kerja dalam suatu lingkungan kerja guru tersebut. Selain itu, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu guru, yaitu: (1) kemampuan guru, (2) motivasi, (3) dukungan yang diterima, (4) keberadaan pekerjaan yang guru lakukan, dan (5) hubungan guru dengan organisasi (Mathis & Jackson, 2001). Mangkunegara (2001) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: (1) faktor kemampuan secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu guru perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan bidang keahliannya, (2) faktor motivasi yang terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang guru dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja.

### **Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Kepala sekolah sebagai pimpinan di sekolah memiliki fungsi dan peranan yang sangat penting dalam upaya meningkatkan kualitas sekolah. Sekolah akan mempunyai kualitas yang baik jika kinerja orang-orang yang ada di sekolah berjalan optimal. Guna mengoptimalkan kinerja orang-orang yang ada di sekolah, maka seorang kepala sekolah harus memahami situasi dan kondisi yang ada di sekolah dan dapat berlaku adil dalam menjalankan tugasnya. Kepemimpinan kepala sekolah diartikan sebagai manajer di sekolah tersebut dikarenakan seorang pemimpin juga melaksanakan fungsi manajemen yang bertugas merencanakan, mengorganisasikan, mengontrol, dan memimpin (Du Brin, 2006).

Uraian di atas sesuai dengan pendapat Tjong (dalam Usman, 2009) yang menyatakan kepala sekolah yang efektif mempunyai karakteristik sebagai berikut: (a) adil dan tegas dalam mengambil keputusan, (b) membagi tugas secara adil kepada guru, (c) menghargai partisipasi staf, (d) memahami perasaan guru, (e) memiliki visi dan berupaya melakukan perubahan (f) terampil dan tertib, (g) berkemampuan dan efisien, (h) memiliki dedikasi dan rajin, (i) tulus dan percaya diri.

Kepala sekolah dianggap sebagai orang yang memiliki harapan tinggi bagi semua warga sekolah. Kepala sekolah adalah orang yang banyak mengetahui tugas-tugas mereka dan yang menentukan irama bagi sekolah tersebut. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Mulyasa (2013) yang menyatakan kepala sekolah merupakan motor penggerak, penentu arah kebijakan sekolah, yang akan menentukan bagaimana tujuan-tujuan sekolah dan pendidikan pada umumnya direalisasikan.

Adapun tugas dan peran kepala sekolah sebagai *educator* (pendidik) meliputi: (a) membimbing guru dalam menyusun program pengajaran, (b) membimbing guru dalam melaksanakan program pengajaran, (c) membimbing guru mengevaluasi hasil belajar siswa, (d) membimbing guru melaksanakan program pengayaan dan remedial, (e) membimbing karyawan dalam menyusun program kerja, (f) membimbing karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari, (g) membimbing

siswa dalam kegiatan ekstra kurikuler, (h) melakukan pengembangan staf (guru) melalui pendidikan dan pelatihan, (i) melakukan pengembangan staf/guru melalui pertemuan sejawat, (j) melakukan pengembangan staf dengan mengikutkan staf dalam seminar, diskusi, dan

sejenisnya, (k) mengusulkan kenaikan pangkat guru dan staf secara periodik, (l) mengikuti perkembangan iptek melalui pendidikan dan pelatihan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di SD Negeri 003 Benai Kecil, Kecamatan Benai, Kabupaten Kuantan Singingi. Objek penelitian ini adalah semua guru yang berada di SD Negeri 003 Benai Kecil yang berjumlah 10 orang guru terdiri dari 3 orang guru laki-laki dan 7 orang guru perempuan. variabel bebas dalam penelitian ini adalah: Gaya kepemimpinan kepala sekolah (X)

### Jenis dan Sumber Data

Data primer yang ada dalam penelitian ini merupakan data kuesioner. 2) Data Sekunder. data sekunder adalah data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain).

### Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: a) Kuesioner, kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan panduan kuesioner. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan pertanyaan terbuka dan tertutup. b) Observasi, observasi merupakan metode penelitian dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian. c) Studi Pustaka, studi pustaka merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku, literatur, jurnal-jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian ini dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 10 guru melalui penyebaran kuesioner. Untuk mendapatkan kecenderungan jawaban guruterhadap jawaban masing-masing variabel akan didasarkan pada rentang skor

### Metode Analisis Data

Sebelum melakukan analisis data, maka perlu dilakukan tahap-tahap teknik pengolahan data sebagai berikut: 1) *Editing, editing* merupakan proses pengecekan dan penyesuaian yang diperoleh terhadap data penelitian untuk memudahkan proses pemberian kode dan pemrosesan data dengan teknik statistik. 2) *Coding, coding* merupakan kegiatan pemberian tanda berupa angka pada jawaban dari kuesioner untuk kemudian dikelompokkan ke dalam kategori yang sama.

