

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN PERAN  
KOMITE SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI  
DI KECAMATAN TULANG BAWANG TENGAH  
KABUPATEN TULANG BAWANG BARAT**

Oleh

**Tri Rohayati, Sudjarwo, Riswanti Rini**

FKIP Unila: Jln. Prof.Dr.Soemantri Brojonegoro No.1, Gedung Meneng

E-Mail: rohayati.tri@gmail.com

HP.: 08562595072

**Abstract: Influence of Principal Leadership and The Role of The School Committee towards Teacher Performance State Junior High School in Tulang Bawang Tengah Sub-District, Tulang Bawang Barat District.** The purpose of this study is to describe and analyze the effect of: 1) school leadership on teacher performance, 2) the role of the school committee on teacher performance, and 3) leadership of the principal and the school committee together on teacher performance Junior High School in Tulang Bawang Tengah Sub-District. This research is a quantitative approach associative. Data was collected through questionnaires and documentation. Samples used *Slovin* formula as much as 134 people from 201 teachers. Data analysis and hypothesis testing is done with a simple linear regression and multiple regression, which had previously been carried out tests of normality, linearity and homogeneity. The results showed that: 1) there is a significant relationship between principal leadership on teacher performance by 45%, implies that the better school leadership the better the performance of a teacher, 2) a significant difference between the role of the school committee on the teacher performance of 31.7%, means that the school committee have role well for the better performance of the teachers, 3) a significant difference between the leadership of the principal and the school committee together on teacher performance by 48.2%, containing meaning that the better the school leadership and the role of the school committee, the better the performance of a teacher.

**Keywords:** principal leadership, role of the school committee, teacher performance

Tujuan dari penelitian ini adalah mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh: kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, peran komite sekolah terhadap kinerja guru, dan kepemimpinan kepala sekolah dan peran komite sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Tulang Bawang Tengah. Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif asosiatif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan dokumentasi. Sampel menggunakan rumus *Slovin* sebanyak 134 orang dari 201 orang guru. Analisis data dan pengujian hipotesis dilakukan dengan regresi linier sederhana dan regresi ganda, yang sebelumnya telah dilakukan uji normalitas, linearitas dan homogenitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 45%, mengandung arti bahwa semakin baik kepemimpinan kepala sekolah maka semakin baik pula kinerja seorang guru, 2) terdapat pengaruh yang signifikan antara peran komite sekolah terhadap kinerja guru sebesar 31,7%, mengandung arti bahwa semakin

baik peran komite sekolah maka semakin baik pula kinerja seorang guru, 3) terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan peran komite sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru sebesar 48,2%, mengandung arti bahwa semakin baik kepemimpinan kepala sekolah dan peran komite sekolah maka semakin baik pula kinerja seorang guru.

**Kata kunci:** kepemimpinan kepala sekolah, kinerja guru, peran komite sekolah

Masalah pendidikan merupakan masalah yang penting dalam kehidupan keluarga, bangsa dan negara. Maju mundurnya suatu bangsa atau negara sebagian besar ditentukan oleh maju mundurnya pendidikan. Mengingat akan pentingnya pendidikan bagi kehidupan bangsa atau negara, maka hampir semua negara di dunia ini menangani langsung masalah yang berhubungan dengan pendidikan tak terkecuali di Indonesia.

Masalah pendidikan yang dihadapi Indonesia begitu kompleks. Salah satu masalah yang dihadapi adalah rendahnya mutu pendidikan pada setiap jenjang pendidikan, khususnya pendidikan dasar dan menengah. Mutu adalah satu-satunya hal yang sangat penting dalam pendidikan. Berbagai upaya peningkatan mutu pendidikan secara nasional telah dilaksanakan oleh pemerintah. Antara lain dengan merubah atau memperbaiki kurikulum, proyek MPMBS, proyek perpustakaan, proyek peningkatan mutu guru, BOS, dan lain sebagainya. Upaya ini diarahkan agar setiap lembaga pendidikan selalu berupaya untuk memberikan jaminan kualitas kepada masyarakat yakni suatu jaminan bahwa penyelenggaraan pendidikan di sekolah-sekolah sesuai dengan apa yang seharusnya terjadi dan sesuai pula dengan harapan mereka. Apabila setiap lembaga penyelenggara pendidikan selalu berupaya untuk memberikan jaminan kualitas dan upaya ini dilakukan secara terus menerus, maka diharapkan mutu pendidikan secara nasional akan terus meningkat.

Tenaga pendidikan yang termasuk di dalamnya guru, sebagai pelaksana pendidikan yang berhubungan langsung dengan anak didik, mempunyai peran yang amat besar dalam meningkatkan mutu pendidikan. Guru merupakan penentu tinggi rendahnya mutu hasil pendidikan, guru juga sebagai figur manusia yang menempati posisi dalam memegang peranan penting dalam pendidikan. Guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa didukung oleh guru yang profesional dan berkualitas.

Permasalahan mutu pendidikan tentu tidak lepas dari kinerja guru. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru, baik faktor internal maupun eksternal. Faktor internal adalah faktor dari dalam diri guru itu sendiri, antara lain motivasi kerja dan kompetensi guru. Faktor eksternal antara lain lingkungan, baik lingkungan keluarga maupun lingkungan kerja. Lingkungan kerja antara lain: hubungan sesama guru, kepala sekolah, komite sekolah dan seluruh stakeholder sekolah.

Ukuran kinerja guru terlihat dari rasa tanggung jawab menjalankan amanah, profesi yang diembannya, rasa tanggung jawab moral di pundaknya. Semua itu akan terlihat pada kepatuhan dan loyalitasnya dalam menjalankan tugas keguruannya di dalam kelas dan tugas kependidikannya di luar kelas.

Kinerja guru akan menjadi optimal bila diintegrasikan dengan komponen persekolahan, baik itu kepala sekolah, guru, karyawan, maupun anak didik.

Selama ini, proses pembelajaran yang dikembangkan oleh guru masih monoton bahkan lebih banyak mengacu pada upaya pencapaian skor yang tinggi pada waktu mengikuti ujian akhir sekolah dan ujian akhir nasional.

Tugas guru sebagai profesi, menuntut seorang guru untuk mengembangkan profesionalismenya sesuai perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sebagai sebuah profesi guru mengemban amanah untuk dapat mengajar, membimbing, melatih, dan mendidik peserta didik menjadi manusia yang utuh baik jasmani maupun rohani.

Standar Kompetensi Guru, sebagaimana dijelaskan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi utama, yaitu: pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru.

