

The Influence of the Principal's Leadership Style on Teacher Performance at Madrasah Aliyah Suka Negeri, South Bengkulu Regency

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Suka Negeri Kabupaten Bengkulu Selatan

Junaidi Rahman¹⁾; Oni Yulianti²⁾; Nia Indriasari³⁾

¹⁾*Study Program of Management Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu*

²⁾*Department of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu*

Email: ¹⁾ junaidirahma37@gmail.com

How to Cite :

Rahman,J, Yulianti.O, Indriasari.N, (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Suka Negeri Kabupaten Bengkulu Selatan. Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi Dan Keuangan, 4(1). DOI: <https://doi.org/10.53697/emak.v4i1>

ARTICLE HISTORY

Received [19 Desember 2022]

Revised [12 Januari 2023]

Accepted [25 Januari 2023]

KEYWORDS

Principal Leadership Style,
Teacher Performance

*This is an open access article under the
[CC-BY-SA](#) license*



ABSTRAK

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor utama dalam kehidupan berorganisasi yang memegang peranan kunci. Karena kepemimpinan seorang pemimpin berperan sebagai pengatur dalam proses kerjasama antara pemimpin dengan individu maupun pemimpin dengan kelompoknya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Suka Negeri Kabupaten Bengkulu Selatan. Sampel dalam penelitian ini adalah 30 orang guru yang mengajar di Madrasah Aliyah Suka Negeri Kabupaten Bengkulu Selatan. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana, uji determinasi dan uji hipotesis. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi linier sederhana yaitu $Y = 16,211 + 0,624X$ dengan arah regresi yang positif, artinya apabila gaya kepemimpinan Kepala Sekolah meningkat maka kinerja guru pada Madrasah Aliyah Suka Negeri Kabupaten Bengkulu Selatan juga akan meningkat. Gaya kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada Madrasah Aliyah Suka Negeri Kabupaten Bengkulu Selatan, karena nilai signifikan sebesar 0,001 kecil dari 0,05. Artinya semakin meningkat gaya kepemimpinan Kepala Sekolah pada Madrasah Aliyah Suka Negeri Kabupaten Bengkulu Selatan maka kinerja guru juga akan meningkat. Nilai koefisien determinasi dari R square yaitu sebesar 0,352. Hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan Kepala Sekolah memiliki pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 35,2 % sedangkan sisanya ($100 - 35,2\% = 64,8\%$) dipengaruhi oleh faktor-faktor penyebab lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of the principal's leadership style on teacher performance at Madrasah Aliyah Suka Negeri, South Bengkulu Regency. The sample in this study were 30 teachers who teach at Madrasah Aliyah Suka Negeri, South Bengkulu Regency. Collecting data using a questionnaire and the analytical method used is simple linear regression analysis, determination test and hypothesis testing. Based on the

results of the study, it shows a simple linear regression equation, namely $Y = 16.211 + 0.624X$ with a positive regression direction meaning that if the principal's leadership style increases, the performance of teachers at Madrasah Aliyah Suka Negeri, South Bengkulu Regency will also increase. The principal's leadership style has a significant effect on teacher performance at Madrasah Aliyah Suka Negeri, South Bengkulu Regency, because the significant value of 0.001 is smaller than 0.05. This means that the higher the leadership style of the Principal at Madrasah Aliyah Suka Negeri, South Bengkulu Regency, the teacher's performance will also increase. The coefficient of determination of R square is 0.352. This means that the principal's leadership style has an influence on teacher performance by 35.2% while the rest ($100 - 35.2\% = 64.8\%$) is influenced by other causal factors not examined in this study.

PENDAHULUAN

Pendidikan adalah modal dasar untuk menciptakan Sumber Daya Manusia yang unggul. Dunia pendidikan yang utama adalah sekolah. Sekolah merupakan salah satu lembaga alternatif pelayanan pendidikan. Sekolah sebagai suatu lembaga tentunya memiliki visi, misi, tujuan dan fungsi. Untuk mengemban visi dan misi serta mencapai tujuan dan menjalankan fungsinya sekolah memerlukan tenaga profesional, tata kerja organisasi dan sumber-sumber yang mendukung baik finansial maupun non finansial. Guru merupakan salah satu Sumber Daya Manusia yang berada di sekolah. Kinerja guru di sekolah mempunyai peran penting dalam pencapaian tujuan sekolah. Masalah kinerja menjadi sorotan berbagai pihak, kinerja pemerintah akan dirasakan oleh masyarakat dan kinerja guru akan dirasakan oleh siswa atau orang tua siswa. Berbagai usaha dilakukan untuk mencapai kinerja yang baik. Perhatian pemerintah terhadap pendidikan sudah disosialisasikan, anggaran pendidikan yang diamanatkan Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 sudah mulai dilaksanakan.

Maka kinerja guru tentunya akan menjadi perhatian semua pihak. Guru harus benar-benar kompeten di bidangnya dan guru juga harus mampu mengabdikan secara optimal. Kinerja guru yang optimal dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Guru harus benar-benar kompeten dibidangnya, guru sebagai abdi 2 Negara dalam menjalankan tugasnya belum optimal. Kinerja guru yang optimal dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Kepala sekolah sebagai pimpinan harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas. Wahjosumijo (2018:54) mengemukakan bahwa kepala sekolah sebagai leader harus memiliki karakter yang khusus yang mencakup kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan profesional, serta pengetahuan administrasi dan pengawasan. Guru menjadi salah satu unsur sumber daya yang sangat menentukan keberhasilan dalam pendidikan di sekolah, karena guru merupakan unsur manusiawi yang sangat dekat dengan peserta didik dalam pendidikan sehari-hari di sekolah.

