

Situs Jurnal : <http://ejournal.stiepancasetia.ac.id/index.php/jieb>

Jilid 7 Nomor 3 November 2021

Hal 331 - 354

**ANALISIS PERAN DAN FUNGSI PIMPINAN, PENGETAHUAN PIMPINAN DAN GAYA KEPEMIMPINAN, TERHADAP KINERJA GURU SMP DI KECAMATAN BABIRIK KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA KALIMANTAN SELATAN**

**Yudi Rahman, Ali Aspar**

**Abstrak :** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan dan parsial serta pengaruh secara dominan variabel Peran dan Fungsi Pimpinan ( $X_1$ ), *Pengetahuan Pimpinan* ( $X_2$ ), dan *Gaya Kepemimpinan* ( $X_3$ ) Terhadap Kinerja Guru SMP Di Kecamatan Babirik Kabupaten Hulu Sungai Utara ( $Y$ ). Jenis dari penelitian yang digunakan peneliti adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif dilakukan dengan cara statistik, yakni menganalisa dengan berbagai dasar statistik dengan cara membaca tabel, grafik atau angka yang telah tersedia kemudian dilakukan beberapa uraian atau penafsiran dari data-data tersebut. Teknik analisis data yang digunakan adalah dengan menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Dengan menggunakan aplikasi SPSS untuk menggambarkan fenomena atau karakteristik dari data. Adapun jenis uji yang digunakan dalam teknik analisis ini adalah statistik deskriptif, pengujian model (Logistic Regresion) yang terdiri dari penilaian mode Fit, penilaian Kelayakan Regresi dan penilaian Koefisien Determinasi dan dilanjutkan dengan pengujian Hipotesa untuk mengetahui uji secara simultan, Partial dan Dominannya. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan sebanyak 33 orang Guru dengan penentuan sampel sebanyak 33 orang Guru dengan menggunakan metode *Sensus Jenuh*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Peran dan fungsi pemimpin ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SMPN di Kecamatan Babirik, Variabel pengetahuan pemimpin ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SMPN di Kecamatan Babirik. Dan Variabel gaya Kepemimpinan ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SMPN di Kecamatan Babirik, serta bebas yang mempengaruhi kinerja guru di Kecamatan Babirik secara dominan adalah variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_3$ ) karena mempunyai nilai  $t$  hitung paling tinggi, yaitu sebesar 3,547 atau variabel yang memiliki nilai signifikan paling kecil yaitu 0,000.

**Kata Kunci :** *Peran Pimpinan, Pengetahuan Pimpinan, Gaya Kepemimpinan, Kinerja*

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang Masalah

Semua pihak menyadari bahwa di era teknologi dan informasi yang menglobal ini, peran manusia dalam menjalankan roda suatu organisasi merupakan unsur yang penting. Sehingga tentunya diperlukan manajemen sumber daya manusia sebagai upaya pengintegrasian kebutuhan personil agar dapat mencapai tujuan yang ditetapkan dalam organisasi. Oleh sebab itu untuk mendukung semua itu diperlukan pemeliharaan hubungan yang kontinyu dan serasi dengan para Guru dan civitas yang ada di lingkungan sekolah.

Tentunya perihal terpenting yang harus diperhatikan agar tujuan organisasi dapat tercapai, antara lain adalah pemeliharaan hubungan antar guru dan civitas yang ada disekolah menyangkut peran pimpinan dan Kinerja, penanggulangan stres, konseling dan penguasaan sangsi disipliner, sistem komunikasi, perubahan dan pengembangan organisasi serta peningkatan mutu hidup kekarya para pekerja.

Kondisi ini juga harus memperhatikan pula dengan adanya perubahan dalam lingkungan manajemen sumber daya manusia dituntut perubahan yang dapat memainkan suatu peran agar lebih mementingkan organisasi. Kecenderungan perubahan lingkungan manajemen sumber daya manusia ini diakibatkan keragaman angkatan kerja, teknologi, globalisasi dan perubahan-perubahan dalam jabatan dan pekerjaan, Dessler G, (1997 : 6) memberikan pendapat yakni dengan melihat Proses penataan Guru merupakan salah satu faktor penunjang untuk mencapai keseimbangan antara sumber daya yang ada dengan tugas dan fungsi yang diperlukan dalam mencapai produktifitas kerja. Manajer sebagai

pimpinan/sebagai atasan dari pegawainya dapat menentukan kebutuhan bawahan dengan mengamati tindakan-tindakan pegawainya, dan juga dapat meramalkan tindakan-tindakan stafnya dengan mengetahui kebutuhannya, Domi C. Matutina, (1993 : 17).

Pimpinan juga tentunya dapat memperhatikan peran seorang guru yang akan semakin dapat meningkatkan peran aktifnya dalam pelaksanaan tugas-tugasnya dengan baik, apabila didukung oleh kesadaran pegawai itu sendiri akan kedudukannya dalam organisasi, serta menghayati hak dan kewajibannya. Tentunya Dalam perannya membantu pemerintahan sebagai pengatur dan pengendali jalannya pengajaran, seorang guru mempunyai kedudukan yang sangat penting, yaitu sebagai pendidik, pengajar, abdi negara dan abdi masyarakat, yang patuh pada kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, negara, pemerintah, dalam penyelenggaraan tugas pengajaran dan pendidikan (UU No. 8 Tahun 1974). Didalam aturan UU ini tentunya Program kerja dan keberhasilan pembangunan Pendidikan maka diperlukan kinerja dinas dan pelayanan yang baik kepada masyarakat guna mewujudkan keberhasilan pelaksanaan tugas dibidang peternakan maka harus dimulai dulu dengan peningkatan kinerja aparaturnya, selain itu juga diberikan motivasi, dan penanaman kedisiplinan serta tingkat pendidikan dan pelatihan yang tinggi, sehingga diperoleh sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas.

