

## **Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru pada Smks Harapan Al-Washliyah Sigambal Kabupaten Labuhanbatu**

**Sangkot Idris Ritonga<sup>1</sup>, Wahyu Azhar Ritonga<sup>2</sup>, Syafaruddin<sup>3</sup>, Ali Mukti Tanjung<sup>4</sup>, dan M.Ali Musri<sup>5</sup>**

<sup>12345</sup>Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Pendidikan Matematika, Universitas Al Washliyah Labuhanbatu, Kabupaten Labuhanbatu, Sumatera Utara, Indonesia.

Email: <sup>1</sup>sangkotidris@yahoo.com, <sup>2</sup>wahyuazharrit@email.com, <sup>3</sup>siagiensyafar@email.com

### **Abstrak**

Dengan permasalahan Penelitian besar pengaruh Kepemimpinan yang tercerminkan dalam dimensi Pemotivasian, Pengembangan, Afiliasi, dan Partisipatif. Pengaruh Kompetensi Kepala Sekolah dalam dimensi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi professional yang diperoleh melalui pendidikan profesi yang berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMKS Harapan Al-Washliyah Sigambal Kabupaten Labuhanbatu. Metode penelitian untuk memperoleh data empirik yang diperlukan dalam penelitian inidilakukan dengan menggunakan metode survei eksplanasi. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui komunikasi tidak langsung dengan menggunakan instrument angket bersifat tertutup dengan menggunakan model likert yang dimodifikasi dengan skala lima. Teknik tersebut didukung dengan wawancara guna melengkapi data yang tidak terakomodasi oleh instrument angket dengan populasi dan sampel penelitian dalam bentuk sensus guru dan komite SMKS Harapan Al-Washliyah Sigambal Kabupaten Labuhanbatu yang berjumlah 43 orang. analisis data yang digunakan adalah model analisis jalur (part analysis models) dengan uji statistika adalah uji-t dan uji-f dengan bantuan SPSS for windows. Hasil penelitian diperoleh besarnya pengaruh kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru pada SMKS Harapan Al-Washliyah Sigambal Kabupaten Labuhanbatu ditunjukkan oleh hasil penelitian yang tinggi 30.56%, tingginya kepemimpinan kepala sekolah membawa implikasi yang positif terhadap kinerja guru pada SMKS Harapan Al-Washliyah Sigambal Kabupaten Labuhanbatu ini tidak hanya dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan kepala sekolah saja, ada faktor lain (epsilon) yang tidak dikaji dalam penelitian ini selain kepemimpinan kepala sekolah. Besarnya pengaruh kompetensi kepala sekolah terhadap kinerja guru pada SMKS Harapan Al-Washliyah Sigambal Kabupaten Labuhanbatu ditunjukkan oleh hasil penelitian 58.29% yang tinggi membawa implikasi yang sedang terhadap kinerja guru. Besarnya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi kepala sekolah secara simultan terhadap kinerja guru pada SMKS Harapan Al-Washliyah Sigambal Kabupaten Labuhanbatu ditunjukkan oleh hasil penelitian 88.85% bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi kepala sekolah membawa implikasi yang baik terhadap kinerja guru. Namun demikian kinerja guru SMKS Harapan Al-Washliyah Sigambal Kabupaten Labuhanbatu ini tidak hanya dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi kepala sekolah saja, ada 11.15% faktor lain (epsilon) yang juga berpengaruh, seperti manajemen sumber daya manusia dan disiplin kerja.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan, Kompetensi, Kinerja, Disiplin, SMK Al-Washliyah Sigambal

### **Abstract**

With a large research problem the influence of leadership is reflected in the dimensions of motivation, development, affiliation, and participation. Influence of Principal Competence in the dimensions of pedagogical competence, personal competence, social competence and professional competence obtained through professional education that affects the performance of teachers in Harapan Al-Washliyah Sigambal Public Schools in Labuhanbatu Regency. The research method to obtain empirical data needed in this research was carried out using the explanatory survey method. Data collection techniques are done through indirect communication using a closed questionnaire instrument using a Likert model that is modified with a scale of five. The technique was supported by interviews to complete data not accommodated by the questionnaire instrument with the population and research samples in the form of a teacher census and the Harapan Al-Washliyah Sigambal SMKS committee of Labuhanbatu Regency, which numbered 43 people. the data analysis used is the path analysis model (part analysis models) with the statistical test is the t-test and f-test with the help of SPSS for windows. The results obtained by the magnitude of the influence of school leadership on the performance of teachers in Harapan Al-Washliyah Sigambal Labuhanbatu Regency indicated by high research results 30.56%, the high leadership of school principals has a positive implication on the performance of teachers in Harapan Al-Washliyah Sigambal SMKS Labuhanbatu Regency not only