Depdikbud menyatakan bahwa guru merupakan sumberdaya manusia yang mampu mendayagunakan faktor-faktor lainnya sehingga tercipta proses belajar mengajar yang bermutu dan menjadi faktor utama yang menentukan mutu pendidikan. Sebagai tenaga pendidik guru menjadi faktor penentu dalam peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Oleh karena itu, para pendidik (guru) harus dapat meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas karena pendidikan di masa yang akan datang menuntut keterampilan profesi pendidikan yang bermutu. Sehingga kinerja guru yang profesional dapat menjadi angin segar bagi keberhasilan dalam dunia pendidikan di masa yang akan datang. Untuk meningkatkan kinerja guru di sekolah pemberian berbagai jenis pelatihan dan pendidikan profesi kepada para guru tentu sangat dibutuhkan. 3 Masalah kepemimpinan selalu memberikan kesan yang menarik sebab suatu organisasi dapat berhasil atau tidaknya sebagian ditentukan oleh kualitas kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan proses

mempengaruhi kegiatan seseorang atau kelompok dalam 3 usaha ke arah pencapaian tujuan dalam situasi tertentu. Sehingga dapat diartikan bahwa Kepemimpinan merupakan tindakan yang dilakukan oleh individu untuk mempengaruhi dan memberikan arah kepada individu atau kelompok lain dalam suatu organisasi tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor utama dalam kehidupan berorganisasi yang memegang peranan kunci. Karena kepemimpinan seorang pemimpin berperan sebagai pengatur dalam proses kerjasama antara pemimpin dengan individu maupun pemimpin dengan kelompoknya. Kepemimpinan seorang pemimpin (kepala sekolah) akan mampu membedakan antara suatu organisasi dengan organisasi lainnya.

Gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin (kepala sekolah) dalam memimpin suatu organisasi akan mempengaruhi kinerja dari pada guru itu sendiri. Kepemimpinan yang efektif dan tidak efektif merupakan hal yang paling utama yang harus dipahami oleh seorang pemimpin (kepala sekolah) dalam memimpin suatu organisasi atau kelompok. Dengan memahami gaya kepemimpinan akan dapat meningkatkan pemahaman seorang pemimpin (kepala sekolah) terhadap dirinya sendiri serta dapat mengetahui kelemahan 4 maupun kelebihan potensi yang ada dalam dirinya dan dapat meningkatkan pemahaman tentang bagaimana seharusnya memperlakukan bawahannya. Permasalahan lain yang ditemukan adalah masih kurangnya partisipasi kepala sekolah terhadap para guru, hal ini dapat dilihat masih banyak guru yang belum mendapatkan sertifikasi serta masih rendahnya kompensasi yang didapat oleh para guru yang tidak sebanding dengan pengorbanan yang mereka berikan. Untuk itu kepemimpinan kepala sekolah ini harus mendapatkan perhatian khusus.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Berbagai macam pendapat tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, antara lain adanya yang menciptakan human resources, ada yang mengartikan sebagai manpower management serta ada yang menyetarakan dengan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya). Akan tetapi pada manajemen sumber daya manusia yang mungkin tepat adalah human resources management (manajemen sumber daya manusia), dengan demikian secara sederhana pengertian manajemen sumber daya manusia adalah mengelola sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan terhadap manajemen manusia. Pendekatan terhadap manajemen manusia tersebut didasarkan pada nilai manusia dalam hubungannya dengan organisasi. Manusia merupakan sumber daya yang penting dalam organisasi di samping itu efektivitas organisasi sangat ditentukan oleh 8 manajemen manusia. Menurut Sutrisno (2017:6), manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat. Fokus manajemen sumber daya manusia terletak pada upaya mengelola sumber daya manusia di dalam dinamika interaksi antara organisasi pekerja yang seringkali memiliki kepentingan berbeda. Manajemen sumber daya manusia meliputi penggunaan sumber daya manusia secara produktif dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dan pemuasan kebutuhan pekerja secara individual. Jadi manajemen sumber daya manusia dapat juga merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

Walaupun objeknya sama-sama manusia, namun pada hakikatnya ada perbedaan hakiki antara manajemen sumber daya manusia dengan manajemen tenaga kerja atau dengan manajemen personalia. Sedangkan Sulistiyani dan Rosidah (2017:13) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan dan pemanfaatan pegawai dalam rangka tercapainya tujuan dan sasaran individu, organisasi, masyarakat, bangsa dan internasional yang efektif. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya.

Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Sejalan dengan uraian kepemimpinan di atas kepemimpinan dalam organisasi sekolah secara umum sama. Kepala Sekolah adalah pemimpin sekaligus manajer yang harus mengatur, memberi perintah sekaligus mengayomi bawahannya yaitu para guru dan menyelesaikan masalah-masalah yang timbul. Wahjosumidjo (2018:54) mengartikan bahwa : “Kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.” Sementara Rahman (2014:104) mengungkapkan bahwa “Kepala sekolah adalah seorang guru (jabatan fungsional) yang diangkat untuk menduduki jabatan structural (kepala sekolah) di sekolah. 10 Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah adalah seorang guru yang mempunyai kemampuan untuk memimpin dan memanaj segala sumber daya yang ada pada suatu sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama. Berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah Rusyan (2018:95) menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memberikan motivasi kerja bagi peningkatan produktivitas kerja guru dan hasil belajar siswa.