Tujuannya adalah menyederhanakan jawaban. 3) *Scoring, scoring* yaitu mengubah data yang bersifat kualitatif kedalam bentuk kuantitatif. Dalam penentuan skor ini digunakan skala likert dengan lima kategori penilaian, yaitu: a) Skor 4 diberikan untuk jawaban sangat setuju, b) Skor 3 diberikan untuk jawaban setuju, c) Skor 2 diberikan untuk jawaban tidak setuju, d) Skor 1 diberikan untuk jawaban sangat tidak setuju. 4) *Tabulating, tabulating* yaitu menyajikan data-data yang diperoleh dalam tabel, sehingga diharapkan pembaca dapat melihat hasil penelitian dengan jelas. Setelah proses *tabulating* selesai dilakukan, kemudian diolah dengan *software* komputer SPSS 17. Adapun tahap-tahap analisis data yang digunakan adalah sebagai berikut: a) Uji Validitas, b) Uji Reliabilitas.

jawaban yang telah dirumuskan sebelumnya. Adapun deskripsi variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dapat dilihat sebagai berikut:

### Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Variabel gaya kepemimpinan pada penelitian ini diukur melalui 4 buah pernyataan

yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Hasil tanggapan terhadap gaya kepemimpinan dapat dijelaskan pada tabel berikut:

**Tabel. Tangapan Guru Mengenai Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah**

No	Pernyataan	Skor Responden				Jumlah
		SS	S	TS	STS	
1	X.1	3	6	1	0	10
		30%	60%	10%	0%	100%
2	X.2	4	4	2	0	10
		40%	40%	20%	0%	100%
3	X.3	2	6	2	0	10
		20%	60%	20%	0%	100%
4	X.4	4	8	0	0	10
		40%	80%	0%	0%	100%
<b>Jumlah</b>		<b>13</b>	<b>24</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>40</b>
<b>Persen</b>		<b>32.5%</b>	<b>60%</b>	<b>7.5%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>

Ket:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

X : Indikator Pernyataan

Tanggapan responden sebagaimana pada tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian besar guru memberikan tanggapan setuju terhadap pertanyaan-pertanyaan mengenai gaya kepemimpinan kepala sekolah sebagaimana yang dirasakan oleh diri guru diikuti oleh jawaban setuju.

Pada pernyataan pertama ditunjukkan oleh guru bahwa pimpinan sering menekankan pentingnya tugas dan meminta guru melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Hasil ini ditunjukkan oleh 3 orang guru menjawab sangat setuju dengan persentase 30%, jawaban setuju sebanyak 6 orang guru dengan persentase sebesar 60% dan 1 orang guru menjawab tidak setuju dengan persentase 10%. Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah dapat bertindak sebagai pengawas atas kegiatan yang dilakukan oleh para guru di SD Negeri 003 Benai Kecil. Jika ada kesalahan atau menyimpang pimpinan akan memberikan teguran.

Berkaitan dengan pernyataan kedua

menunjukkan bahwa menurut guru, kepala sekolah dapat mempengaruhi cara pandang guru untuk menyelesaikan masalah pekerjaan. Hasil ini ditunjukkan oleh 4 orang guru atau 40% menjawab sangat setuju, 4 orang guru atau 40% menjawab setuju dan 2 orang guru atau 20% menjawab tidak setuju. Hasil ini tak lepas dari kemampuan mengambil keputusan dan pemecahan masalah yang baik diperlukan agar guru tidak merasa bahwa kesalahan akan ditimpakan pada mereka.

Pada pertanyaan ketiga menunjukkan bahwa menurut guru, kepala sekolah dapat mengkomunikasikan tujuan dan memberikan kesempatan bagi guru untuk mencapai sesuatu dengan cara mereka sendiri. Hasil penelitian menunjukkan, 2 orang atau 20% guru menjawab sangat setuju ini, 6 orang atau 60% guru menjawab setuju, dan 2 orang atau 20% guru menjawab tidak setuju. Hasil penelitian menunjukkan komunikasi yang baik dengan guru dinilai akan memberikan kepercayaan kepada guru dan dapat memotivasi guru dalam bekerja. Kepercayaan diri menjadikan semangat kerja kepala sekolah dan guru akan membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Pada item pertanyaan keempat menunjukkan bahwa menurut guru, kepala

sekolah cukup dapat menghargai dan memuji para guru yang kinerjanya bagus. Hasil penelitian menunjukkan, 4 orang atau 40% guru menjawab sangat setuju, 8 orang atau 80% guru menjawab setuju. Pujian dan penghargaan yang diberikan kepada guru akan membantu guru dalam memperoleh kepuasan atas apa yang

diperolehnya dari pekerjaan mereka.