influenced by the principal's leadership factor, there are other factors (epsilon) that were not examined in this study other than the principal's leadership. The magnitude of the effect of the principal's competence on teacher performance in the Harapan Al-Washliyah Sigambal SMKS in Labuhanbatu Regency is shown by the high 58.29% research results which have moderate implications on teacher performance. The magnitude of the influence of the principal's leadership and the principal's competence simultaneously on teacher performance in the Harapan Al-Washliyah Sigambal SMKS in Labuhanbatu Regency is shown by the results of the 88.85% research that the leadership of the principal and the competency of the principal have good implications on teacher performance. However, the performance of Harapan Al-Washliyah Sigambal SMKS teacher in Labuhanbatu Regency was not only influenced by the principal's leadership factor and the competency of the principal, there were 11.15% other factors (epsilon) which also influenced, such as human resource management and work discipline.

**Keywords:** *Leadership, Competence, Performance, Discipline, SMK Al-Washliyah Sigambal*

## 1. PENDAHULUAN

Tuntutan kualitas dan akuntabilitas terhadap pelayanan pendidikan menjadi suatu tantangan bagi para pemimpin pendidikan dan guru dalam upaya peningkatan mutu pendidikan dan akuntabilitas pendidikan sangat erat kaitannya dengan kepemimpinan dan motivasi dalam mengimplementasikan pencapaian kinerja guru dalam menyampaikan pesan-pesan pendidikan kepada masyarakat melalui pendidikan dan pengajaran di sekolah demikian halnya dipandang yang terjadi pada SMKS Harapan Al-Washliyah Sigambal Kabupaten Labuhanbatu.

Kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi kepala sekolah terhadap kinerja guru berhubungan erat dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 Tentang Standar guru dan kompetensi kepemimpinan, standar kepribadian, kemampuan manajerial dan kompetensi kewirausahaan penting dan perlu diimplementasikan dan diuji keberadaannya di sekolah. (P. Ratu Ile Tokan 2016) Tuntutan-tuntutan akuntabilitas masyarakat terhadap kualitas pendidikan berkaitan dengan kepemimpinan dan kompetensi dapat mempengaruhi kinerja guru secara baik dan tepat. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa ; bahwa sistem pendidikan nasional harus mampu menjamin pemerataan kesempatan pendidikan, peningkatan mutu serta relevansi dan efisiensi manajemen pendidikan untuk menghadapi tantangan sesuai dengan tuntutan perubahan kehidupan lokal, nasional, dan global sehingga perlu dilakukan pembaharuan pendidikan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan;

Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2008 Tentang Guru dalam Peraturan Pemerintah ini yang dimaksud dengan Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Guna mendukung berbagai ungkapan di atas penulis memandang bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompetensi Guru dalam pelaksanaan dan pelayanan pendidikan yang berkualitas bersinergis dengan kinerja guru demikian halnya pada SMKS Harapan Al-Washliyah Sigambal Kabupaten Labuhanbatu Berkaitan dengan rencana penelitian penulis mengangkat masalah tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah dan kompetensi terhadap kinerja guru dilakukan pada SMKS Harapan Al-Washliyah Sigambal Kabupaten Labuhanbatu. kepemimpinan dan motivasi kepala sekolah pengaruhnya terhadap kinerja guru dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional secara optimal.