Kepala sekolah sebagai manajer pendidikan dituntut bertanggung jawab atas seluruh komponen sekolah, harus berupaya meningkatkan mutu pendidikan yang berorientasi kepada pemakai, baik internal (siswa), maupun eksternal (Komite Sekolah / masyarakat), pemerintah, maupun dunia industri dan dunia usaha dan menciptakan iklim kondusif bagi terwujudnya perubahan dan pengembangan sekolah.

Tugas kepala sekolah sebagai manajer adalah melakukan penilaian terhadap kinerja guru. Penilaian penting dilakukan mengingat fungsinya sebagai alat motivasi pimpinan kepada guru yang akan berdampak pada kinerja guru dalam kualitas pengajaran. Guru yang puas akan pemberian motivasi kepala sekolah maka dia akan bekerja dengan sukarela yang akan membuat kinerja guru meningkat.

Menurut Soetjipto dan Kosasi (2007: 146) guru merupakan salah satu pelaku dalam kegiatan sekolah. Oleh karena itu, ia dituntut untuk mengenal tempat kerjanya itu. Pemahaman tentang apa yang terjadi di sekolah akan banyak membantu mereka memperlancar tugasnya sebagai pengelola langsung proses belajar mengajar.

Menurut Rivai (2005:14) kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance* yang didefinisikan sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Guru yang mempunyai kinerja yang baik tentu akan berdampak dengan hasil kegiatannya terutama berkaitan dengan proses belajar mengajar.

Mulyasa (2004:136) mendefinisikan kinerja sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja. Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Nawawi (2005: 234) memberikan pengertian kinerja sebagai hasil pelaksanaan suatu pekerjaan.

Menurut Usman (2009: 487) penilaian adalah penentuan derajat kualitas berdasarkan indikator yang ditetapkan terhadap penyelenggaraan pekerjaan. Kinerja ialah hasil kerja dan kemajuan yang telah dicapai seorang dalam bidang tugasnya. Kinerja selalu merupakan tanda keberhasilan suatu organisasi dan orang-orang yang ada di dalam organisasi tersebut. Ada lima faktor dalam penilaian kinerja, yaitu 1) kualitas pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian, penampilan dan penerimaan keluaran; 2) kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan

kontribusi; 3) supervisi yang diperlukan, meliputi: saran, arahan, dan perbaikan; 4) kehadiran, meliputi: regulasi, dapat dipercaya/diandalkan dan ketepatan waktu; 5) konservasi, meliputi: pencegahan pemborosan, kerusakan dan pemeliharaan peralatan.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru baik faktor internal maupun eksternal. Diantaranya variabel individu (meliputi kemampuan, keterampilan, mental, fisik, latar belakang keluarga, tingkat sosial, pengalaman), variabel organisasi (meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur desain pekerjaan), dan variabel psikologi (meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi) (Gibson dalam Suharsaputra, 2010: 147).

Menurut Mulyasa (2011:17) kepemimpinan pendidikan berkaitan dengan masalah kepala sekolah dalam meningkatkan kesempatan untuk mengadakan pertemuan secara efektif dengan para guru dalam situasi yang kondusif. Perilaku kepala sekolah harus dapat mendorong kinerja para guru, dengan menunjukkan rasa bersahabat, dekat dan penuh pertimbangan terhadap para guru, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok.

Mulyasa dalam bukunya yang lain (2007: 24-25) menyebutkan kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Kepala sekolah harus memiliki visi dan misi, serta strategi manajemen pendidikan secara utuh dan berorientasi kepada mutu.

Lebih lanjut Mulyasa (2011: 22) menyebutkan kepemimpinan kepala sekolah berkaitan dengan berbagai tugas dan fungsi yang harus diembannya dalam mewujudkan sekolah efektif, produktif, mandiri, dan akuntabel. Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif adalah kepemimpinan yang mampu memberdayakan seluruh potensi yang ada di sekolah dengan optimal sehingga guru,

staf, dan pegawai lainnya merasa ikut terlibat dalam pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif adalah kepemimpinan yang mampu memberikan kepuasan bagi para stakeholder sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif adalah kepemimpinan yang mampu memberikan inspirasi dan teladan yang baik bagi guru dan staf pegawai lainnya.

Menurut Atmodiwirjo (2000: 161), sekolah yang efektif, bermutu dan favorit tidak lepas dari peran seorang kepala sekolahnya. Kepemimpinan kepala sekolah memerlukan perhatian yang utama karena melalui kepemimpinan yang baik, kita harapkan lahirnya tenaga-tenaga yang berkualitas dalam berbagai bidang sebagai pemikir, pekerja, yang terpenting bahwa melalui pendidikan kita menyiapkan tenaga-tenaga yang berkualitas, tenaga yang siap latih dan siap pakai memenuhi kebutuhan masyarakat bisnis dan industri, serta masyarakat lainnya.

Menurut Mulyasa (2011:127) komite sekolah merupakan badan mandiri yang mewadahi peran serta masyarakat dalam rangka peningkatan mutu, pemerataan dan efisiensi pengelolaan pendidikan di sekolah. Komite sekolah berkedudukan di sekolah, dan setiap sekolah bisa mempunyai satu komite sekolah atau bergabung dengan sekolah lain mendirikan satu komite sekolah.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 56 ayat 3 menyatakan bahwa komite sekolah sebagai lembaga mandiri dibentuk dan berperan dalam peningkatan mutu pelayanan dengan memberikan pertimbangan, arahan dan dukungan tenaga, sarana dan prasarana, serta pengawasan pendidikan pada tingkat pendidikan. Menurut Sujanto (2009: 61) komite sekolah adalah badan yang mewadahi peran serta masyarakat dalam rangka peningkatan mutu, pemerataan dan efisiensi pengelolaan pendidikan di

satuan pendidikan, baik pada pendidikan pra sekolah, jalur pendidikan sekolah maupun jalur pendidikan luar sekolah. Komite sekolah dibentuk berdasarkan musyawarah yang demokratis oleh *stakeholder* pendidikan. Penggunaan nama "Komite Sekolah" disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan masing-masing satuan pendidikan.

Untuk melaksanakan roda organisasi, komite sekolah harus menyusun program kerja, baik dalam jangka pendek, menengah, dan jangka panjang. Menurut Haryanto, dkk (2008: 100) penyusunan program kerja komite sekolah perlu memperhatikan atau berdasarkan beberapa hal sebagai berikut.