### Deskripsi Variabel Kinerja Guru

Variabel kinerja guru pada penelitian ini diukur melalui 6 buah indikator. Hasil tanggapan terhadap kinerja guru dapat dijelaskan pada tabel berikut ini:

**Tabel. Tanggapan Responden Terhadap kinerja Guru**

No	Pernyataan	Skor Responden				Jumlah
		SS	S	TS	STS	
1	X.1	1	7	2	0	10
		10%	70%	20%	0%	100%
2	X.2	2	7	1	0	10
		20%	70%	10%	0%	100%
3	X.3	1	6	3	0	10
		10%	60%	30%	0%	100%
4	X.4	2	8	0	0	10
		20%	80%	0%	0%	100%
5	X.5	0	7	3	0	10
		0%	70%	30%	0%	100%
6	X.6	5	5	0	0	10
		50%	50%	0%	0%	100%
Jumlah		11	40	9	0	60
Persen		18.3%	66.6%	15%	0%	100%

Ket:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

X : Indikator Pernyataan

Tanggapan responden sebagaimana pada tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju terhadap item-item kinerja guru. Hal ini menunjukkan adanya penilaian terhadap kinerja yang tinggi yang dimiliki guru pada SD Negeri 003 Benai Kecil.

Berdasarkan item pertama yaitu kualitas kerja guru jauh lebih baik dari guru lain. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara kualitas hasil kerja guru juga dinilai cukup baik. Hasil ini ditunjukkan oleh 1 orang atau 10% guru menjawab sangat setuju, 7 orang atau 70% guru menjawab setuju, dan 2 orang atau 20% guru menjawab tidak setuju. Dalam hal ini hasil yang baik dan benar dapat dipenuhi oleh guru dalam

menyelesaikan setiap pekerjaan yang dikerjakannya.

Berdasarkan item kedua yaitu guru memiliki loyalitas dalam bekerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara kuantitas hasil pekerjaan yang dihasilkan cukup baik. Hasil ini ditunjukkan oleh 2 orang atau 20% guru menjawab sangat setuju, 7 orang atau 70% guru menjawab setuju, dan 1 orang atau 10% guru menjawab tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa hasil kerja yang diperoleh sudah cukup terpenuhi oleh sebagian kinerja tanpa harus ada imbalan.

Berdasarkan item ketiga yaitu efisiensi waktu kerja guru melebihi guru lain. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sudah dapat bekerja secara efisien dibanding karyawan lain. Hasil ini ditunjukkan oleh 1 orang atau 10% guru menjawab sangat setuju, 6 orang atau 60% guru menjawab setuju, dan 3 orang atau 30% guru menjawab tidak setuju. Hal ini didasarkan pada

penggunaan waktu kerja mereka setiap harinya yang sudah dapat memberi hasil kerja yang sesuai dengan harapan. Dimana guru sudah tidak terlambat datang kesekolah dan tidak terlambat memulai proses pembelajaran di kelas.

Berdasarkan item keempat menunjukkan bahwa sebagian besar guru menyatakan telah menghasilkan hasil pekerjaan dengan kemampuan yang cukup tinggi dibanding karyawan lain. Hasil ini ditunjukkan oleh 2 orang atau 20% guru menjawab sangat setuju dan 8 orang atau 80% guru menjawab setuju.

Berdasarkan item kelima menunjukkan bahwa sebagian besar guru menyatakan selalu berusaha lebih keras dalam bekerja. Hasil ini ditunjukkan oleh 7 orang atau 70% guru menjawab setuju dan 3 orang atau 30% guru menjawab tidak setuju. Hal ini didasarkan pada keyakinan guru bahwa dengan bekerja lebih keras maka hasil kerja akan lebih baik dan penghargaan atau pujian dari kepala sekolah dapat diperoleh guru.