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah dan kompetensi terhadap kinerja guru dalam meningkatkan mutu dan kualitas pendidikan pada SMKS Harapan Al- Washliyah Sigambal Kabupaten Labuhanbatu terindikasi masih rendah.
2. Tingkat kemampuan dan keterbatasan sumber daya yang dimiliki peneliti dalam melakukan penelitian, baik waktu, tenaga, dan biaya.
3. SMKS Harapan Al-Washliyah Sigambal Kabupaten Labuhanbatu sebagai lembaga pendidikan yang melayani pendidikan kepada masyarakat dipandang sebagai kebutuhan yang sangat mendasar bagi masyarakat memiliki peran dan fungsi dalam penyampaian pendidikan harus peka terhadap pendidikan dan kualitas pendidikan yang memposisikan pimpinan dan guru

SMKS Harapan Al-Washliyah Sigambal Kabupaten Labuhanbatu harus memiliki kemampuan yang tinggi dalam memenuhi tuntutan pendidikan masyarakat agar mendapatkan loyalitas masyarakat dalam mengelola pendidikan.

Jika ditinjau dari fungsinya, SMKS Harapan Al-Washliyah Sigambal Kabupaten Labuhanbatu berkewajiban menyediakan layanan pendidikan yang berkualitas bagi masyarakat, namun berdasarkan observasi dan kajian awal terdapat indikasi kepemimpinan dan kinerja guru pada SMKS Harapan Al- Washliyah Sigambal Kabupaten Labuhanbatu masih rendah. Rendahnya kinerja guru merupakan cerminan dari rendahnya kualitas kepemimpinan dan motivasi, Tinggi rendahnya kinerja guru, diduga disebabkan oleh banyak faktor, dan berdasarkan kajian pustaka, bahwa unjuk kerja (job performance) seseorang dalam aktivitas kerjanya ditentukan oleh faktor internal dan faktor eksternal (Amin 2014) menyebutkan bahwa: Kinerja seseorang dalam organisasi dipengaruhi oleh latar belakang perorangan ( internal), kelompok, sistem organisasi dan dinamika organisasi.

Faktor internal adalah faktor yang ada dalam diri yang meliputi riwayat hidup pribadi, menyangkut usia, jenis kelamin, riwayat pekerjaan, dan lainnya; serta kemampuan, menyangkut kemampuan intelektual, kondisi fisik, kemampuan dalam pekerjaan tertentu (profesionalisme). Sementara faktor eksternal adalah faktor diluar yang bisa berwujud lingkungan organisasi, kompensasi, iklim organisasi, kepemimpinan dan sebagainya. (Robbins n.d.2010:94) menjelaskan bahwa :Kinerja guru merupakan fungsi interaksi antar kemampuan atau ability (A), Kepemimpinan(leadership) (L) dan kesempatan atau opportunity (O) yang dapat dinyatakan dalam formula kinerja = f(A x L x O). Artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, kepemimpinan, dan kesempatan. Dengan demikian kinerja dapat ditentukan oleh faktor kemampuan, kepemimpinan, dan kesempatan.

Kesempatan kinerja adalah tingkatan-tingkatan kinerja yang tinggi yang sebagian merupakan fungsi dari tiadanya rintangan-rintangan yang menghalangi guru. Meskipun seorang guru mungkin bersedia dan mampu, bisa saja ada rintangan yang menghambat. Dengan demikian kepemimpinan dan kerja seorang guru di sekolah diduga memiliki kaitan yang erat dengan kinerja guru tersebut dalam bekerja. Penelitian berkaitan dengan masalah kinerja guru dalam menjalankan fungsinya sebagai ujung tombak pelayanan pendidikan di sekolah. Adapun perspektif yang calon peneliti gunakan dalam melihat masalah kinerja guru tersebut adalah dari sudut pandang Kepemimpinan kepala sekolah.

Pertanyaan yang kemudian muncul adalah seberapa besar pengaruh Kepemimpinan Demokratis dapat mempengaruhi kinerja guru tersebut dalam bekerja pada SMKS Harapan Al - Washliyah Sigambal Kabupaten Labuhanbatu. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2008 Tentang Kompetensi dan Sertifikasi guru dikemukakan dalam Pasal 2 Kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai, dan diaktualisasikan oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.

Kompetensi guru sebagaimana dimaksud meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Dari uraian-uraian sebelumnya, dapatlah dipahami bahwa guru sebagai pendidik dan pengajar harus memiliki kompetensi dan kinerja yang tinggi. Namun demikian, dalam kenyataannya, sesuai dengan hasil observasi dan wawancara pendahuluan yang peneliti lakukan pada SMKS Harapan Al-Washliyah Sigambal Kabupaten Labuhanbatu menunjukkan kepemimpinan kurang bersinergi terhadap kinerja guru dalam proses pendidikan terhadap kinerja guru sebagai pendidik di sekolah.