Kepemimpinan kepala sekolah harus benarbenar dapat dipertanggungjawabkan, karena tanggung jawab kepala sekolah sangat penting dan menentukan tinggi rendahnya hasil belajar para siswa, juga produktivitas dan semangat kerja guru tergantung kepala sekolah dalam arti sampai sejauh mana kepala sekolah mampu menciptakan kegairahan kerja dan sejauh mana kepala sekolah mampu mendorong bawahannya untuk bekerja sesuai dengan kebijaksanaan dan program yang telah digariskan sehingga produktivitas kerja guru tinggi dan hasil belajar siswa meningkat.” Sebenarnya dalam mencapai tujuan bersama, pemimpin dan anggotanya mempunyai ketergantungan satu dengan yang lainnya. Setiap anggota organisasi mempunyai hak untuk memberikan sumbangan demi tercapainya tujuan organisasi. Oleh sebab itu, perlu adanya kebersamaan. Rasa kebersamaan dan rasa memiliki pada diri setiap anggota mampu menimbulkan suasana organisasi yang baik. 11 Sedangkan menurut Mulyasa (2014:76) “Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong sekolah untuk mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran sekolahnya melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap.”

Pendapat tersebut di atas mengandung arti bahwa kepala sekolah dituntut untuk mempunyai kemampuan manajemen dan kepemimpinan yang memadai agar mampu mengambil inisiatif untuk meningkatkan mutu sekolah. Kepemimpinan khususnya di lembaga pendidikan memiliki ukuran atau standar pekerjaan yang harus dilakukan oleh kepala sekolah selaku pimpinan tertinggi. Menurut Mulyasa (2014:167) bahwa dalam paradigma baru manajemen pendidikan, kepala sekolah sedikitnya harus berfungsi sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator dan motivator (EMASLIM). Keberhasilan kepemimpinan kepala sekolah dapat diukur dengan menggunakan dimensi keenam fungsi tersebut.

Kepala Sekolah sebagai Edukator atau Pendidik

Dalam melakukan fungsinya sebagai edukator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolahnya. Menciptakan iklim

sekolah yang kondusif, memberikan nasihat kepada warga sekolah, memberikan dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan, serta melaksanakan model pembelajaran yang 12 menarik seperti team teaching, moving class, dan mengadakan program akselerasi bagi peserta didik yang cerdas di atas normal.

Kepala Sekolah sebagai Manajer

Manajemen pada hakekatnya merupakan suatu proses merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, memimpin dan mengendalikan usaha para anggota organisasi serta mendayagunakan seluruh sumber-sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dikatakan suatu proses, karena semua manajer dengan ketangkasan dan keterampilan yang dimilikinya mengusahakan dan mendayagunakan berbagai kegiatan yang saling berkaitan untuk mencapai tujuan.

Kepala Sekolah sebagai Administrator

Kepala sekolah sebagai administrator memiliki hubungan yang sangat erat dengan berbagai aktivitas pengelolaan administrasi yang bersifat pencatatan, penyusunan dan pendokumenan seluruh program sekolah. Secara spesifik, kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk mengelola kurikulum, mengelola administrasi peserta didik, mengelola administrasi personalia, mengelola administrasi sarana dan prasarana, mengelola administrasi kearsipan, dan mengelola administrasi keuangan. Kegiatan tersebut perlu dilakukan secara efektif dan efisien agar dapat menunjang 13 produktivitas sekolah. Untuk itu, kepala sekolah harus mampu menjabarkan kemampuan di atas dalam tugas-tugas operasional.

Kepala Sekolah sebagai Supervisor

Kegiatan utama pendidikan di sekolah dalam rangka mewujudkan tujuannya adalah kegiatan pembelajaran, sehingga seluruh aktivitas organisasi sekolah bermuara pada pencapaian efisiensi dan efektivitas pembelajaran. Oleh karena itu, salah satu tugas kepala sekolah adalah sebagai supervisor, yaitu mensupervisi pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kependidikan. Kepala sekolah sebagai supervisor harus diwujudkan dalam kemampuan menyusun dan melaksanakan program supervise pendidikan, dan memanfaatkan hasilnya. Hasil supervisi bermanfaat untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan dan pengembangan sekolah.

Kepala Sekolah sebagai Leader

Kepala sekolah sebagai leader harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas. Wahjosumijo (2018) mengemukakan bahwa kepala sekolah sebagai leader harus memiliki karakter khusus yang mencakup kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan professional, serta pengetahuan administrasi dan pengawasan. Kemampuan yang harus diwujudkan kepala sekolah sebagai leader 14 dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi.

Kepala Sekolah sebagai Inovator

Dalam rangka melaksanakan peran dan fungsinya sebagai innovator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan yang baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan di sekolah dan mengembangkan model pembelajaran yang inovatif. Kepala sekolah sebagai inovator akan tercermin cara-cara ia melakukan pekerjaannya secara konstruktif, kreatif, delegatif, integrative, rasional, pragmatis, keteladanan, disiplin, serta adaptable dan fleksibel. Kepala sekolah sebagai inovator harus mampu mencari, menemukan dan melaksanakan pembaharuan di sekolah. Gagasan baru tersebut misalnya moving class, program akselerasi dan lainlain.

