

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas Negeri 4 Bone

Syukur Syukur

Universitas Negeri Makassar

Korespondensi penulis: sy2kur@gmail.com

Sitti Hasbiah

Universitas Negeri Makassar

Uhud Darmawan Natsir

Universitas Negeri Makassar

Email: Uhud.darmawan@unm.ac.id

Abstract. *This study aims to determine the effect of the principal's leadership style on the performance of teachers at the State Senior High School 4 Bone. This research variable consists of leadership style and performance. This type of research is quantitative associative. The population was 38 teachers at State Senior High School 4 Bone. The sampling technique used was saturated sampling with a sample size of 38 respondents, namely the entire population. The data collection technique was carried out by distributing questionnaires to employees. Data analysis techniques using simple regression with the help of SPSS software version 25. The results of this study indicate that the principal's leadership style has a positive and significant effect partially on teacher performance at State Senior High School 4 Bone.*

Keywords: *Principal Leadership Style, Teacher Performance, Senior High School*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas Negeri 4 Bone. Variabel Penelitian ini terdiri dari gaya kepemimpinan dan kinerja. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif bersifat asosiatif. Adapun populasi dengan jumlah 38 guru pada Sekolah Menengah Atas Negeri 4 Bone. Teknik pengambilan sampel yang digunakan ialah sampling jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 38 responden yaitu keseluruhan populasi. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner kepada karyawan. Teknik analisis data menggunakan regresi sederhana dengan bantuan software SPSS versi 25. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh positif dan signifikan secara parsial pada kinerja guru pada Sekolah Menengah Atas Negeri 4 Bone.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kinerja Guru, Sekolah Menengah Atas

LATAR BELAKANG

Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara. Munib (2015) mengemukakan bahwa pendidikan merupakan usaha yang dilakukan secara terencana yang disertai tanggung jawab untuk mempengaruhi peserta didik agar tercapainya sifat yang sesuai cita-cita pendidikan. Pendidikan memegang peranan penting

dalam upaya mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkann sumber daya manusia. Oleh karena itu, setiap individu yang terlibat dalam pendidikan dituntut peran sertanya secara maksimal dan rasa tanggung jawab dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Guru sebagai komponen yang penting dalam proses pembelajaran harus memiliki empat kompetensi yang sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 mengenai kualifikasi dan kompetensi. Empat kompetensi yang harus dimiliki guru tersebut adalah kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetesni profesional, dan kompetensi sosial. Dari empat kompetensi yang haru dimiliki oleh guru tersebut dapat menjadi gambaran mengenai kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya. Agar pembelajaran yang dilakukan oleh guru sesuai dengan tujuan pendidikan nasional, guru harus memiliki beberapa kualifikasi. Hal ini tercantum dalam Peraturan Pemerintah No. 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan dan Undang-undang No. 14 tahun 2005 tantang Guru dan Dosen menyatakan bahwa “pendidik wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional”. Apabila kualifikasi tersebut terpenuhi maka kinerja guru akan optimal yang menyebabkan keberhasilan pendidikan akan mudah dicapai.

Kinerja guru dalam pembelajaran sangat penting dalam rangka mendukung proses pendidikan secara efektif terutama untuk membangun sikap disiplin dan hasil belajar siswa (Husdarto, dalam Supardi 2016) Kinerja guru yang baik dapat menciptakan efektivitas dan efisiensi pembelajaran serta dapat membentuk disiplin peserta didik, sekolah, dan guru sendiri. Hal ini sesuai dengan pendapat Glasman (1986) kinerja yang baik terlihat dari hasil yang diperoleh dari penilaian peserta didik dalam (Supardi, 2016). Kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain : (1) sikap mental, (2) pendidikan, (3) keterampilan, (4) manajemen kepemimpinan, (5) tingkat penghasilan, (6) gaji dan kesehatan, (7) jaminan sosial, (8) iklim kerja, (9) prasarana, (10) teknologi, (11) kesempatan berprestasi (Sedarmayanti, 2001, dalam Supardi, 2016). Dari beberapa faktor yang disebutkan, salah satu faktor yang menjadi tolok ukur kinerja guru adalah manajemen kepemimpinan kepala sekolah.