1. Program kerja komite sekolah merupakan penjabaran peran dan fungsi komite.
2. Berdasarkan data dan informasi yang akurat yang diperoleh dari kondisi dan permasalahan nyata yang dihadapi sekolah.
3. Sesuai dengan kaidah penyusunan program kerja pada umumnya, program kerja komite sekolah disusun menganut kaidah SMART (*Specific, measurable, achievable, dan time frame*).  
Kaidah SMART yakni: (a) spesifik, (b) dapat diukur, (c) dapat dicapai dan dapat diperoleh, (d), berorientasi pada hasil dan proses, (e) dengan jadwal yang jelas.

Pelaksanaan program kerja komite sekolah harus dipertanggung jawabkan kepada masyarakat. Sekolah dan komite sekolah harus membuat laporan pertanggungjawaban secara periodik atau setiap akhir tahun pelajaran kepada orang tua siswa dan masyarakat.

Menurut Kepmendiknas Nomor 044/U/2002 tentang Dewan Pendidikan dan Komite Sekolah dijelaskan bahwa keanggotaan Komite sekolah terdiri dari:

1. Unsur masyarakat dapat berasal dari orang tua/ wali peserta didik; tokoh masyarakat; tokoh pendidikan; dunia usaha/ industri; organisasi profesi

tenaga kependidikan; wakil alumni; wakil peserta didik.

2. Unsur dewan guru, yayasan penyelenggara pendidikan, badan pertimbangan desa dapat dilibatkan sebagai anggota komite sekolah maksimal tiga orang.

## METODE

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif asosiatif. Menurut Sugiyono (2010: 13) disebut kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Adapun permasalahan yang diangkat adalah permasalahan asosiatif dimana terdapat hubungan kausal antar variabel dalam penelitian ini. Rumusan masalah asosiatif adalah rumusan masalah penelitian yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih, dimana dalam hubungan kausal terdapat variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan dependen (dipengaruhi).

Penelitian ini menjelaskan pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, peran komite sekolah terhadap kinerja guru, dan kepemimpinan kepala sekolah, peran komite sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru.

Sebelum penelitian dilakukan, ditetapkan terlebih dahulu populasi dan sampel. Menurut Sugiyono (2010: 117), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti menggunakan sampel yang diambil dari

populasi tersebut dengan teknik sampling. Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMP Negeri di kecamatan Tulang Bawang Tengah yang berjumlah 201, dari populasi tersebut diambil 134 orang sebagai sampel penelitian.

Jumlah tersebut diperoleh dengan menggunakan rumus *Slovin* (dalam Sugiyono, 2010: 158) pada taraf signifikan 5%.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Taraf signifikansi

Penentuan jumlah sampel menggunakan teknik stratifikasi random sampling, yaitu bentuk random sampling yang populasinya dibagi dalam kelompok-kelompok yang disebut strata. Sampel yang diperoleh dari populasi dengan menggunakan rumus di atas adalah:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{201}{1 + 201 (5\%)^2}$$

$$n = 134$$

Menurut Sugiyono (2010: 61) variabel adalah suatu atribut atau sikap atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Dalam

penelitian ini yang menjadi variabel penelitian meliputi dua variabel bebas dan satu variabel terikat.

Variabel bebas adalah variabel yang akan mempengaruhi variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ), dan peran komite sekolah ( $X_2$ ). Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja guru ( $Y$ ).

Teknik pengumpulan data merupakan alat-alat pengukur yang diperlukan dalam pelaksanaan penelitian, data yang dikumpulkan berupa angka-angka, keterangan tertulis, informasi lisan dan beragam fakta yang berhubungan dengan fokus penelitian yang diteliti. Pengumpulan data dan wujud data dikumpulkan dengan menggunakan dua teknik utama pengumpulan data, yaitu dokumentasi dan teknik angket.

Instrumen penelitian sebelum digunakan untuk mengumpulkan data sesungguhnya, perlu dilakukan uji coba terlebih dahulu. Instrumen disebut berkualitas dan dapat dipertanggungjawabkan pemakainya apabila sudah terbukti validitas dan reliabilitasnya (Usman dan Akbar, 2008: 287)

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah instrumen yang akan digunakan dalam penelitian dapat mengukur apa yang hendak diukur secara tepat. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Setelah data hasil uji coba terkumpul, data tersebut dianalisis agar dapat membedakan butir-butir yang memenuhi syarat untuk dipilih menjadi instrument yang sesungguhnya.

Rumus yang digunakan untuk menghitung validitas dalam penelitian ini adalah:

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum X_1 Y_1) - (\sum X_1) \cdot (\sum Y_1)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y_1^2 - (\sum Y_1)^2\}}}$$

Dimana:

$r_{hitung}$	= Koefisien korelasi
$n$	= Jumlah sampel
$X$	= Skor variabel bebas
$Y$	= Skor variabel terikat

Setelah nilai korelasi ( $r_{hitung}$ ) diperoleh, kemudian nilai  $r_{hitung}$  dibandingkan dengan  $r_{tabel}$  kaidah keputusannya adalah sebagai berikut:  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka alat ukur atau instrument yang digunakan dalam penelitian dinyatakan valid, dan sebaliknya jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka alat ukur atau instrument yang digunakan dalam penelitian dinyatakan tidak valid dengan taraf signifikan  $\alpha = 0,05$ .

Uji reliabilitas instrumen dalam suatu penelitian sangat perlu dilakukan karena reliabilitas berkaitan dengan taraf 'kejegan' dan taraf kepercayaan terhadap instrumen tersebut. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2010: 173).

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS 20. Langkah-langkah dalam mencari reliabilitas dengan metode alpha sebagai berikut:

### Langkah 1:

Menghitung varians skor tiap item dengan rumus:

$$S_1 = \frac{\sum X_1^2 - \frac{(\sum X_1)^2}{N}}{N}$$

Keterangan:

$S_1$	= Varians skor tiap-tiap item
$\sum x_1^2$	= Jumlah kuadrat item
$(\sum X_1)^2$	= Kuadrat jumlah item
$N$	= Jumlah responden

### Langkah 2:

Kemudian menjumlahkan varians semua item dengan rumus sebagai berikut:

$$\sum S_1 = S_1 + S_2 + S_3 + \dots + S_n$$

Keterangan:

$\sum S_1$	= Jumlah varians semua item
$S_1, S_2, S_3, \dots, S_n$	= varians item ke-i,
$i$	= 1,2,3, ..., n

### Langkah ke 3:

Menghitung varians total dengan rumus sebagai berikut:

$$S_1 = \frac{\sum X_1^2 - \frac{(\sum X_1)^2}{N}}{N}$$

Keterangan:

$S_1$	= Varians total
$\sum X_1^2$	= Jumlah kuadrat X total
$(\sum X_1)^2$	= Jumlah X total dikuadratkan
$N$	= Jumlah responden

### Langkah 4:

Masukkan nilai alpha dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) - \left( 1 - \frac{\sum S_1}{S_1} \right)$$

Keterangan:

$r_{11}$	= nilai realibilitas
$\sum S_1$	= jumlah skor tiap-tiap item

$S_1$  = varians total  
 $k$  = Jumlah item

### Langkah 5:

Menentukan derajat reliabilitas dengan tabel. Dari harga reliabilitas yang diperoleh, hasilnya dikonsultasikan dengan  $r_{tabel}$  rata-rata signifikan 5% atau internal kepercayaan 95%. Jika harga perhitungan lebih besar dari  $r_{tabel}$  maka instrument dikatakan reliabel.