Berdasarkan uraian-uraian di atas peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian berkaitan dengan masalah Kepemimpinan Kepala Sekolah dan kompetensi terhadap kinerja guru dalam menjalankan fungsinya sebagai pendidik dan pengajar di sekolah yakni Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan kompetensi terhadap Kinerja Guru pada SMKS Harapan Al-Washliyah Sigambal Kabupaten Labuhanbatu.

## **KAJIAN PUSTAKA**

(Hasibuan 2014) Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan

organisasi. (Thoha 2010) Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar mereka mau diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu. Herujito (2004 : 188 ) kepemimpinan adalah cara atau metode yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam memimpin atau mengarahkan bawahannya untuk mendapatkan suatu tujuan yang telah disepakati bersama.

Oleh karena itu, kepemimpinan dapat dipelajari dan diperaktekkan dan dalam penerapannya harus disesuaikan dengan situasi yang dihadapi. *Leadership is the activity of influencing people to cooperate toward some goal which come to find desirable.* (kepemimpinan adalah aktivitas mempengaruhi orang-orang agar mau bekerjasama untuk mencapai beberapa tujuan yang mereka inginkan. (Rohaeni 2016).

Kepemimpinan Demokratis adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya dengan melalui suatu pendekatan demokratis agar para pengikutnya mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi yang telah rencanakan sebelumnya serta Sebenarnya, banyak pakar manajemen sekolah sepakat tentang pentingnya kepala sekolah sebagai pemimpin pengajaran. *Actually, many school management experts agree on the importance of school principal as instructional leaders* (Gunawan 2017)

Dalam sebuah organisasi, gaya kepemimpinan seorang pemimpin adalah hal yang penting diperhatikan. Kepemimpinan dalam sebuah organisasi dituntut untuk bisa membuat individu-individu dalam organisasi yang dipimpinnya bisa berperilaku sesuai dengan yang diinginkan oleh pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi. Maka dari itu seorang pemimpin haruslah bisa memahami perilaku individu-individu di dalam organisasi yang dipimpinnya untuk bisa menemukan gaya kepemimpinan yang tepat bagi organisasinya. Kepemimpinan secara luas yang meliputi proses mempengaruhi untuk menentukan tujuan perusahaan, maka kepemimpinan harus dapat memotivasi perilaku karyawan untuk mencapai tujuan dan mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. (Bukit, Yamali, and Ananda 2019).

Kepemimpinan mencakup tentang bagaimana seseorang bertindak dalam konteks organisasi tersebut, maka cara termudah untuk membahas berbagai jenis adalah dengan menggambar situasi organisasi yang cocok dengan suatu tertentu. Dalam hal ini dikemukakan lima kepemimpinan sebagai berikut :

1. Birokratis. Yaitu yang ditandai dengan keterikatan yang terus-menerus pada aturan-aturan organisasi. ini menganggap bahwa kesulitan-kesulitan akan dapat diatasi bila setiap orang mematuhi peraturan. Keputusan-keputusan dibuat berdasarkan prosedur-prosedur baku. Pemimpinnya adalah seorang diplomat dan tahu bagaimana memakai sebagian besar peraturan untuk membuat orang-orang melaksanakan tugasnya. Kompromi merupakan suatu jalan hidup karena membuat satu keputusan diterima oleh mayoritas, orang harus sering mengalah pada yang lain.
2. Permisif, yaitu disini keinginannya adalah membuat setiap orang dalam setiap kelompok tersebut puas. Membuat orang-orang tetap senang adalah aturan mainnya. ini menganggap bahwa bila orang-orang merasa puas dengan diri mereka sendiri dan orang lain, maka organisasi tersebut akan berfungsi dan dengan demikian, pekerjaan akan bisa diselesaikan.
3. Laissez-faire, Ini sama sekali bukan kepemimpinan. ini membiarkan segala sesuatunya berjalan dengan sendirinya. Pemimpin hanya melaksanakan fungsi pemeliharaan saja. ini kadang-kadang dipakai oleh pemimpin yang sering berpergian atau yang hanya bertugas sementara.
4. Partisipatif, ini dipakai oleh mereka yang percaya bahwa cara untuk Kepemimpinan orang orang adalah dengan melibatkan mereka dalam proses pengambilan keputusan. Hal ini diharapkan akan menciptakan rasa memiliki sasaran dan tujuan bersama. Masalah yang timbul adalah kemungkinan lambatnya tindakan dalam menangani masa-masa kritis.