Berdasarkan wawancara tidak terstruktur yang dilakukan dengan guru diperoleh informasi bahwa motivasi kerja beberapa guru belum maksimal. Hal ini didasarkan pada kurang disiplinnya guru saat pembelajaran maupun saat melaksanakan administrasi. Hal tersebut tentu menyebabkan kinerja guru menjadi tidak maksimal. Selain itu, beban kerja guru yang berat juga menjadi salah satu masalah yang menyebabkan kinerja guru tidak maksimal. Gaya kepemimpinan kepala sekolah yang ada di Kecamatan Ajangale sudah cukup baik.

Diharapkan kepala sekolah dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang ideal agar bisa menumbuhkan motivasi kerja dan kinerja guru supaya menjadi lebih baik dan optimal.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka penelitian ini bermaksud mengungkap Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMAN 4 Bone.

KAJIAN TEORITIS

Sutomo (2015) berpendapat bahwa kepemimpinan adalah ilmu dan seni untuk memengaruhi orang/bawahan/pengikut dengan cara membangun kepatuhan, kepercayaan, dan bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Danim (2012) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah tindakan yang dilakukan individu atau kelompok untuk memberi arahan kepada individu atau kelompok lain yang tergabung dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Armstrong (2011) kepemimpinan adalah proses memberi inspirasi kepada semua karyawan agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan.

Gaya kepemimpinan mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku pemimpin, yang berhubungan kemampuannya dalam memimpin bawahannya. Perwujudan akan membentuk suatu pola tertentu. Menurut Thoha (2010) gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang untuk mempengaruhi orang lain. Sedangkan menurut Nawawi (2006) gaya kepemimpinan dapat diartikan sebagai perilaku yang dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku seseorang yang konsisten saat mempengaruhi bawahannya agar bawahannya mengikuti perintah pemimpin dengan senang hati agar tujuannya telah ditentukan.

Gaya kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku seorang pemimpin yang khas pada saat memengaruhi bawahannya agar mau mengikuti apa yang pemimpin inginkan guna mencapai tujuan bersama. Goleman (2022) mengungkapkan ada beberapa indikator yang dipakai sebagai petunjuk.

1. Kecerdasan emosional, pemimpin memiliki kecerdasan emosional yang tinggi, termasuk kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi diri, empati, dan keterampilan sosial.
2. Keterampilan sosial, pemimpin pandai membangun hubungan, berkomunikasi, dan bekerja sama dengan orang lain.
3. Adaptasi, pemimpin dapat beradaptasi dengan perubahan dan situasi yang kompleks.
4. Optimisme, pemimpin memiliki pandangan yang positif dan optimis tentang masa depan.

5. Keteguhan, pemimpin tetap teguh pada nilai-nilainya dan tidak mudah goyah.

Menambahkan menurut Yukl (2011), terdapat beberapa indikator gaya kepemimpinan, sebagai berikut:

1. Pengambilan keputusan, pemimpin dapat membuat keputusan yang efektif dan efisien.
2. Motivasi, pemimpin dapat memotivasi pengikutnya untuk mencapai tujuan bersama.
3. Pemecahan masalah, pemimpin dapat menyelesaikan masalah dengan cara yang kreatif dan efektif.
4. Manajemen konflik, pemimpin dapat mengelola konflik dengan cara yang konstruktif.
5. Pemberdayaan, pemimpin memberdayakan pengikutnya untuk mengambil tanggung jawab dan membuat keputusan.

Priansa (2018) berpendapat bahwa kinerja atau performance adalah hasil kerja yang dicapai seorang guru dalam rangka mencapai tujuan sekolah. (Rachmawati & Daryanto, 2013) mengatakan bahwa kinerja adalah kemampuan yang ditampilkan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. kinerja adalah prestasi nyata yang ditampilkan seseorang yang telah melaksanakan tugas, peran, dan tanggung jawabnya dalam organisasi selama periode tertentu (Tjutju & Suwanto, 2009, dalam Barnawi & Arifin, 2016). Menurut (Hamzah B. Uno & Nina, 2012) mengemukakan bahwa kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang. Sedangkan menurut (Abdurrahman & Muhidin, 2011) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan kriteria yang telah ditentukan.