Pengujian hipotesis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi secara sederhana maupun berganda. Menurut Kasmadi dan Sunariah (2013:115) analisis regresi merupakan jalur analisis yang bersifat parametrik. Artinya pengujian analisis didasarkan pada parameter tertentu. Parameter data yang berdistribusi normal, varians data yang bersifat homogen, dan hubungan variabel yang bersifat linear.

Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah sampel berasal dari populasi yang didistribusikan normal. Pengujian normalitas dilakukan terhadap semua variabel yang diteliti, yaitu meliputi variabel kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ), komite sekolah ( $X_2$ ), dan kinerja guru ( $Y$ ). Hasil pengujian terhadap sampel penelitian digunakan untuk menyimpulkan apakah populasi yang diamati berdistribusi normal atau tidak. Apabila pengujian normal, maka hasil perhitungan statistic dapat digeneralisasikan pada populasinya. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan computer program SPSS 20. Dalam penelitian ini, uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* > 0,05 berarti berdistribusi normal.

Untuk keperluan pengujian normal tidaknya distribusi masing-masing data dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

$H_0$  : Data berasal dari sampel tidak berdistribusi normal.

$H_1$  : Data berasal dari sampel berdistribusi normal.

Kriteria uji: tolak  $H_0$  jika nilai sig > 0,05 dan terima  $H_0$  untuk selainnya.

Tujuan uji homogenitas sampel adalah untuk mengetahui apakah data sampel yang diambil merupakan sampel yang berasal dari populasi bervariasi homogen. Pengujian homogenitas dilakukan terhadap semua variabel independen yang diteliti, yaitu meliputi variabel kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ), dan peran komite sekolah ( $X_2$ ).

Untuk keperluan pengujian digunakan metode uji analisis *One-Way Anova*.

Perumusan Hipotesis:

$H_0$  : Varians populasi tidak homogen.

$H_1$  : Varians populasi adalah homogen.

Dengan kriteria uji: tolak  $H_0$  jika nilai sig > 0,05 dan terima  $H_0$  untuk selainnya.

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak. Kriteria pengujian ini adalah menerima hipotesis nol apabila Significance dari *deviation from linearity* lebih besar dari taraf nyata  $\alpha = 0,05$  dan menolak apabila sebaliknya.

Perumusan Hipotesis:

$H_0$  : Hubungan variabel X dengan Y tidak linear.

$H_1$  : Hubungan variabel X dengan Y linear.

Pengujian tingkat keberartian regresi yang didapat, dilakukan dengan uji t untuk persamaan regresi linier sederhana dan uji F untuk persamaan regresi linier ganda.

Hipotesis yang diajukan dalam uji ini adalah:

$H_0$  : Persamaan regresi tidak signifikan.

$H_1$  : Persamaan regresi signifikan.

Kriteria uji yang digunakan untuk uji t pada taraf signifikan 0,05 adalah tolak  $H_0$  jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , dan dalam hal lain  $H_0$  diterima. Sedangkan untuk uji F pada taraf signifikan 0,05 adalah tolak  $H_0$  jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , dalam hal lain  $H_0$  diterima.



## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Berdasarkan analisis data, diperoleh diskripsi data hasil pengukuran variabel kinerja guru yang ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 4.1 Deskripsi Data Variabel Kinerja Guru**

Statistics	
totalYkinerja	
N Valid	134
Missing	0
Mean	82,6866
Median	82,5000
Mode	92,00
Std. Deviation	8,49539
Variance	72,172
Range	36,00
Minimum	60,00
Maximum	96,00
Sum	11080,00

Sumber : Data primer dan perhitungan peneliti

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui skor variabel kinerja guru bervariasi dari skor terendah 60, sampai skor maksimal 96. Berdasarkan perhitungan statistika dasar diperoleh angka sebagai berikut:  $mean = 82,6$ ,  $median = 82,5$   $modus = 92$  dan  $standar deviasi = 8,495$ . Analisis data menurut kategori jawaban responden mengenai kinerja pegawai terdapat 5 kategori yaitu

sangat baik, baik cukup baik, kurang baik dan sangat kurang baik. Setelah data dikumpulkan dan melihat hasil analisis pada variabel kinerja guru (Y),

Agar diperoleh gambaran mengenai skor kinerja guru berikut tabel distribusi frekuensi variabel kinerja guru.

**Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru**

No	Kelas Interval	Frekuensi	Persen (%)	Kategori
1	60 - 67	10	7,5	Sangat kurang baik
2	68 - 75	17	12,7	Kurang baik
3	76 - 83	47	35,1	Cukup baik
4	84 - 91	31	23,1	Baik
5	92 - 99	29	21,6	Sangat baik
	<b>Jumlah</b>	<b>134</b>	<b>100,0</b>	

Sumber : Data primer dan perhitungan peneliti

Tabel di atas menunjukkan bahwa pengelompokan skor untuk variabel kinerja guru diperoleh 21,6% atau 29 orang dengan kategori sangat baik, 23,1% atau 31 orang dengan kategori baik, 35,1% atau 47 orang dengan kategori cukup baik, 12,7% atau 17 orang dengan kategori kurang baik dan 7,5% atau 10 orang dengan kategori sangat kurang baik. Berdasarkan perhitungan di atas dapat dipahami bahwa kinerja guru pada umumnya berada pada kategori cukup baik. Artinya, kinerja guru sudah cukup baik tetapi belum optimal dan masih perlu ditingkatkan lagi. Agar terjadi peningkatan dari kategori cukup baik menjadi kategori sangat baik diperlukan adanya dukungan dari kepala sekolah dan komite sekolah.

Berikut grafik histrogram distribusi frekuensi skor kinerja guru.

### Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ )

Data variabel kepemimpinan kepala sekolah dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner yang dijawab oleh 134 guru berjumlah 24 butir pertanyaan/ Pernyataan. Bobot skor setiap butir pertanyaan/ Pernyataan 1 sampai

dengan 5. Secara teoritis skor kinerja guru akan bervariasi antara skor minimal 24 sampai skor maksimal 120.

Berdasarkan analisis data, diperoleh deskripsi statistik hasil pengukuran variabel kepemimpinan kepala sekolah yang ditunjukkan pada tabel berikut.

**Tabel 4.3 Deskripsi Data Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah Statistics**

totalX1kepsek		
N	Valid	134
	Missing	0
Mean		100,6940
Median		105,5000
Mode		112,00
Std. Deviation		15,32712
Variance		234,921
Range		58,00
Minimum		62,00
Maximum		120,00
Sum		13493,00

Sumber : Data primer dan perhitungan peneliti (2014)

Tabel di atas menunjukkan bahwa skor variabel kepemimpinan kepala sekolah bervariasi dari skor terendah 62 sampai skor maksimal 120. Berdasarkan perhitungan statistika dasar diperoleh angka sebagai berikut :  $mean = 100,69$ ,  $median = 105,50$ ,  $modus = 112$  dan  $standar deviasi = 15,32$ .

Analisis data menurut kategori jawaban responden mengenai kinerja pegawai terdapat 5 kategori yaitu sangat baik, baik cukup baik, kurang baik dan sangat kurang baik. Agar diperoleh gambaran tentang distribusi skor kepemimpinan kepala sekolah, disajikan dalam Tabel 4.4 berikut.

**Tabel. 4.4 Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ )**

No.	Kelas Interval	Frekuensi	Persen (%)	Kategori
1	62 - 73	10	7,4	Sangat kurang baik
2	74 - 85	10	7,4	Kurang baik
3	86 - 97	24	18,0	Cukup baik
4	98 - 109	43	32,1	Baik
5	110 - 121	47	35,1	Sangat baik
<b>Jumlah</b>		<b>134</b>	<b>100,0</b>	

Tabel di atas menunjukkan bahwa pengelompokan skor variabel kepemimpinan kepala sekolah diperoleh

35,1% atau 47 responden memiliki persepsi terhadap kepemimpinan kepala sekolah dengan kategori sangat baik, 32,1% atau 43 responden memiliki persepsi terhadap kepemimpinan kepala sekolah dengan kategori baik, 18,0% atau 24 responden memiliki persepsi terhadap kepemimpinan kepala sekolah dengan kategori cukup baik, 7,4% atau 10 responden memiliki persepsi terhadap kepemimpinan kepala sekolah dengan kategori kurang baik dan 7,4% atau 10 responden memiliki persepsi terhadap kepemimpinan kepala sekolah dengan kategori sangat kurang baik. Melalui pengelompokan data diatas dapat dipahami bahwa persepsi responden terhadap kepemimpinan kepala sekolah pada umumnya berada pada kelompok

sangat baik. Artinya, kepemimpinan kepala sekolah sudah sangat baik namun kepala sekolah diharapkan terus berusaha menjadi lebih baik lagi.

### Variabel Peran Komite Sekolah (X<sub>2</sub>)

Data variabel peran komite sekolah dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner yang dijawab oleh 134 guru berjumlah 15 butir pertanyaan/ Pernyataan. Bobot skor setiap butir pertanyaan/ pernyataan 1 sampai dengan 5. Secara teoritis skor peran komite sekolah akan bervariasi antara skor minimal 15 sampai skor maksimal 75. Melalui analisis data, diperoleh deskripsi statistik hasil pengukuran variabel peran komite sekolah yang ditunjukkan pada tabel berikut.

**Tabel 4.5 Deskripsi Variabel Peran Komite Sekolah (X<sub>2</sub>)**

Statistics		
N	Valid	134
	Missing	0
Mean		52,5597
Median		55,0000
Mode		54,00
Std. Deviation		13,37853
Variance		178,985
Range		57,00
Minimum		18,00
Maximum		75,00
Sum		7043,00

Sumber : Data primer dan perhitungan peneliti (2014)

Tabel di atas menunjukkan bahwa skor variabel peran komite sekolah bervariasi dari skor terendah 18 sampai skor maksimal 75. Melalui perhitungan statistika dasar diperoleh angka sebagai berikut : *mean* = 52,55, *median* = 55, *modus* = 54 dan *standar deviasi* 13,378. Analisis data menurut kategori jawaban responden mengenai kinerja pegawai terdapat 5 kategori yaitu sangat baik, baik cukup baik, kurang baik dan sangat kurang baik. Setelah data dikumpulkan

dan melihat hasil analisis pada variabel kinerja guru (Y).

Pengelompokan skor untuk variabel komite sekolah diperoleh 18,7% 25 responden memiliki persepsi terhadap peran komite sekolah dengan kategori sangat baik, 42,5% atau 57 responden memiliki persepsi terhadap peran komite sekolah dengan kategori baik, 16,4% atau 22 responden memiliki persepsi terhadap peran komite sekolah dengan kategori cukup baik, 14,2% atau 19 responden

memiliki persepsi terhadap peran komite sekolah dengan kategori kurang baik dan 8,2% atau 11 responden memiliki persepsi terhadap peran komite sekolah dengan kategori sangat kurang baik. Melalui pengelompokan data diatas dapat dipahami bahwa persepsi responden terhadap peran komite sekolah pada umumnya berada pada kelompok baik. Artinya, peran komite sekolah sudah baik namun begitu masih perlu ditingkatkan. Agar peran komite sekolah menjadi sangat baik hendaknya komite sekolah lebih memahami peranannya di sekolah.

Pada bagian analisis ini didahului oleh uji asumsi yang disyaratkan oleh uji regresi yaitu menggunakan pengujian asumsi klasik. Pengujian ini menggunakan beberapa alat uji yaitu uji normalitas, uji linieritas, dan uji homogenitas. Berikut ini akan disajikan pengujian yang menjelaskan bahwa persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi-asumsi tersebut.

## Uji Normalitas Data

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah data yang terkumpul berdistribusi normal atau tidak. Analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini mensyaratkan bahwa data variabel harus berdistribusi normal atau mendekati normal.