5. Otokratis, ini ditandai dengan ketergantungan kepada yang berwenang dan biasanya menganggap bahwa orang-orang tidak akan melakukan apa-apa kecuali jika diperintahkan. ini tidak mendorong adanya pembaruan. Pemimpin menganggap dirinya sangat diperlukan. keputusan dapat dilakukan dengan cepat.

Dari jurnal (Rendyka Dio Siswanto dan Hamid Djambur 2017) dalam Thoha (2006 : 42) menyimpulkan empat tipe gaya utama kepemimpinan, yaitu kepemimpinan pengarah (directive leadership), kepemimpinan pendukung (supportive leadership), kepemimpinan partisipatif (participative leadership) dan kepemimpinan berorientasi prestasi (achievement-oriented leadership) yaitu

1. Kepemimpinan direktif.  
Pada tipe ini bawahan tahu dengan pasti apa yang diharapkan darinya dan pengarahan yang khusus diberikan oleh pemimpin. Dalam model ini tidak ada partisipasi dari bawahan.
2. Kepemimpinan Yang Mendukung ( *Supportive leadership* )  
Kepemimpinan model ini mempunyai kesediaan untuk menjelaskan sendiri, bersahabat, mudah didekati, dan mempunyai perhatian kemanusiaan yang murni terhadap para bawahannya.
3. Kepemimpinan Parsitipatif.  
Pada kepemimpinan ini, pemimpin berusaha meminta dan menggunakan saran-saran dari para bawahannya. Namun pengambilan keputusan tetap berada padanya.
4. Kepemimpinan Yang Berorientasi pada Prestasi  
Kepemimpinan ini menetapkan serangkaian tujuan yang menantang para bawahannya untuk berpartisipasi. Pemimpin juga memberikan keyakinan pada mereka bahwa mereka mampu melaksanakan tugas pekerjaan mencapai tujuan secara baik.

Hasibuan ( 2015 : 172 ) ada tiga kepemimpinan meliputi :

- a. Kepemimpinan Otoriter  
Kepemimpinan otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau kalau pimpinan itu menganut system sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan memberikan saran, ide dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.
- b. Kepemimpinan Partisipatif  
Kepemimpinan partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas dan partisipasi bawahan. Pemimpin memimpin bawahan agar merasa ikut memiliki sekolah.
- c. Kepemimpinan Delegatif  
Kepemimpinan delegatif adalah seorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya. Untuk mempermudah pelaksanaan tugas dan wewenang seorang pemimpin, maka setiap pemimpin perlu mempunyai pendistribusian tugas, yang dalam hal ini dapat disebut juga sebagai pola kepemimpinan.

Pendistribusian tugas pemimpin dapat dilakukan dalam bentuk hal-hal berikut :

1. Pemotivasian sebagai faktor dorongan yang bersifat eksternal yang datang dari luar diri seseorang dan internal (motivasi) yang datang dari dalam diri seseorang untuk menimbulkan dan mengarahkan perilaku atau perbuatan yang akan dilakukannya. Pengertian yang menyerupai hal itu misalnya diberikan oleh Hodgetts (2004:42) dengan mengatakan bahwa Pemotivasian adalah faktor psikologis yang mendorong sekaligus mengendalikan seseorang secara langsung. Makna yang terkandung di dalamnya yaitu dorongan dan motif di mana motif ini memegang peranan penting karena motif bersifat perilaku. Dimana daya dorongan yang mempengaruhi psikologis seseorang akan mengarahkan perilaku seseorang sehingga ia mempunyai semangat untuk bekerja.
2. Pengembangan ialah kemampuan mendorong, memberi perintah, tugas dan wewenang yang dilakukan pimpinan untuk mengembangkan orang lain atau meningkatkan kerja tim dan kerja sama para gurunya sesuai dengan sasaran organisasi.
3. Afiliasi ialah keinginan pimpinan untuk berkembang dan memelihara persahabatan dan hubungan dengan para pengikutnya/guru yang dapat mengarahkan dan membentuk harmonisasi kerja dan hubungan dengan orang lain untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang sudah ditetapkan sebelumnya.
4. Sastroputro (2010 : 51) mengemukakan partisipatif adalah Keterlibatan mental dan emosional yang mendorong untuk memberikan sumbangan pada tujuan/cita-cita kelompok dan turut bertanggung jawab terhadapnya. Wujud atau jenis partisipatif pemimpin dapat berupa buah pikiran, tenaga, keterampilan dan sosial untuk mengarahkan para pengikutnya pada tujuan-tujuan kerja yang hendak dicapai. Untuk ini diperlukan syarat-seperti rasa senasip sepenanggungan, keterlibatan terhadap tujuan, kemahiran penyesuaian diri dengan situasional adanya pemrakarsa iklim partisipasi dari pimpinan.