Berdasarkan pendapat ahli mengenai definisi kinerja, dapat disimpulkan bahwa kinerja atau performance adalah hasil kerja, prestasi kerja, hasil pelaksanaan kerja, kemampuan atau tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi berdasarkan waktu atau periode yang telah ditetapkan.

Kinerja merefleksikan kesuksesan suatu organisasi, oleh karena itu penting untuk mengukur karakteristik tenaga kerjanya. (Rachmawati & Daryanto, 2013) menyebutkan bahwa untuk menilai kualitas kinerja guru dapat dilihat dari beberapa indikator yang meliputi:

1. Perencanaan program pembelajaran
2. Pelaksanaan pembelajaran
3. Penilaian pembelajaran

Kinerja guru perlu dievaluasi dan diperhatikan karena guru mengemban tugas profesional, artinya tugas-tugasnya hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan. Indikator tersebut menunjukkan bahwa standar kinerja

merupakan suatu bentuk kualitas yang harus dipenuhi oleh guru karena dapat menunjukkan adanya jumlah dan mutu kerja yang harus dihasilkan, meliputi: pengetahuan, keterampilan, sistem penempatan dan unit variasi pengalaman, kemampuan praktis, kualifikasi, hasil pekerjaan, dan pengembangan.

Kinerja adalah prestasi kerja yang telah dicapai seorang guru. Rachmawati & Daryanto (2013:16) menyatakan, “kinerja adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya”. Sedarmayanti (2001) dalam Supardi (2016:19) mengatakan bahwa ada dua faktor yang memengaruhi kinerja guru, yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang datang dari dalam diri guru yang dapat memengaruhi kinerjanya, misalnya kemampuan, keterampilan, kepribadian, dan lain sebagainya. Sedangkan faktor eksternal yaitu faktor yang datang dari luar diri guru yang dapat memengaruhi kinerjanya, misalnya kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan aspek penting di dalam organisasi.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan kegiatan statistik yang dimulai dari menghimpun, menyusun, atau mengatur data, mengolah data, menyajikan dan menganalisis data angka guna memberikan gambaran tentang suatu gejala, peristiwa dan keadaan (Hartono 2010).

Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivesme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data dengan menggunakan angket dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono 2008). Penelitian ini dilaksanakan di SMAN 4 Bone yang terletak di Kecamatan Ajangale, Kabupaten Bone, Provinsi Sulawesi Selatan pada bulan Maret - April 2024.

Populasi adalah sekumpulan orang, hewan, tumbuhan atau benda yang memiliki karakteristik tertentu yang diteliti. Populasi akan menjadi wilayah generalisasi kesimpulan penelitian (Sugiyono, 2008). Populasi dalam penelitian ini adalah guru di SMAN 4 Bone yang berjumlah 38 orang.

Menurut Sugiyono (2013) sampel adalah sebagian dari populasi atau bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, besar jumlah sampel yang diambil tergantung berapa yang diinginkan. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu sampling jenuh karena semua anggota populasi dijadikan sampel. sampel yang diteliti dalam penelitian ini adalah guru SMAN 4 Bone dengan jumlah 38 orang.

Teknik Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu angket (kuesioner) yang merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2013). Kuesioner juga merupakan teknik pengumpulan data yang efisien agar peneliti mengetahui dengan pasti variable yang akan diukur dan tahu apa yang diharapkan dari responden. Selain itu, kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar. Kuesioner dapat berupa pertanyaan dan pernyataan tertutup dan terbuka dan dapat diberikan secara langsung.

Angket dalam penelitian ini menggunakan skala likert, yang memberikan alternatif jawaban pernyataan pada masing-masing item pernyataan. Skala ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi responden terhadap fenomena sosial (Sugiyono, 2013).