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan Teknik *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* yaitu dengan cara membandingkan hasil signifikansi uji KS dengan taraf signifikansi tertentu. Dalam penelitian ini digunakan taraf signifikansi  $\alpha = 0.05$  kemudian menetapkan hasil uji berdasarkan kriteria:

- (1) Data bersumber dari populasi yang berdistribusi normal: jika signifikansi yang diperoleh  $> 0.05$
- (2) Data bersumber dari populasi yang tidak berdistribusi normal: jika signifikansi yang diperoleh  $< 0.05$ .

Hasil perhitungan uji normalitas ketiga variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.7 Rangkuman Analisis Uji Normalitas**

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Ykinerja	x1kepsek	x2komite
N		134	134	134
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	82,6866	100,6940	52,5597
	Std. Deviation	8,49539	15,32712	13,37853
Most Extreme Differences	Absolute	,096	,138	,155
	Positive	,068	,104	,065
	Negative	-,096	-,138	-,155
Kolmogorov-Smirnov Z		1,116	1,602	1,792
Asymp. Sig. (2-tailed)		,166	,072	,063

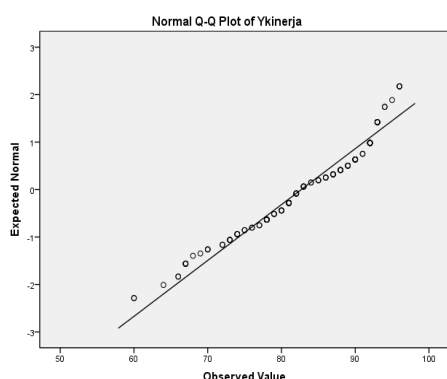
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

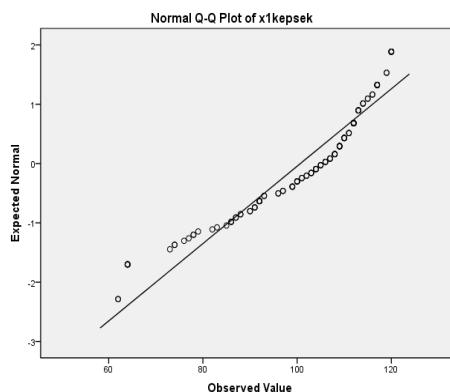
Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel diatas, dapat diperoleh hasil pengujian normalitas data untuk ketiga variabel penelitian sebagai berikut:

- (1) Hasil perhitungan uji normalitas data, skor variabel Y diperoleh sig.  $KS = 0.166 > 0.05$ . Hasil uji menunjukkan bahwa skor kinerja guru berasal dari populasi yang berdistribusi normal.
- (2) Hasil perhitungan uji normalitas data, skor variabel  $X_1$  diperoleh sig.  $KS = 0.072 > 0.05$ . Hasil uji menunjukkan bahwa skor kepemimpinan kepala sekolah berasal dari populasi yang berdistribusi normal.
- (3) Hasil perhitungan uji normalitas data, skor variabel  $X_2$  diperoleh sig.  $KS = 0.063 > 0.05$ . Hasil uji menunjukkan bahwa data skor peran komite sekolah berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

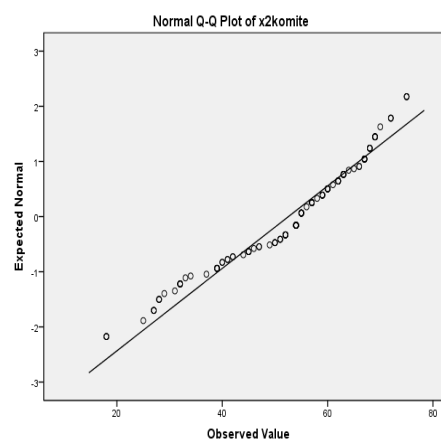
Di samping menggunakan uji Kolmogorov Smirnov analisis kenormalan data ini juga didukung dari Normal Q-Q Plot. Apabila grafik yang diperoleh dari output SPSS ternyata titik-titik mendekati garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi berdistribusi normal. Lebih jelaskan hasil uji normalitas data dapat dilihat pada grafik berikut.



**Gambar 4.4 Normal Q-Q Plot Kinerja Guru**



**Gambar 4.5 Normal Q-Q Plot Kepemimpinan Kepala Sekolah**



**Gambar 4.6 Normal Q-Q Plot Peran Komite Sekolah**

Berdasarkan tabel uji normalitas diperoleh nilai signifikansi variabel kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) 0,072, peran komite sekolah ( $X_2$ ) 0,06, dan kinerja guru ( $Y$ ) 0,166 lebih besar dari  $\alpha$  (0.05). Terlihat sebaran data pada gambar Normal Q-Q Plot dari variabel kinerja guru ( $Y$ ), variabel kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ), peran komite sekolah ( $X_2$ ) di atas bergerombol di sekitar garis uji yang mengarah ke kanan atas dan tidak ada data yang tersebar jauh dari sebaran data, dengan demikian data tersebut dikatakan normal.

Hasil uji normalitas di atas menunjukkan bahwa data ketiga variabel penelitian berasal dari populasi yang

berdistribusi normal. Oleh karena itu teknik analisis regresi dapat digunakan untuk menguji hipotesis tentang hubungan antar variabel.

Uji kedua yang harus dipenuhi untuk analisis regresi adalah uji linearitas, yang bertujuan untuk memastikan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat bersifat linier, kuadratik atau dalam derajat yang lebih tinggi lagi. Pedoman untuk melihat kelinieritas ini adalah dapat dilihat dari nilai *Sig.* (probabilitas)-nya, jika nilai probabilitas < 0,05 maka data linier.

Berikut hasil pengujian masing-masing variabel bebas dengan variabel terikatnya:

### Uji Linieritas Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X<sub>1</sub>) dengan Variabel Kinerja Guru (Y)

Guna membuktikan bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah dengan variabel kinerja guru bersifat linier digunakan program statistik SPSS. 20. Kesimpulan uji linieritas diperoleh dengan pedoman pada lajur linearity. Setelah dilakukan pengolahan data diperoleh data seperti tertera pada tabel di bawah ini.

**Tabel 4.10 Uji Linieritas Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru**

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Ykinerja * x1kepsek	Between Groups	(Combined)	3574,360	40	89,359	1,379	,104
		Linearity	476,168	1	476,168	7,351	,008
		Deviation from Linearity	3098,192	39	79,441	1,226	,212
	Within Groups		6024,476	93	64,779		
	Total		9598,836	133			

Sumber : Data primer dan perhitungan peneliti (2014)

Berdasarkan tabel diatas pada lajur linearity diperoleh nilai sig 0,008 ini berarti nilai sig 0,008 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan variabel kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru adalah linier.