Kepala Sekolah sebagai Motivator

Sebagai motivator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektivitas 15 dan penyediaan sebagai sumber belajar melalui pengembangan pusat sumber belajar (PSB). Kepala sekolah yang mampu menjalankan fungsi-fungsi di atas dengan baik dapat dikatakan kepala sekolah memiliki kemampuan memimpin yang baik.

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian explanatory. Menurut Sugiyono (2017:55) yaitu untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel-variabel yang diteliti, sepengaruh penelitian ini hanya bersifat menggambarkan suatu pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Suka Negeri Kabupaten Bengkulu Selatan yang mana dalam penganalisaan datanya menggunakan statistik, artinya data yang ada berbentuk kuantitatif, maka jenis penelitiannya adalah penelitian kuantitatif.

Defenisi Operasional

Gaya kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong Madrasah Aliyah Suka Negeri Kabupaten Bengkulu Selatan untuk mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran sekolahnya melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap. Adapun dimensi yang digunakan sebagai indikator dari gaya kepemimpinan kepala sekolah yaitu :

- a. Edukator
- b. Manajer
- c. Administrator
- d. Supervisor
- e. Leader
- f. Inovator
- g. Motivator

Kinerja guru merupakan hasil yang dicapai seseorang guru menurut ukuran yang berlaku dalam melaksanakan tugas mengajar di Madrasah Aliyah Suka Negeri Kabupaten Bengkulu Selatan. Adapun indikator-indikator kinerja guru dalam penelitian ini adalah:

- a. Kecerdasan
- b. Keterampilan dan kecakapan
- c. Bakat d. Kemampuan dan minat
- e. Lingkungan
- f. Komunikasi dengan kepala sekolah
- g. Sarana dan prasarana

Metode Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2016:80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan kualitas dan ciri tersebut, populasi dapat dipahami sebagai sekelompok individu atau objek pengamatan yang minimal memiliki satu persamaan karakteristik.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2016:81).). Sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 orang guru yang mengajar di Madrasah Aliyah Suka Negeri Kabupaten Bengkulu Selatan, karena semua populasi dalam penelitian

ini dijadikan sampel, maka metode pengambilan sampel dengan cara sensus. Menurut Sugiyono (2016:85) metode sensus atau jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dimaksudkan untuk memperoleh informasi yang relevan, akurat dan reliabel. Metode pengumpulan data yang di gunakan adalah kuesioner yang merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2016:142). Data yang diperoleh dalam penelitian ini didapatkan langsung dari pengisian kuesioner (angket) yang ditujukan kepada responden. Pertanyaan-pertanyaan pada angket tertutup dibuat dengan skala Likert dengan 1-5. Skor 1-5 digunakan peneliti karena lebih sederhana dan 26 memiliki nilai tengah yang digunakan untuk menjelaskan keragu-raguan atau netral dalam memilih jawaban. Oleh karena itu skala Likert ini lazim digunakan di Indonesia untuk yang mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang

Metode Analisis

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif yaitu pengolahan data menggunakan angka-angka, pada penelitian ini pengolahan data menggunakan software SPSS for windows versi 21.0 Adapun analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Validitas Uji

validitas adalah hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti (Sugiyono, 2017:76). Dalam uji validitas digunakan program SPSS (Statistical Product and Service Solutions). Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item dalam kuesioner dengan total skor yang ingin diukur yaitu menggunakan Coefficient 27 Corelation Pearson. Dasar pengambilan keputusan untuk menguji validitas adalah:

- 1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka variabel tersebut valid.
- 2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka variabel tersebut tidak valid.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas instrumen dapat dilakukan secara eksternal maupun internal, secara eksternal pengujian dapat dilakukan dengan test retest, equivalent dan gabungan keduanya. Secara internal reliabilitas instrument dapat diuji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrument dengan teknik tertentu (Sugiyono, 2017:87). Untuk menguji keandalan kuesioner yang digunakan, maka dilakukan analisis reliabilitas berdasarkan koefisien Alpha Cronbach. Koefisien Alpha Cronbach menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala indikator yang ada dengan keyakinan tingkat kendala. Indikator yang dapat diterima apabila koefisien alpha diatas 0,60.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan

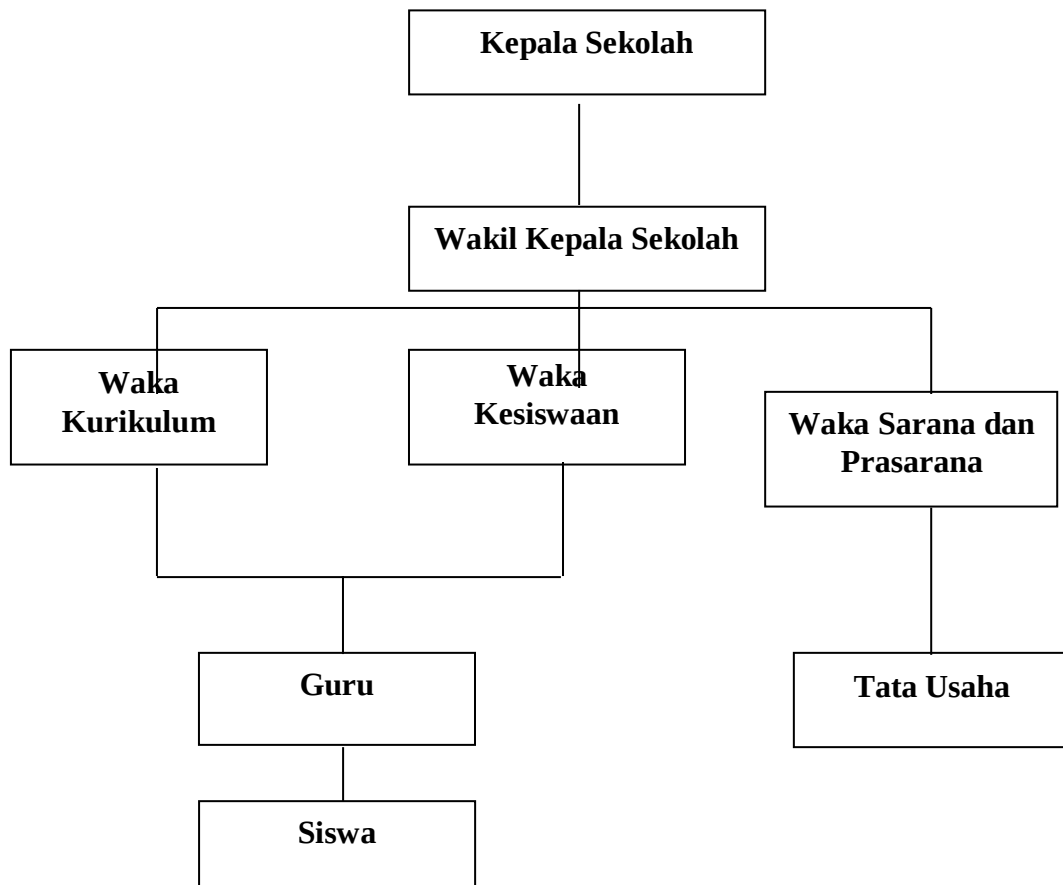
Sejarah Madrasah Aliyah Suka Negeri Kabupaten Bengkulu Selatan

Madrasah Aliyah Suka Negeri Kabupaten Bengkulu Selatan yang berlokasi di Jalan Raya Suka Negeri Kecamatan Air Nipis Kabupaten Bengkulu Selatan didirikan 23 April 2013 dengan akte pendirian yayasan nomor 12. Kepala sekolah saat ini adalah Bapak Drs. Hamidu Basiru, M.Pd. Madrasah Aliyah Suka Negeri Kabupaten Bengkulu Selatan berada dibawah naungan yayasan Makrifatullilmi dengan nomor statistik madrasah 131217010002 dan nomor NPWP 00.924.776.8.-311.000.

Struktur Organisasi Madrasah Aliyah Suka Negeri Kabupaten Bengkulu Selatan

Menurut Hasibuan (2010:34) organisasi adalah suatu kerangka yang menunjukkan hubungan antara pejabat maupun kegiatan kerja yang satu dengan yang lain, sehingga jelas kedudukan, wewenang, dan tanggung jawab masing-masing bagian dalam suatu kesepakatan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Jadi struktur organisasi merupakan hubungan fisik antara anggota yang satu dengan yang lainnya dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan organisasi secara bersama. Struktur organisasi pada Madrasah Aliyah Suka Negeri Kabupaten Bengkulu Selatan berbentuk organisasi, ini artinya kekuasaan mengalir dari puncak pimpinan organisasi sampai pada unit organisasi yang ada di bawahnya, begitu pula dengan pertanggung jawaban pekerjaan yang menjadi kewajiban karyawan harus mengalir dari unit yang ada dibawahnya sampai pada tingkat paling atas secara bertahap berdasarkan tingkatan dan jabatan yang dipegangnya. Struktur organisasi dalam suatu usaha sangatlah diperlukan agar dapat membedakan batasan-batasan pekerjaan yang sesuai dengan struktur yang ada, supaya tidak ada kesalahpahaman antara karyawan satu dengan karyawan yang lain agar pekerjaan terselesaikan dengan baik sesuai dengan tugas masing-masing. Dengan demikian Madrasah Aliyah Suka Negeri Kabupaten Bengkulu Selatan membuat struktur organisasi seperti di bawah ini

Gambar2. Struktur Organisasi Madrasah Aliyah Suka Negeri Kabupaten Bengkulu Selatan



Sumber : Madrasah Aliyah Suka Negeri Kabupaten Bengkulu Selatan 2022

Adapun fungsi dan tugas masing-masing dari pengelola sekolah adalah sebagai berikut :

1. Kepala Sekolah

Kepala sekolah berfungsi dan bertugas sebagai :

- a. Menjadi pimpinan yang akan memimpin jalannya suatu sekolah
- b. Bertanggung jawab atas kemajuan sekolah

- c. Menyusun rencana pendidikan yang dapat memajukan sekolah Kepala Sekolah Waka Kurikulum Waka Kesiswaan Waka Sarana dan Prasarana Wakil Kepala Sekolah Guru Tata Usaha Siswa 34
- d. Mengkoordinasi semua kegiatan yang berhubungan dengan kegiatan sekolah
- e. Melakukan pengawasan terhadap semua kegiatan yang berhubungan dengan proses belajar dan mengajar
- f. Memberikan evaluasi terhadap kegiatan yang telah dilakukan oleh guru-guru dalam memajukan sekolah
- g. Mengambil keputusan dalam rapat yang berkaitan dengan proses belajar mengajar dan untuk kemajuan sekolah
- h. Memanajemen sekolah mulai dari siswa, guru, administrasi, personil, tenaga pendidik dan tenaga TU.
- i. Mengadakan kerjasama dengan masyarakat
- j. Mengadakan kerjasama dengan orang tua dalam mendidik siswa
- k. Menjalin hubungan dengan sekolah-sekolah lain
- l. Menjalin hubungan dengan instansi-instansi yang terkait dengan kemajuan sekolah