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisi deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan atau menjelaskan tentang gambaran yang diteliti berdasarkan data dari variable yang diperoleh dan tidak dimaksudkan untuk pengujian hipotesis. Uji instrument yang terdiri dari uji validitas merupakan akurasi alat ukur terhadap yang diukur, alat pengukur haruslah memiliki akurasi yang baik terlebih apabila alat ukur tersebut yang dipakai, dalam uji validitas dihitung dengan membandingkan nilai r hitung dan nilai r tabel, jika r hitung $>$ dari r tabel (pada taraf signifikan 5%), Uji reliabilitas merupakan alat ukur untuk mengetahui sejauh mana pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama pula, ketepatan atau akurasi dari hasil penelitian pengujian. Uji reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan nilai hitung *cronbach's alpha* $>$ 0,600 maka reliabilitas dapat diterima.

Selanjutnya ialah uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heterokedastisitas. Dilanjutkan dengan uji analisis regresi linear sederhana dan model regresi linear sederhana yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Guru

a = Konstanta

bX = Koefisien persamaan regresi predictor X dan Y

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Data Deskriptif Responden

a) Jenis Kelamin

Dalam penelitian ini, responden yang diambil adalah guru SMAN 4 Bone. Adapun deskripsi mengenai responden adalah jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan dapat dilihat dibawah ini.

Tabel 1. Frekuensi Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	16	42
Perempuan	22	58
Total	38	100

Sumber: Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan data di tabel 1, jumlah responden laki-laki adalah 16 atau 42% dari responden, sedangkan jumlah responden perempuan adalah 22 atau 58% dari responden. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa responden perempuan lebih banyak dari pada responden laki-laki. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa perempuan dibutuhkan lebih banyak posisi atau jabatan di SMAN 4 Bone daripada laki-laki.

b) Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia adalah mempunyai tujuan untuk menjelaskan dan menggambarkan identitas responden berdasarkan usia responden yang akan dijadikan sampel penelitian, berikut ini karakteristik responden berdasarkan usia.

Tabel 2. Frekuensi Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
<30 Tahun	13	34
31-40 Tahun	14	37
41-50 Tahun	8	21
>51 Tahun	3	8
Total	38	100

Sumber: Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel 2 diatas terdapat 13 responden dengan usia <30 tahun dengan persentase 34, 31-40 tahun 14 responden persentase 37, 41-50 tahun 8 responden dengan persentase 21 dan 3 responden dengan persentase >51 tahun dengan persentase 8. Mayoritas responden berada pada usia 31-40 tahun dengan persentase 37. Mayoritas matang sebagai guru yaitu 31-40 tahun hal ini dikarenakan banyaknya pekerjaan guru yang memerlukan pengalaman serta pengetahuan lebih dalam mengajar.

c) Tingkat Pendidikan

Guru SMAN 4 Bone yang menjadi responden mempunyai pendidikan terakhir yang berbeda-beda. Berikut yaitu karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir.

Tabel 3. Frekuensi Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMA	4	11
S1	26	68
S2	6	16
S3	2	5
Total	38	100

Sumber: Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel 3 diketahui ada 4 orang dengan pendidikan terakhir SMA dengan persentase 11, sementara 26 orang responden dengan persentase 68% memiliki pendidikan terakhir S1, 6 responden persentase 16 dengan pendidikan terakhir S2 dan 2 responden S3 dengan persentase 5. Berdasarkan data yang telah dipaparkan maka dapat disimpulkan bahwa guru yang bekerja SMAN 4 Bone dominan memiliki pendidikan terakhir S1.