Pentingnya Kepemimpinan dapat terlihat dalam perilaku pemimpin dalam memberikan dorongan pada para pengikutnya, dorongan kerja atau motivasi mutlak perlu dimiliki oleh pemimpin dan merupakan kewajiban bagi seorang pemimpin untuk mengarahkannya, namun kepemimpinan bukanlah masalah mudah, baik memahami atau menerapkannya dengan tepat. Untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal, salah satunya adalah pemimpin organisasi harus mampu mengarahkan ( *directing* ) para guru agar bersedia melakukan apa yang diinginkan organisasi. Fungsi ini melibatkan kualitas, dan kekuasaan pemimpin serta kegiatan-kegiatan kepemimpinan seperti komunikasi, motivasi dan disiplin.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan metode eksplanasi yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang menduga kuat bahwa terdapat pengaruh antara kepemimpinan sebagai variabel independen dengan Kinerja Guru variabel dependen pada SMKS Harapan Al-Washliyah Sigambal Kabupaten Labuhanbatu Singarimbun (2003:46) mengatakan mengenai metode eksplanasi yaitu: “Apabila peneliti menjelaskan hubungan atau pengaruh kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis.

## **2. PEMBAHASAN**

**Tabel 1** menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah masuk kedalam kriteria sedang, hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yang dihasilkan sebesar 3,40 yang berarti masuk dalam klasifikasi penilaian sedang.

**Tabel 1. Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Skor (X)					Fx					Jumlah	Rata-rata	Kategori
STS	TS	KS	S	SS	STS	TS	KS	S	SS			
1	2	3	4	5	1	34	48	8	35	126	2,93	Tinggi
1	2	3	4	5	0	4	24	40	115	183	4,26	Tinggi
1	2	3	4	5	0	4	23	40	115	182	4,23	Tinggi
Total skor dimensi Pemotivasian										491	3,81	Tinggi
1	2	3	4	5	1	22	48	24	45	140	3,26	Sedang
1	2	3	4	5	0	12	75	20	35	142	3,30	Sedang
1	2	3	4	5	0	22	66	0	50	138	3,21	Sedang
Total skor dimensi Pengembangan										420	3,26	Sedang
1	2	3	4	5	3	0	39	48	75	165	3,84	sedang
1	2	3	4	5	0	4	24	40	115	183	4,26	Tinggi
1	2	3	4	5	0	4	23	40	115	182	4,23	Tinggi
Total skor dimensi Afiliasi										530	4,11	Tinggi
1	2	3	4	5	0	44	42	19	79	184	4,28	sedang
1	2	3	4	5	0	36	42	22	70	170	3,95	sedang
Total skor dimensi Partisipasi										354	4,12	sedang
Total skor Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah										1795	3,40	sedang

**Tabel 2** menunjukkan bahwa Kompetensi masuk kedalam kriteria tinggi, hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yang dihasilkan sebesar 3,68 namun untuk beberapa pertanyaan penilaian masuk dalam kriteria tinggi berdasarkan rentang skor rata-rata berada pada interval 3,41 – 4,20 yang berarti masuk dalam klasifikasi penilaian tinggi.