2. Wakil kepala Sekolah

Wakil Kepala Sekolah memiliki tugas dan tanggung jawab:

- a. Membantu kepala sekolah dalam kegiatan proses belajar mengajar dan diluar kegiatan belajar mengajar
 - b. Membantu kepala sekolah dalam penyelenggaraan pendidikan yang berhubungan dengan kurikulum pengajaran
 - c. Membantu kepala sekolah dalam bidang sarana dan 35 prasarana yang mampu menunjang kelancaran dalam pendidikan
 - d. Membantu kepala sekolah dalam menjalin hubungan dengan masyarakat dan orang tua siswa atau wali
- Wakil Kepala Sekolah juga membantu Kepala Sekolah dalam urusan-urusan sebagai berikut :
- a. Kurikulum
 - 1) Membuat jadwal pelajaran
 - 2) Membuat daftar nilai
 - 3) Membuat pengumuman di madding
 - 4) Memimpin rapat
 - 5) Mewakili kepala sekolah ketika kepala sekolah tidak ditempat
 - 6) Mengkoordinir seluruh kegiatan sekolah yang menyangkut kurikulum dalam pembelajaran
 - 7) Membantu kepala sekolah dengan kegiatan supervise
 - 8) Menyiapkan STTB pada saat kelulusan
 - 9) Membuat konsep penilaian kinerja guru
 - b. Kesiswaan
 - 1) Mengkoordinir siswa
 - 2) Membawahi kegiatan OSIS
 - 3) Mengajak kerjasama orang tua dalam mendidik anak
 - 4) Mengkoordinir kegiatan intra maupun ekstra kurikuler
 - 5) Pemanggilan orang tua siswa yang bermasalah
 - 6) Memberikan bimbingan kepada siswa yang bermasalah
 - 7) Mengusulkan siswa yang dapat menerima beasiswa
 - 8) Mencari siswa yang berprestasi
 - 9) Memberikan penghargaan kepada siswa yang berprestasi
 - c. Sarana dan Prasarana
 - 1) Bertanggung jawab atas semua sarana dan prasarana yang ada di sekolah
 - 2) Menyiapkan semua alat peraga pendidikan yang dibutuhkan oleh guru dalam mengajar
 - 3) Menginventarisasi semua peralatan sekolah yang ada
 - 4) Mencatat semua barang masuk
 - 5) Membuat berita acara peminjaman barang
 - 6) Membuat berita acara barang yang hilang
 - 7) Menduplikasi buku yang hilang atau rusak
 - 8) Melakukan perawatan terhadap semua sarana dan prasarana yang ada

- 9) Memberikan nomor inventaris terhadap semua peralatan sekolah yang ada
10) Mencatat barang yang bergerak dan tidak bergerak

3. Guru

Guru memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut :

- 1) Menyiapkan semua perlengkapan untuk kegiatan proses belajar mengajar mulai dari silabus, RPP, program tahunan, program semester, program mingguan, media pembelajaran dan memberikan evaluasi terhadap kegiatan pembelajaran.
 - 2) Bertanggung jawab atas jalannya proses belajar mengajar
 - 3) Memberikan ulangan atau ujian kepada para siswa yang terdiri dari ulangan bulanan, mid semester dan ulangan akhir semester
 - 4) Memberikan remedial kepada siswa yang memiliki penilaian yang belum tuntas
 - 5) Mengoreksi hasil ulangan yang telah diberikan kepada siswa
 - 6) Membuat daftar nilai hasil dari ulangan siswa
 - 7) Mengembalikan hasil ulangan siswa agar diketahui oleh orang tua
 - 8) Mencatat perkembangan dan kemajuan siswa dalam belajar
- 4.1.3 Karakteristik Responden
- Responden penelitian ini adalah 30 orang guru yang mengajar di Madrasah Aliyah Suka Negeri Kabupaten Bengkulu Selatan. Berikut ini merupakan komposisi responden menurut karakteristiknya.

a. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Perbedaan jenis kelamin dapat dijadikan pembeda bagi seorang tenaga pendidik dalam melaksanakan tugas sehari-hari sebagai seorang guru. Komposisi responden menurut jenis kelamin adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Responden	Persentase (%)
Laki-Laki	16	54
Perempuan	14	46
Total	30	100

Mayoritas tenaga pendidik pada Madrasah Aliyah Suka Negeri Kabupaten Bengkulu Selatan adalah laki-laki terlihat dari jumlahnya yang lebih banyak dari perempuan karena tingginya minat dari laki-laki untuk menjadi tenaga pendidik dan mengabdikan kepada masyarakat. Terlihat dari tabel 4 di atas bahwa tenaga pendidik yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 16 orang dengan persentase 54 % dan tenaga pendidik yang berjenis kelamin perempuan adalah 14 orang dengan persentase 46 %. Sumber : Kuesioner dan diolah, 2022

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Responden	Persentase (%)
≤ 25 tahun	7	23
26 – 35 tahun	8	27
36 - 45 tahun	13	43
≥ 46 tahun	2	7
Total	30	100

Sumber : Kuesioner dan diolah, 2022

Karena sebagai seorang tenaga pendidik dibutuhkan tenaga yang profesional maka faktor usia pun harus diperhatikan, karena kematangan usia sangat berhubungan terhadap kinerja seseorang. Pada Madrasah Aliyah Suka Negeri Kabupaten Bengkulu Selatan mayoritas usia tenaga pendidik adalah yang berusia 36 - 45 tahun sebanyak 13 orang atau sebesar 43% karena dinilai

rentang usia dari 36 tahun sampai 45 tahun adalah usia yang memiliki produktivitas kerja dan semangat kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini memberikan dampak yang positif terhadap proses belajar dan mengajar dengan pengalaman yang dimiliki guru.