2. Hasil Uji Instrumen

a) Uji Validitas

Uji validitas merupakan akurasi alat ukur terhadap yang diukur, alat pengukur haruslah memiliki akurasi yang baik terlebih apabila alat ukur tersebut yang dipakai. Dalam uji validitas dihitung dengan membandingkan nilai r hitung dan nilai r tabel, jika r hitung $>$ dari r tabel (pada taraf signifikan 5%) maka indikator dari variabel penelitian dapat dinyatakan valid dan sebaliknya jika r hitung $<$ dari r tabel maka indikator dari variabel penelitian dapat dinyatakan tidak valid. Dalam penelitian ini jumlah sampel (n) = 38, maka besarnya $df = 38 - 2$. Dengan $\alpha = 0,05$, maka didapat r tabel = 0,320.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X)

Item	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
1	0,556	0,320	Valid
2	0,641	0,320	Valid
3	0,691	0,320	Valid
4	0,727	0,320	Valid
5	0,559	0,320	Valid
6	0,624	0,320	Valid
7	0,587	0,320	Valid
8	0,508	0,320	Valid
9	0,774	0,320	Valid

Item	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
10	0,762	0,320	Valid
11	0,624	0,320	Valid
12	0,587	0,320	Valid
13	0,508	0,320	Valid
14	0,774	0,320	Valid
15	0,762	0,320	Valid
16	0,556	0,320	Valid
17	0,641	0,320	Valid
18	0,691	0,320	Valid
19	0,727	0,320	Valid
20	0,559	0,320	Valid
21	0,624	0,320	Valid
22	0,587	0,320	Valid
23	0,508	0,320	Valid
24	0,774	0,320	Valid

Sumber: Data Kuesioner diolah SPSS, 2024

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Guru (Y)

Item	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
1	0,821	0,320	Valid
2	0,606	0,320	Valid
3	0,542	0,320	Valid
4	0,652	0,320	Valid
5	0,460	0,320	Valid
6	0,694	0,320	Valid
7	0,747	0,320	Valid
8	0,534	0,320	Valid
9	0,620	0,320	Valid
10	0,684	0,320	Valid
11	0,821	0,320	Valid

Sumber: Data Kuesioner diolah SPSS, 2024

Berdasarkan tabel hasil uji validitas diatas menunjukkan bahwa, seluruh nilai r-hitung item pertanyaan kuesioner pada variabel penelitian yang digunakan menghasilkan nilai r-hitung yang lebih besar dari nilai rtabel. Nilai r-tabel untuk jumlah sampel ($n=38-2$) adalah sebesar 0,320. Sehingga seluruh item pertanyaan pada masing-masing variabel pada kuesioner dapat dinyatakan valid.

b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu kusioner dikatakan reliabel jika nilai chronchbach's alpha $> 0,60$ maka

kusioner dinyatakan reliabel atau konsisten. Berikut hasil pengujian dari reliabilitas untuk kedua variabel:

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Chronbach Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X)	0,929	Reliabel
Kinerja Guru (Y)	0,853	Reliabel

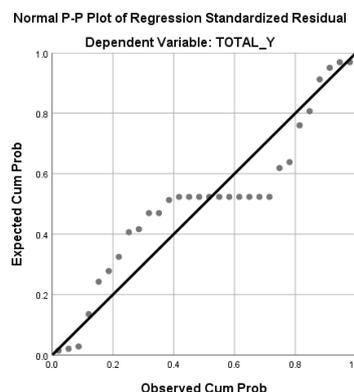
Sumber: Data Kuesioner diolah SPSS, 2024

Berdasarkan pada tabel di atas hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa, seluruh nilai cronbach's alpha untuk item pertanyaan kuesioner pada variabel penelitian yang digunakan menghasilkan nilai cronbach's alpha yang lebih besar dari 0,600. Sehingga seluruh item pertanyaan pada masing-masing variabel pada kuesioner dapat dinyatakan reliabel.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah suatu data dapat dikatakan berdistribusi normal atau tidak normal. Untuk mengetahui normalitas peneliti menggunakan analisis grafik uji normal probability plot atau sering disebut dengan uji P-Plot.