**Tabel 2. Variabel Kompetensi**

Skor (X)					Fx					Jumlah	Rata-rata	Kategori
STS	TS	KS	S	SS	STS	TS	KS	S	SS			
1	2	3	4	5	1	34	48	8	35	126	2,93	Sedang
1	2	3	4	5	0	4	24	40	115	183	4,26	Sgt Tinggi
1	2	3	4	5	0	4	24	40	115	183	4,26	Sgt Tinggi
Total skor dimensi Kompetensi Pedagogik										492	3,81	Tinggi
1	2	3	4	5	0	40	24	28	40	132	3,07	Sedang
1	2	3	4	5	1	22	48	24	45	140	3,26	Sedang
1	2	3	4	5	0	12	75	20	35	142	3,30	Sedang
1	2	3	4	5	2	22	60	12	35	131	3,05	Sedang
1	2	3	4	5	1	22	48	24	45	140	3,26	Sedang
1	2	3	4	5	0	12	75	20	35	142	3,30	Sedang
Total skor dimensi Kompetensi Kepribadian										827	3,21	Sedang
1	2	3	4	5	1	18	9	52	85	165	3,84	Tinggi
1	2	3	4	5	0	4	81	8	60	153	3,56	Tinggi
1	2	3	4	5	1	0	33	28	120	182	4,23	Sgt tinggi
1	2	3	4	5	0	0	54	16	105	175	4,07	Tinggi

1	2	3	4	5	0	4	81	8	60	153	3,56	Tinggi
Total skor dimensi Kompetensi Sosial										828	3,85	Tinggi
1	2	3	4	5	3	0	39	48	75	165	3,84	Tinggi
1	2	3	4	5	0	8	39	44	75	166	3,86	Tinggi
1	2	3	4	5	0	22	66	0	50	138	3,21	Sedang
1	2	3	4	5	0	8	39	44	75	166	3,86	Tinggi
1	2	3	4	5	0	22	66	0	50	138	3,21	Sedang
Total skor dimensi Kompetensi Profesional										773	3,60	Tinggi
Total skor Variabel Kompetensi										2920	3,68	Tinggi

**Tabel 3.** menunjukkan bahwa kinerja guru masuk kedalam kriteria sedang, hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yang dihasilkan sebesar 3,49 yang berarti masuk dalam klasifikasi

penilaian sedang. **Tabel 3. Kinerja Guru**

Skor (X)					Fx					Jumlah	Rata-rata	Kategori
STS	TS	KS	S	SS	STS	TS	KS	S	SS			
1	2	3	4	5	1	20	20	8	35	84	1,95	Tinggi
1	2	3	4	5	1	4	24	40	114	183	4,26	Tinggi
1	2	3	4	5	0	4	23	40	115	182	4,23	Tinggi
Total skor dimensi Kegiatan Pendahuluan										449	3,48	Tinggi
1	2	3	4	5	1	22	48	24	45	140	3,26	Sedang
1	2	3	4	5	0	12	75	20	35	142	3,30	Sedang
1	2	3	4	5	0	22	66	0	50	138	3,21	Sedang
Total skor dimensi Kegiatan Inti										420	3,26	Sedang
1	2	3	4	5	3	0	30	48	75	156	3,63	sedang
1	2	3	4	5	0	4	24	30	105	163	3,79	Tinggi
1	2	3	4	5	0	4	20	40	100	164	3,81	Tinggi
Total skor dimensi Kegiatan Penutup										483	3,74	Tinggi
Total skor Variabel Kinerja Guru										1352	3,49	sedang

### 3. SIMPULAN

1. Besarnya pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru pada SMKS Harapan Al-Washliyah Sigambal Kabupaten Labuhanbatu ditunjukkan oleh hasil penelitian yang tinggi 30.56 %, tingginya Kepemimpinan Kepala Sekolah membawa implikasi yang positif terhadap Kinerja Guru SMKS Harapan Al-Washliyah Sigambal Kabupaten Labuhanbatu ini tidak hanya dipengaruhi oleh faktor Kepemimpinan Kepala Sekolah saja, ada faktor lain (epsilon) yang tidak dikaji dalam penelitian ini selain Kepemimpinan Kepala Sekolah.
2. Besarnya pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru pada SMKS Harapan Al-Washliyah Sigambal Kabupaten Labuhanbatu ditunjukkan oleh hasil penelitian 58.29 % yang tinggi membawa implikasi yang sedang terhadap Kinerja Guru.
3. Besarnya pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompetensi Guru secara simultan terhadap Kinerja Guru pada SMKS Harapan Al-Washliyah Sigambal Kabupaten Labuhanbatu ditunjukkan oleh hasil penelitian 88.85 % bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompetensi membawa implikasi yang baik

terhadap Kinerja Guru. Namun demikian Kinerja Guru SMKS Harapan Al-Washliyah Sigambal Kabupaten Labuhanbatu ini tidak hanya dipengaruhi oleh faktor Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompetensi saja, ada 11.15 % faktor lain (epsilon) yang juga berpengaruh, seperti manajemen sumber daya manusia dan disiplin kerja.