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Selain jenis kelamin dan usia tingkat pendidikan turut membangun sikap seorang tenaga pendidik dalam memberikan arahan dan didikan kepada para siswanya. Komposisi responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Responden	Persentase (%)
S1	28	93
S2	2	7
Total	30	100

Sumber : Kuesioner dan diolah, 2022

Pada data karakteristik tingkat pendidikan menunjukkan bahwa tenaga pendidik yang ada Madrasah Aliyah Suka Negeri Kabupaten Bengkulu Selatan seluruhnya merupakan lulusan sarjana (S1) sebesar 93% atau sebanyak 28 orang dan S2 sebanyak 2 orang atau sebesar 7%. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga pendidik harus memiliki tingkat pendidikan yang baik sehingga diasumsikan mampu memberikan pendidikan kepada siswa dalam memperlancar proses belajar mengajar.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui ketepatan dan kelayakan setiap butir angket yang diajukan sehingga suatu variabel dapat diidentifikasi. Alat ukur yang dapat digunakan dalam pengujian validitas suatu angket atau kuesioner adalah angka hasil korelasi antara skor angket dengan skor keseluruhan responden terhadap informasi dalam kuesioner. Suatu butir angket dinyatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$. Nilai r_{tabel} $N-2 = 30-2 = 28$ dengan taraf signifikan $\alpha = 0,05$ sebesar 0,374. Hasil output SPSS dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 7. Uji Validitas Indikator Penelitian

No	Item Pernyataan	R-tabel	R-hitung	Keterangan
Gaya kepemimpinan Kepala Sekolah (X)				
1	X.1	0,374	0.467	Valid
2	X.2	0,374	0.617	Valid
3	X.3	0,374	0.611	Valid
4	X.4	0,374	0.577	Valid
5	X.4	0,374	0.391	Valid
6	X.6	0,374	0.631	Valid
7	X.7	0,374	0.623	Valid
8	X.8	0,374	0.583	Valid
9	X.9	0,374	0.497	Valid
10	X.10	0,374	0.605	Valid
Kinerja guru (Y)				
1	Y.1	0,374	0.642	Valid
2	Y.2	0,374	0.647	Valid
3	Y.3	0,374	0.610	Valid

4	Y.4	0,374	0.442	Valid
5	Y.5	0,374	0.540	Valid
6	Y.6	0,374	0.551	Valid
7	Y.7	0,374	0.597	Valid
8	Y.8	0,374	0.620	Valid
9	Y.9	0,374	0,624	Valid
10	Y.10	0,374	0.426	Valid

Sumber: Hasil Penelitian dan diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa dari 20 indikator penelitian seluruh indikator memiliki tingkat validitas yang sesuai dengan kriteria yang diajukan pada penelitian ini, yaitu semua indikator memiliki nilai R-hitung > R-tabel. Maka semua indikator yang digunakan dalam penelitian ini valid dan dapat digunakan sebagai alat penelitian.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas instrumen dapat dilakukan secara eksternal maupun internal, secara eksternal pengujian dapat dilakukan dengan test retest, equivalent dan gabungan keduanya. Secara internal reliabilitas instrument dapat diuji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrument dengan teknik tertentu (Sugiyono, 2013). Untuk menguji keandalan kuesioner yang digunakan, maka dilakukan analisis reliabilitas berdasarkan koefisien Alpha Cronbach. Koefisien Alpha Cronbach menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala indikator yang ada dengan keyakinan tingkat kendala. Indikator yang dapat diterima apabila koefisien alpha diatas 0,60.

Uji reliabilitas kuesioner dilakukan setelah dilakukan uji validitas, bila seluruh pertanyaan sudah valid baru dilakukan uji reliabilitas. Bila ternyata hasil analisa spss tidak reliabel dapat dikatakan bahwa pertanyaan tersebut menghasilkan data yang tidak konsisten, sebaiknya memang tidak digunakan karena akan mengganggu hasil analisa secara keseluruhan. Apabila terjadi nilai reabilitas kecil dari 0,60 maka akan dilakukan perbaikan dengan cara memperhatikan nilai reabilitas setiap pertanyaan, untuk pertanyaan yang nilainya paling besar akan dihapuskan kemudian dilakukan lagi pengujian ulang, begitu seterusnya sampai nilai reliabilitas diatas 0,60. Hasil reliabilitas dari variabel-variabel yang diteliti dapat dilihat pada tabel 8 berikut ini :

Tabel 8. Uji Reliabelitas

No	Variabel	Cronbach's alpa	Keterangan	Kesimpulan
1	Gaya kepemimpinan Kepala Sekolah	0,697	> 0,60	Reliabel
2	Kinerja guru	0,650	> 0,60	Reliabel

Sumber: Hasil penelitian dan data diolah, 2022

Dari hasil uji reliabelitas yang dilakukan dengan menggunakan program statistik SPSS maka diperoleh hasil cronbach's alpha lebih besar dari 0,60 untuk ariabel penelitian yang terdiri dari gaya kepemimpinan Kepala Sekolah dan kinerja guru . Oleh karena itu, semua variabel yang disusun dalam bentuk kuesioner memiliki kehandalan dan dapat dijadikan alat ukur.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru pada Madrasah Aliyah Suka Negeri Kabupaten Bengkulu Selatan. Hal ini menggambarkan bahwa semakin meningkat gaya kepemimpinan Kepala Sekolah maka kinerja guru akan semakin meningkat.