Sumber: Data Kuesioner diolah SPSS,2024

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas P-P-Plot

Berdasarkan gambar 1 diatas grafik p-p plot, menunjukkan penyebaran data (titik) disekitar garis regresi (diagonal) dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi layak digunakan karena telah memenuhi asumsi normalitas.

b) Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dapat diketahui dari nilai tolerance dan nilai variance inflation factor (VIF). Jika nilai tolerance $> 0,10$ dan nilai variance inflation factor (VIF) < 10 maka dapat dinyatakan bahwa tidak ada persoalan multikolinieritas pada variabel (Ghozali, 2018:71)

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas

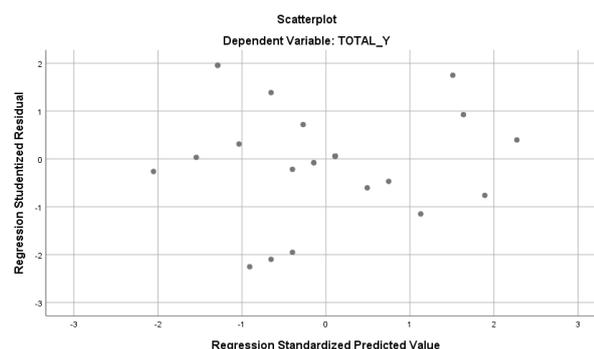
Model	Collinearity Statistics		Kriteria
	Tolerance	VIF	
Gaya Kepemimpinan	1.000	1.000	Tolerance $> 0,10$ VIF < 10.00

Sumber: Data Kuesioner diolah SPSS, 2024

Tabel diatas menunjukkan semua variabel tidak terkena masalah uji multikolinieritas karena nilai dari VIF tidak melebihi 10 dan nilai tolerance mendekati angka 1.

c) Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah menguji terjadinya perbedaan variance residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah varian pengganggu memiliki varian yang sama atau tidak. untuk melihat ada tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID.



Sumber: Data Kuesioner diolah SPSS, 2024

Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar diatas, tidak terdapat pola tertentu serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Artinya Uji Heterokedastisitas terpenuhi.

4. Hasil Uji Regresii Linear Sederhana

Berdasarkan analisis data yang menggunakan perhitungan regresi sederhana dengan program *IBM Statistical for Product and Service Solution* (SPSS 25), maka didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.255	2.347		1.387	.174
	TOTAL_X	.425	.025	.944	17.205	.000

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Data Kuesioner diolah SPSS, 2024

Berdasarkan hasil pengolahan data primer pada hasil regresi linear sederhana pada tabel diatas dapat diketahui persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 3,255 + 0,425X$$

Interpretasi persamaan regresi tersebut adalah:

- a. Nilai a sebesar 3,255 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel Gaya Kepemimpinan (Y) belum dipengaruhi oleh variabel lain yaitu Gaya Kepemimpinan (X). Jika variabel bebas (Gaya Kepemimpinan) tidak ada maka variabel terikat (Kinerja Guru) tidak mengalami perubahan.
- b. Untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X) nilai koefisien regresi sebesar 0,425 (42,5%) menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X) mempunyai nilai positif terhadap Kinerja Guru (Y) yang berarti bahwa setiap kenaikan satu tingkat/satuan variabel Gaya Kepemimpinan (X) maka akan mempengaruhi Kinerja Guru (Y) sebesar 0,425 (42,5%) dengan asumsi bahwa variabel lain tidak di teliti dalam penelitian ini.

5. Hasil Uji Hipotesis

Uji t dalam analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel bebas berpengaruh parsial terhadap variabel terikat, melalui uji-t dapat juga diketahui mengenai informasi tentang seberapa besarnya pengaruh etika bisnis terhadap kinerja guru.

Hipotesis yang digunakan adalah:

- Ha: Ada pengaruh secara signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru

- Ho: Tidak ada pengaruh secara signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru

Pedoman keputusan uji t berdasarkan nilai probabilitas signifikansi, yaitu:

- Jika signifikansi > 0.05 , maka Ho diterima.
- Jika signifikansi < 0.05 , maka Ho ditolak.

Dengan menggunakan sampel sebanyak 38 orang responden dengan $t_{tabel} = t(\alpha/2 : n - k - 1)$ dengan taraf signifikansi 0,05.