#### Saran

1. Hasil temuan pada variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah menunjukkan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah yang dimiliki SMKS Harapan Al-Washliyah Sigambal Kabupa en Labuhanbatu pada dimensi-dimensi Pengembangan belum optimal dan memiliki ukuran terendah dari dimensi lainnya. Berkaitan dengan hal tersebut, kepala sekolah agar memperhatikan masalah dimensi Pengembangan ini, antara lain Kebijakan dibuat bersama antara pemimpin dan bawahan, Pengawasan sikap, tingkah laku, perbuatan bawahan dilakukan secara wajar, Prakarsa dapat datang dari pimpinan maupun bawahan.
2. Hasil temuan pada variabel Kompetensi menunjukkan bahwa Kompetensi yang dimiliki SMKS Harapan Al-Washliyah Sigambal Kabupaten Labuhanbatu pada dimensi Kompetensi Kepribadian belum optimal dan memiliki ukuran terendah dari dimensi lainnya. Berkaitan dengan hal tersebut, kepala sekolah agar memperhatikan masalah Kompetensi ini, dalam Arif dan bijaksana;; Menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat; Secara obyektif mengevaluasi kinerja sendiri; Mengembangkan diri secara mandiri.
3. Hasil temuan pada variabel Kinerja Guru menunjukkan bahwa kinerja yang ditampilkan guru SMKS Harapan Al-Washliyah Sigambal Kabupaten Labuhanbatu pada dimensi Pelaksanaan Pelajaran belum optimal dan memiliki ukuran terendah dari dimensi lainnya. Berkaitan dengan hal tersebut, guru agar memperhatikan masalah Pelaksanaan pelajaran ini, dalam Membuka kegiatan pembelajaran melalui appersepsi. Menjelaskan program pembelajarn yang harus dilakukan peserta didik, Mengorganisasikan pelaksanaan kegiatan belajar peserta didik, termasuk mengatur waktu yang dibutuhkan untuk kegiatan pembelajaran dan Sementara pada pihak pengelola/pengambil kebijakan, dalam rangka meningkatkan Kinerja Guru perlu mencermati lebih lanjut berbagai konsep Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompetensi Guru dapat dipilih secara selektif, disesuaikan dengan nilai-nilai budaya sekolah dalam meningkatkan Kinerja Guru kedepannya dan data kekurangan 11,15% perlu diteliti lebih lanjut(Piguno and Ekonomi n.d.).

#### DAFTAR PUSTAKA

- Amin, Ibrahim. 2014. *Pokok-Pokok Ilmu Administrasi Publik Dan Implementasinya*. Bandung: Al -furqon.
- Bukit, Pantun, Fakhrol Rozi Yamali, and Rizki Ananda. 2019. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Dan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi J-MAS." 4(2):413–22.
- Gunawan, Imam. 2017. "INSTRUCTIONAL LEADERSHIP PROFILE OF JUNIOR HIGH SCHOOL ' S PRINCIPAL ( A Case Study of Junior High School in Malang )." 1(1):64–68.
- Hasibuan, Melayu S. . 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- P. Ratu Ile Tokan. 2016. *Manajemen Penelitian Guru Untuk Pendidikan Bermutu*. edited by A. & L. Trian. Jakarta: PT Grasindo.
- Piguno, Amrih, and Fakultas Ekonomi. n.d. 2014 "Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompetensi Guru." 1–6.
- Rendyka Dio Siswanto dan Hamid Djambur. 2017. "( Studi Pada Karyawan Divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia )." 42(1):189–98.
- Robbins, Stephen P. n.d. *Organizational Behavior : Consept, Controversies and Application*. Second edi. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall, 1988.
- Rohaeni, Heni. 2016. "Model Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai." IV(1):32–47.
- Thoha, Miftah. 2010. *Prilaku Organisasi Konsep Dasar Dan Aplikasinya*.