### Uji linieritas Variabel Peran Komite Sekolah (X<sub>2</sub>) dengan Variabel Kinerja Guru (Y)

Guna membuktikan bahwa variable peran komite sekolah dengan variabel kinerja guru bersifat linier digunakan program statistik SPSS. 20. Kesimpulan uji linieritas diperoleh dengan pedoman pada lajur linearity. Setelah dilakukan pengolahan data diperoleh data seperti tertera pada tabel di bawah ini.

**Tabel 4.11 Uji Linieritas Variabel Peran Komite Sekolah dengan Variabel Kinerja Guru**

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Ykinerja * x2komite	Between Groups	(Combined)	2972,971	40	74,324	1,043	,423
		Linearity	161,132	1	161,132	2,262	,036
		Deviation from Linearity	2811,839	39	72,098	1,012	,468
	Within Groups		6625,865	93	71,246		
	Total		9598,836	133			

Sumber : Data primer dan perhitungan peneliti (2014)

Pada tabel terlihat dari lajur linearity signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,036 < 0,05$ ) ini berarti hubungan variabel komite sekolah dengan variabel kinerja guru adalah linier.

### **Pembahasan**

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa ketiga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini semuanya diterima, ini berarti bahwa secara umum terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan peran komite sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri di Tulang Bawang Tengah, baik sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama.

### **Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru**

Berdasarkan data variabel kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ), kepemimpinan kepala sekolah SMP Negeri di Tulang Bawang Tengah menurut persepsi guru tergolong sangat baik. Hal ini terbukti dari hasil deskripsi data penelitian variabel kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) dari rentang skor minimal 20 dan skor maksimal 100 diperoleh skor rata-rata 100,69 dengan skor terendah 62 dan skor tertinggi 120.

Hasil pengujian hipotesis mengenai pengaruh variabel

kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) dengan kinerja guru, membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif, dimana hasil koefisien korelasi yang diperoleh adalah  $r_{xy1} = 0,623$  dengan koefisien determinasinya adalah  $r^2 = 0,450$ . Hal ini berarti kepemimpinan kepala sekolah memberikan kontribusi sebesar 45% terhadap kinerja guru, dan persamaan regresinya adalah  $Y = 70,256 + 0,123 X_1$ . Persamaan regresi ini menjelaskan bahwa terjadi pengaruh positif yang mana apabila skor kepemimpinan kepala sekolah naik maka skor kinerja guru juga naik.

Temuan ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Berarti makin baik kepemimpinan yang ditunjukkan kepala sekolah kepada guru akan membuat guru meningkat dalam melaksanakan pekerjaan, hal ini disebabkan karena kepemimpinan kepala sekolah mampu memberikan motivasi kepada guru untuk selalu meningkatkan kinerjanya.

### **Pengaruh Peran Komite Sekolah terhadap Kinerja Guru**

Berdasarkan data yang diperoleh variabel komite sekolah ( $X_2$ ), komite sekolah SMP Negeri di Tulang Bawang Tengah menurut persepsi guru tergolong baik. Hal ini terbukti dari hasil deskripsi data penelitian variabel komite sekolah dari rentang skor minimal 15 dan skor

tertinggi 75, diperoleh skor rata-rata 52,55 dengan skor terendah 18 dan skor tertinggi 75.

Hasil pengujian hipotesis mengenai pengaruh antara variabel peran komite sekolah ( $X_2$ ) dengan kinerja guru, membuktikan bahwa terdapat hubungan positif dimana hasil koefisien korelasi yang diperoleh adalah  $r_{xy2} = 0,530$  dengan koefisien determinasinya adalah  $r^2 = 0,317$ . Hal ini berarti peran komite sekolah memberikan kontribusi sebesar 31,7% terhadap kinerja guru, dengan persamaan regresinya adalah  $Y = 78.362 + 0.182 X_2$ . Persamaan regresi ini menjelaskan bahwa terjadi pengaruh positif yang mana apabila skor komite sekolah naik maka skor kinerja guru juga naik.

Temuan ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara peran komite sekolah terhadap kinerja guru, yang berarti makin baik komite sekolah menjalankan peranannya maka akan semakin baik kinerja guru dalam melaksanakan pekerjaannya atau dengan kata lain apabila peran komite sekolah baik maka kinerja guru akan semakin baik.

### **Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Peran Komite Sekolah secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru**

Hasil analisis hipotesis tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan peran komite sekolah, terhadap kinerja guru membuktikan terdapat pengaruh yang signifikan di antara variabel-variabel tersebut, di mana hasil koefisien korelasi jamak yang diperoleh adalah  $r_{yx123} = 0,568$  dengan koefisien determinasinya adalah  $r^2 = 0,482$ . Hal ini berarti kepemimpinan kepala sekolah dan peran komite sekolah secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 48,2% terhadap kinerja guru, sedangkan sisa yang lainnya ditentukan oleh faktor-faktor yang lain, yang ikut

mempengaruhi kinerja guru. Ini berarti bahwa 48,2% variasi yang terjadi pada kinerja guru dapat dijelaskan oleh kepemimpinan situasional kepala sekolah dan komite sekolah secara bersama-sama melalui hubungan linier  $Y = 69,564 + 0,112 X_1 + 0,135 X_2$ .

Berdasarkan analisis yang dilakukan, kontribusi pengaruh yang diberikan variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru (45%) lebih besar dibandingkan kontribusi yang diberikan peran komite sekolah (31,7%). Hal ini dapat disebabkan karena intensitas kepala sekolah bertemu dengan guru lebih sering ketimbang komite sekolah.

Kekuatan hubungan tersebut mengisyaratkan bahwa kinerja guru dapat diestimasi melalui pendekatan terhadap kedua variabel tersebut. Pendekatan tersebut sangat penting karena kedua variabel bebas tersebut saling mendukung dalam upaya meningkatkan kinerja guru ke arah yang lebih baik. Jika kepemimpinan kepala sekolah memberikan dorongan bagi guru meningkatkan kinerjanya, maka komite sekolah akan memacu guru untuk meningkatkan kinerjanya secara sistematis. Pendekatan variabel tersebut sangat penting karena kedua variabel bebas  $X_1$  dan  $X_2$  saling mendukung dalam upaya meningkatkan kinerja guru ke arah yang lebih baik. Namun demikian perlu dipahami bahwa bukan hanya faktor-faktor tersebut yang mempengaruhi kinerja guru, tetapi masih banyak lagi faktor-faktor lain yang perlu diperhatikan.