Gaya kepemimpinan Kepala Sekolah pada Madrasah Aliyah Suka Negeri Kabupaten Bengkulu Selatan dapat dilihat dari Kepala sekolah memberikan arahan kepada guru tentang pelaksanaan pembelajaran di kelas dengan baik, Kepala sekolah melaksanakan pembimbingan kepada guru dengan baik, Kepala sekolah mampu mengatur proses pembelajaran di sekolah dengan baik. Kepala sekolah mendorong keterampilan guru melalui pendidikan dan pelatihan di sekolah maupun di luar sekolah. Selain itu Kepala sekolah mampu mengelola sekolah dengan baik, Kepala sekolah mampu memberikan pengarahan sehingga warga sekolah dapat menjalankan tugas dan kewajiban, Kepala sekolah melaksanakan kegiatan supervisi terhadap guru yang mengajar di kelas, Kepala sekolah adalah orang yang mampu memahami kondisi sekolah dan Kepala sekolah memberikan ide yang jelas Kepala sekolah adalah tipe pemimpin yang rajin datang ke sekolah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Mulyono (2012:54) bahwa perilaku kepala sekolah harus dapat mendorong kinerja para guru dengan menunjukkan rasa bersahabat, dekat, dan penuh pertimbangan terhadap para guru. Hal ini menggambarkan bahwa dengan adanya perilaku kepala sekolah

yang bersahabat dengan para guru, memiliki hubungan yang dekat dan penuh perhatian terhadap para guru maka akan terciptalah ketenangan batin sehingga dalam bekerja para guru tidak harus ada kepala sekolah baru mau bekerja, tetapi guru bekerja berdasarkan hati nurani, panggilan jiwa dan dengan kesadaran yang tinggi untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai seorang pendidik. Dengan demikian motivasi yang diberikan oleh kepala sekolah terhadap guru mampu memberikan dorongan dan semangat guru untuk mengembangkan kemampuannya sehingga profesionalisme guru akan meningkat

Hasil penelitian sejalan dengan teori Mulyasa (2014:76) "Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong sekolah untuk mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran sekolahnya melalui program- program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap." Pendapat tersebut di atas mengandung arti bahwa kepala sekolah dituntut untuk mempunyai kemampuan manajemen dan kepemimpinan yang memadai agar mampu mengambil inisiatif untuk meningkatkan mutu sekolah.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka penelitian ini dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi sederhana yaitu $Y = 16,211 + 0,624X$ dengan arah regresi yang positif, artinya apabila gaya kepemimpinan Kepala Sekolah meningkat maka kinerja guru pada Madrasah Aliyah Suka Negeri Kabupaten Bengkulu Selatan juga akan meningkat. Gaya kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada Madrasah Aliyah Suka Negeri Kabupaten Bengkulu Selatan, karena nilai signifikan sebesar 0,001 kecil dari 0,05. Artinya semakin meningkat gaya kepemimpinan Kepala Sekolah pada Madrasah Aliyah Suka Negeri Kabupaten Bengkulu Selatan maka kinerja guru juga akan meningkat.

Saran

Berasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan, maka saran yang dapat disampaikan adalah Diharapkan kepada guru Madrasah Aliyah Suka Negeri Kabupaten Bengkulu Selatan untuk lebih mendekatkan diri dengan pimpinan karena dengan adanya rasa kekeluargaan dengan pimpinan maka akan terjalin hubungan yang baik yang dapat meningkatkan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu S. P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. PT Bumi Aksara
Komaruddin Ahmad, 2018. Dasar-Dasar Manajemen Investasi dan Portofolio. Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta.

- Kunandar. 2017. Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada
- Mangkunegara. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mulyono, Abdurrahman,. 2016. Anak Berkesulitan Belajar. Jakarta: Rineka Cipta. Mulyasa E., 2014. Menjadi Kepala Sekolah profesional, Bandung, Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, Alex S. 2017. Manajemen Personalia. Jakarta : Ghalia.
- Peraturan Menteri pendidikan nasional Republik indonesia Nomor 16 tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru
- Rahman, 2014, Peran Strategis Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan,Sumedang: Alqaprint
- Rusyan , A. Tabrani. 2018. Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Guru. Cianjur: CV Dinamika Karya
- Sedarmayanti. 2018. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju
- Sugihartono, dkk. 2016. Psikologi Pendidikan. Yogyakarta: UNY Press
- Sugiyono, 2016. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Cetakan Ke- 18 .Bandung Alfabeta.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Supardi. 2014. Penelitian Tindakan Kelas. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sutrisno, Edy, 2017. Budaya Organisasi. Cetakan kedua.Penerbit: Kencana Pranada Media Group. Jakarta
- Wahjosumidjo. 2018. Kepemimpinan Kepala Sekolah. Jakarta: Rajawali Pers Wursanto. 2017. Dasar-dasar Ilmu Organisasi, Yogyakarta: Andi Offset.