Berdasarkan item keenam menunjukkan bahwa sebagian besar guru menyatakan telah memiliki komitmen dan tanggung jawab kerja untuk melaksanakan pekerjaan inti (mengajar) dengan baik. Hasil ini ditunjukkan oleh 5 orang atau 50% guru menjawab sangat setuju dan 5 orang atau 50% guru menjawab setuju. Hal ini didasarkan bahwa komitmen terhadap pekerjaan ini merupakan bagian penting dari pelaksanaan kerja yang dapat menentukan keberhasilan guru.

#### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru**

Hasil pengujian hipotesis (H1) telah

membuktikan terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 3,628 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05, dengan demikian  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SD Negeri 003 Benai Kecil. Hasil ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Suranta, 2002) yang menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan hasil analisis yaitu gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, Dela (2016) juga menyatakan gaya kepemimpinan secara signifikan mempengaruhi motivasi kerja maupun kinerja karyawan, dan motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Lebih lanjut, Zuryati (2015) menyampaikan gaya kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah dalam meningkatkan kemampuan guru mampu membangun komunikasi dua arah yang berlandaskan respek dan kepercayaan. Kepala sekolah terus menerus memberikan *suporting* agar terbiasa mengerjakan tugas secara benar dan melatih guru untuk memberikan saran terhadap kebijakan organisasi sehingga guru bertanggung jawab atas kerja yang dilakukannya.

#### **SIMPULAN DAN REKOMENDASI**

Berdasarkan uraian dan hasil penelitian di atas, dapat peneliti simpulkan bahwa hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SD Negeri 003 Benai Kecil. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 3,628 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05, dengan demikian  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

Dari simpulan hasil penelitian di atas,

dapat peneliti sarankan beberapa hal sebagai berikut: 1) Kepala sekolah dapat menerapkan gaya direktif dan demokratis, terutama dalam pembagian tugas mengajar guru secara adil dan mengikutsertakan guru-guru dalam berbagai kegiatan seperti: training, seminar, dan kegiatan pendidikan lainnya. 2) Guru-guru perlu meningkatkan pengetahuan dan keterampilan tentang kinerja, baik atas inisiatif sendiri maupun prakarsa kepala sekolah atau pihak-pihak lain yang terkait.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Dubrin. (2006). *Leadership (terjemahan) Edisi Kedua*. Jakarta: Prenada Media.
- Ekosusilo, M. (2003). Mengupayakan Pendidikan yang Mampu Meningkatkan Produktivitas dan Pertumbuhan ekonomi. *Jurnal IPS dan Pengajarannya*, 1 (1), 1-10.
- Ferdinand, A. (2006). *Metode Penelitian Manajemen. Edisi 2*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Guritno, B., dan Waridin. (2005). Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja. *JRBI*, 1 (1), 63-74.
- Jesica, L., Witri, G., & N. Lazim. (2019). Hubungan Pengelolaan Kelas Dengan Hasil Belajar Matematika Siswa Kelas V SD Se-Gugus I Kecamatan Marpoyan Damai Pekanbaru. *Jurnal PAJAR (Pendidikan dan Pengajaran)*, 3 (1), 87-92.
- Mangkunegara, A.P. (2006). *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mathis, L.R., & Jackson, H.J. (2001) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku kedua.
- Mulyasa, E. (2013). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Nawawi. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajamada University Press.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Reza, R.A. (2010). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Santosa Perkasa. Universitas Diponegoro Banjarnegara. Skripsi Online. [http://eprints.undip.ac.id/24466/1/skripsi-regina\\_aditya\\_reza.pdf](http://eprints.undip.ac.id/24466/1/skripsi-regina_aditya_reza.pdf).
- Sudarto. (2011). *Pengaruh Pola Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Suasana Kerja terhadap Kinerja Guru*. Online <https://sudharto.blogspot.com/2011>.
- Suranta, S. (2002). Dampak Motivasi Karyawan Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis. *Empirika*, 15 (2), 116-138.
- Samsudin, S. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Suharsaputra, U. (2010). *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Grafindo.
- Sekaran, U. (2006). *Research Methode For Business: Metodologi Penelitian Untuk bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Silviya Dela. (2006). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XYZ. Online <https://sdmberkualitas.blogspot.com/2016>.
- Supranto, J. (2001). *Statistik: Teori dan Aplikasi*. Edisi keenam. Jakarta: Erlangga.
- Usman, N. (2012). *Manajemen Peningkatan Mutu Kinerja Guru*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Zuryati., Djailani, A.R., & Usman, N. (2015). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada SDN 7 Muara Dua Lhoksuemawe. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 3(2), 38-48.