Berdasarkan temuan penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja guru SMP Negeri di Tulang Bawang Tengah dapat ditingkatkan melalui perbaikan kepemimpinan kepala sekolah dan peran komite sekolah. Kepemimpinan seorang kepala sekolah dapat diperbaiki dengan cara menciptakan iklim sekolah yang kondusif, memberikan nasehat kepada



warga sekolah, memberikan dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan, serta melaksanakan model pembelajaran yang menarik. Sebagaimana diketahui dalam organisasi persekolahan, jika guru dalam bekerja merasa tenang, aman, puas, maka guru akan senang bekerja sehingga dalam proses belajar mengajar mempunyai dampak positif terhadap prestasi siswa.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat diambil beberapa kesimpulan, antara lain:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri di Tulang Bawang Tengah, yang ditunjukkan dari harga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,625 > 1,978$  dengan signifikansi  $= 0,010 < 0,05$ . Variabel kepemimpinan kepala sekolah memberikan kontribusi 45% terhadap kinerja guru SMP Negeri di Tulang Bawang Tengah. Ini berarti bahwa semakin baik kepemimpinan kepala sekolah maka akan semakin tinggi pula kinerja guru.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara peran komite sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri di Tulang Bawang Tengah, ditunjukkan dari harga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,501 > 1,978$  dan taraf signifikansi sebesar  $0,036 < 0,05$ . Variabel peran komite sekolah memberikan kontribusi 31,7% terhadap kinerja guru SMP Negeri di Tulang Bawang Tengah. Ini berarti semakin baik peran komite sekolah maka semakin baik pula kinerja guru.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan peran komite sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP Negeri di Tulang Bawang

Tengah, ditunjukkan dari harga  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $3,605 > 3,07$  dan taraf signifikansi sebesar  $0,043 < 0,05$ . Variabel kepemimpinan kepala sekolah dan peran komite memberikan kontribusi 48,2% terhadap kinerja guru SMP Negeri di Tulang Bawang Tengah. Ini berarti semakin baik kepemimpinan kepala sekolah dan peran komite sekolah maka semakin baik pula kinerja guru.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan maka penulis mengajukan rekomendasi sebagai berikut:

#### Saran untuk Kepala Sekolah

1. Kepala sekolah dalam hal ini selaku pemimpin sekolah harus mampu berkomunikasi yang baik dengan guru dan bersikap terbuka dengan berperilaku mengarahkan yang jelas, terarah dan disertai pengawasan, selain itu kepala sekolah berperilaku mendukung bawahan dengan melakukan pujian, mau mendengarkan keluhan guru dan membantu memecahkan masalah yang sedang dihadapi guru.
2. Kepala sekolah harus berusaha untuk membuat situasi dan kondisi organisasi/iklim sekolah yang stabil dan timbul rasa kekeluargaan antar anggota organisasi, sebab guru akan mempunyai motivasi berprestasi jika mereka bergaul dan bekerja sama yang baik diantara mereka.
3. Kepala sekolah hendaknya menciptakan suasana yang kondusif sehingga tidak terjadi gejolak ketidakpuasan guru. Suasana yang kondusif bisa terjadi seperti manajemen pendidikan yang terbuka, dinamis, tidak terlalu formal, dan peraturan fleksibel, demokrasi berlaku, adanya saling menghargai dan mendukung diantara warga sekolah. Dengan

demikian maka guru akan respek dengan keputusan yang berasal dari kepala sekolah. Untuk itu selaku pemimpin, kepala sekolah dapat berlaku bijak, terbuka dan mampu berkomunikasi secara efektif kepada guru.

### **Saran untuk Guru**

1. Guru harus memahami tuntutan standar profesi yang ada jika ingin meningkatkan profesionalismenya. Ini harus menjadi prioritas utama karena sebagai tenaga profesional seorang guru harus mengikuti tuntutan perkembangan profesi secara global dan tuntutan masyarakat yang menghendaki pelayanan yang lebih baik. Cara satu-satunya untuk memenuhi standar profesi ini adalah dengan belajar secara terus menerus sepanjang hayat dengan kata lain guru harus selalu mengembangkan diri dengan meningkatkan wawasan, pengetahuan dan keterampilan.
2. Guru harus aktif mengikuti kegiatan-kegiatan MGMP dalam rangka memperluas wawasan, pengetahuan keterampilan dan mengembangkan daya imajinatif, dan kreativitas. Kegiatan-kegiatan MGMP ini hendaknya selalu mengangkat topik yang bersifat aplikatif sehingga hasil

pertemuan dapat digunakan secara langsung untuk meningkatkan proses belajar mengajar. Dan sebaiknya topik pembicaraan merupakan hasil penelitian yang dilakukan oleh guru sendiri.

3. Guru hendaknya membangun hubungan kesejawatan yang baik dan luas dengan sesama guru melalui jaringan kerja atau *networking*. Melalui jaringan kerja ini guru dapat belajar dari pengalaman dan kesuksesan rekannya. Guru juga dapat memperoleh akses terhadap inovasi-inovasi di bidang profesinya.

### **Saran untuk Komite Sekolah**

1. Komite sekolah harus memahami dengan jelas apa yang menjadi fungsi dan perannya dalam membantu meningkatkan kualitas pendidikan.
2. Komite sekolah juga harus ikut bertanggung jawab terhadap pendidikan anak di rumah masing-masing. Dan tidak terlalu mengandalkan sekolah dalam mendidik, karena keluarga adalah yang terutama untuk pembentukan karakter anak.
3. Komite sekolah juga harus aktif dalam rapat dan kegiatan sekolah juga dapat memberikan ide, masukan dan mengkritisi kebijakan sekolah.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Atmodiwirjo, Soebagio.2000. *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta: Ardaditiya.
- Haryanto, dkk. 2008. *Belajar dan Pembelajaran*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Kasmadi & Sunariah. 2013. *Panduan Modern Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta
- Mulyasa, E. 2004. *Kurikulum Berbasis Kompetensi (KBK)*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Mulyasa, E. 2007. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa. 2011. *Manajemen Pendidikan Karakter*. Jakarta: Bumi Aksara
- Nawawi. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Soetjipto, dan Kosasi, R. 2007. *Profesi Keguruan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsaputra, Uhar. 2010. *Adminitrasi Pendidikan*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sujanto, Benjo. 2009. *Manajemen Pendidikan Berbasis Sekolah*. Jakarta: CV Agung Sagung Seto.
- Usman, Moch. Uzer. 2009. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Usman, Husaini & Purnomo Setiady Akbar. 2008. *Metodologi Penelitian Sosial*, Jakarta: PT Bumi Aksara