Diketahui:

α = probabilitas

n = Sampel

k = Variabel bebas

Sehingga:

$$= t(0,05/2 : 38 - 1 - 1)$$

$$= t(0,025 : 36)$$

Maka $t_{tabel} = 2,028$

Berdasarkan tabel 8 diatas maka di ketahui bahwa sesuai dengan tabel diatas yaitu hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh Gaya Kepemimpinan (X) terhadap Kinerja Guru (Y) adalah $0,00 < 0,05$ dan nilai t hitung $17,205 >$ nilai t tabel $2,028$ maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru secara signifikan.

6. Koefisien Determinasi (R²)

Nilai Koefisien dari determinasi menunjukkan persentase variasi nilai variabel yang dijelaskan oleh persamaan regresi yang dihasilkan.

Tabel 9. Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.691 ^a	.477	.462	5.586
a. Predictors: (Constant), TOTAL_Y				
b. Dependent Variable: TOTAL_X				

Sumber: Data Kuesioner diolah SPSS, 2024

Pada tabel diatas menunjukkan, bahwa nilai koefisien determinasi (R Square) yang digunakan untuk menghitung pengaruh bebas (Gaya Kepemimpinan) terhadap variabel terikat (Kinerja Guru) yaitu sebesar 0,691 atau 69,1%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel bebas sebesar 69,1% terhadap variabel terikat sedangkan

sisanya sebesar 31,9% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

7. Pembahasan Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu gaya kepemimpinan sebagai variabel bebas (X) dan Kinerja Guru sebagai variabel terikat (Y). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas Negeri 4 Bone (SMAN 4 Bone). Maka hasil dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan angket kepada responden dan mengumpulkannya kembali. Peneliti melakukan pengujian analisis data dengan menggunakan program SPSS versi 25.

1) Pembahasan Hasil Penelitian Variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X)

Dalam variabel gaya kepemimpinan terdapat 6 indikator penilaian yaitu Pengambilan keputusan, kemampuan motivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, tanggung jawab dan pengendalian emosi. Pada variabel ini terdapat 24 pertanyaan dengan skor tertinggi berada pada pertanyaan nomor 2,16 dan 17 mengenai ketegasan, pemberian tugas yang sesuai kemampuan dan kemampuan merancang visi misi dengan skor 155, 156, dan 155 dan tidak terdapat responden yang menjawab sangat tidak setuju. Dari hasil observasi pada lokasi penelitian yaitu Sekolah Menengah Atas Negeri 4 Bone (SMAN 4 Bone) hal ini terjadi karena adanya evaluasi kinerja guru yang rutin dilakukan oleh kepala sekolah dan gaya kepemimpinan yang tegas sehingga para guru senantiasa melakukan tugas dengan baik.

2) Pembahasan Hasil Penelitian Variabel Kinerja Guru (Y)

Dalam variabel kinerja guru terdapat 3 indikator yaitu Perencanaan program pembelajaran, Pelaksanaan pembelajaran dan Penilaian pembelajaran dengan 2 indikator memiliki 4 pertanyaan dan 1 indikator memiliki 3 pertanyaan dengan total 11 pertanyaan untuk variabel dengan nilai tertinggi berada pada pertanyaan nomor 4 dan 9 dengan skor 155 dalam kategori tinggi terkait perancangan pembelajaran guru dan keterampilan guru dalam menjelaskan pembelajaran yang baik. Selanjutnya terdapat 4 responden menjawab kurang setuju. Hal ini sesuai dengan hasil observasi dimana perancangan pembelajaran yang disediakan oleh guru pada sekolah tersebut sudah cukup baik sehingga tugas-tugas yang diberikan oleh kepala sekolah dapat dikerjakan dengan baik.

Semakin berkembangnya dunia pendidikan pada saat ini menuntut setiap guru memiliki kemampuan yang baik dalam menunjang setiap kegiatan pembelajarannya mengakibatkan setiap sekolah memiliki berbagai cara dalam meningkatkan kinerja guru mereka, seperti memberikan akses kepada guru untuk mengikuti pelatihan yang baik serta pembagian tugas yang jelas. Hal ini dapat memberikan kemudahan bagi para guru dalam memahami setiap kegiatan belajar mengajarnya serta membantu guru dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru pada Sekolah Menengah Atas Negeri 4 Bone (SMAN 4 Bone). Hal ini dibuktikan dengan statistik uji t untuk gaya kepemimpinan dengan t hitung sebesar 17.205 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,245. dengan kata lain, H_0 diterima.

Danim (2012) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah tindakan yang dilakukan individu atau kelompok untuk memberi arahan kepada individu atau kelompok lain yang tergabung dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja guru di sisi lain, mengacu pada hasil kerja yang dicapai guru dalam periode waktu tertentu. Semakin tinggi gaya kepemimpinan yang dimiliki, semakin baik pula kinerja yang dapat dicapainya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mazlinda (2019) yang menemukan bahwasanya gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Sd Se-Kecamatan Tegal Timur Kota Tegal. Selanjutnya Mubar (2018) Dengan adanya gaya kepemimpinan yang tinggi dan mampu menilai pengetahuan, keterampilan sikapnya dalam bekerja maka kinerja guru Di SMA Negeri 1 Takalar meningkat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan dengan menggunakan metode analisis kuantitatif dimana untuk mencari pengaruh gaya kepemimpinan (X) terhadap kinerja guru (Y) pada Sekolah Menengah Atas Negeri 4 Bone (SMAN 4 Bone), maka hasil penelitian dapat dilihat sebagai berikut. Hasil pengujian gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru pada Sekolah Menengah Atas Negeri 4 Bone (SMAN 4 Bone).

Berdasarkan hasil penjelasan di atas, maka saran yang dapat diajukan untuk pengembangan lebih lanjut dan implementasi di tingkat organisasi pada Sekolah Menengah

Atas Negeri 4 Bone (SMAN 4 Bone), diharapkan lebih memperhatikan serta meningkatkan gaya kepemimpinan kepala sekolah. Hal ini dapat membantu guru dalam menjalankan pekerjaan sehingga dapat mencapai tujuan sekolah yang diamanahkan oleh undang-undang pendidikan.

DAFTAR REFERENSI

- Abdurrahman, & Muhidin. (2011). *Panduan Praktis Memahami Penelitian (Bidang Sosial-Administrasi-Pendidikan)*. CV. Pustaka Setia.
- Armstrong, M. (2011). *A handbook of employee reward*. Kogan Page.
- Barnawi, M., & Arifin, M. (2016). Kompetensi dan Kinerja Guru Berdasarkan Sertifikasi Profesi. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1(1), 32–43.
- Danim. (2012). *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok* (Edisi 2). PT Rineka Cipta Utama.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Glasman, D. (1986). The performance of bibliometric indicators. *Journal of Information Science*, 12(3), 171–184.
- Goleman, D. (2022). The power of emotional intelligence in leadership. *Harvard Business Review*, 101(3), 66–72.
- Mazlinda, R. (2019). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SD SE-KECAMATAN TEGAL TIMUR KOTA TEGAL*. UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG.
- Mubar, M. Y. Y. (2018). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI SMA NEGERI 1 TAKALAR*. UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR.
- Munib, A. (2015). *Pengantar Ilmu Pendidikan*. Pusat Pengembangan MKU/MKDK-LP3 Universitas Negeri Semarang.
- Nawawi, H. (2006). *Kepemimpinan yang Efektif*. Gadjah Mada University Press.
- Standar Nasional Pendidikan, Pub. L. No. 19 (2005).
- Priansa, D. S. (2018). *Kinerja dan Profesionalisme Guru*. Alfabeta.
- Rachmawati, T., & Daryanto. (2013). *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya. In Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jilid 2 Ed). Gava Media.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Statistika untuk Penelitian*. Alfabeta.
- Supardi. (2016). *Kinerja Guru*. Rajagrafindo Persada.
- Thoha, M. (2011). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. PT Raja Grafindo Persada.
- Yukl, G. (2011). *Leadership in Organizations* (8 ed). Pearson Education.