Dilihat dari sis pradigma baru pengelolaan pendidikan dasar akan semakin memberikan keleluasaan pada setiap sekolah untuk memberdayakan segenap potensi yang dimiliki. Pemberdayaan sarana dan

prasarana, dan peran guru perlu ditingkatkan lebih optimal bagi pendidikan dan pengajaran. Sehingga tujuan umum, yaitu pada akhirnya akan dicapai oleh pendidik terhadap peserta didik, yang disebut juga tujuan akhir pendidikan atau tujuan total atau tujuan lengkap.

Mulyanto, (2003 :341) menjelaskan mengenai kepemimpinan suatu kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang-orang agar bekerjasama menuju kepada suatu tujuan tertentu yang mereka inginkan dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan. pada SMP di Kecamatan Babirik Kabupaten Hulu Sungai Utara Kalimantan Selatan dapat dilihat simpulkan bahwa pemimpin di sekolah dipimpin seorang kepala sekolah dan tentunya Kepala sekolah yang ada harus memiliki kelebihan dan kecakapan khusus sehingga mampu melakukan kegiatan yang mempengaruhi, menggerakkan orang lain untuk melakukan kegiatan yang mengarah kepada suatu tujuan tertentu. Dengan demikian kepemimpinan atau Kepala Sekolah pada SMP di Kecamatan Babirik Kabupaten Hulu Sungai Utara Kalimantan Selatan akan mampu dan sanggup menjalankan tugasnya, asalkan memenuhi unsur, adanya orang yang mempengaruhi, adanya orang yang dipengaruhi mengarah kepada pencapaian tujuan yang dicapai sekolah. Penelitian ini didukung dengan penelitian **Hidajati, (2005)**, Faktor-faktor Kepemimpinan Kepala Sekolah Yang Mempengaruhi Kinerja Sekolah Dalam Pelaksanaan Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah Pada SMK Negeri 3 Surabaya. Penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa faktor gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap pengembangan kinerja sekolah pada SMK Negeri 3 Surabaya. Persamaan

adalah peneliti terdahulu dengan peneliti sekarang sama-sama membahas mengenai peningkatan kualitas sekolah.

Husnan, (1999:218) menjelaskan peranan seorang pemimpin agar dapat menjalankan tugas dan pekerjaannya dalam mengelola sumber daya manusia yang tersedia dengan baik, maka pemimpin atau kepala Sekolah SMP di Kecamatan Babirik Kabupaten Hulu Sungai Utara Kalimantan Selatan harus mempunyai peran didalam organisasi ataupun sekolah serupa, dalam hal ini ada beberapa kendala yang dihadapi seperti kurang mampunya memberikan kepuasan kebutuhan langsung bawahannya yaitu para guru, tata usaha dan harapan orang tua murid. Dapat menyusun “jalur” pencapaian tujuan, namun pada pelaksanaannya pimpinan kurang memberikan pedoman untuk mencapai tujuan bersamaan dengan pemuasan kebutuhan para siswa.

Pada SMP di Kecamatan Babirik Kabupaten Hulu Sungai Utara Kalimantan Selatan yang diterapkan oleh kepala sekolah adalah dengan gaya kepemimpinan yang mendukung, yang mana model kepemimpinan yang diterapkan dan dijalankan selalu mempunyai kesediaan untuk menjelaskan diri, bersahabat, mudah di dekati, dan mempunyai perhatian kemanusiaan yang murni terhadap bawahannya, guru, tata usaha dan kepada para siswa dan didukung oleh penelitian Kamaludin, 2009, Pengaruh Komunikasi, Perhatian dan Keteladanan Kepala Sekolah Terhadap Produktivitas Kerja Guru SMP lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Hulu Sungai Utara. Penelitian terdahulu diperoleh hasil bahwa variabel seperti, komunikasi, perhatian, dan keteladanan secara simultan atau serentak mempengaruhi produktivitas kerja guru SMP di lingkungan

Dinas Pendidikan Kabupaten Hulu Sungai Utara

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, satu diantaranya adalah hubungan yang masih banyak diperdebatkan dan sebagai isu yang kontroversial yaitu antara kepuasan dan kinerja (Ivancevich *and* Matteson, 1999:124). Ada 3 (tiga) pandangan dalam hubungan tersebut yaitu (1) kepuasan kerja sebagai penyebab kinerja; (2) kinerja sebagai penyebab kepuasan kerja; dan (3) hubungan kepuasan kerja-kinerja dimoderasi oleh variabel lain misalnya *reward*. Walaupun dua pandangan yang pertama secara umum berhubungan, banyak studi menemukan bahwa hubungan di antara keduanya adalah lemah (Ivancevich *and* Matteson, 1999:124). Hubungan yang masih kontroversial tersebut menjadi suatu hal yang menarik untuk dikaji dan dianalisis kembali dengan pertimbangan banyak temuan penelitian yang mendukung hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dan kinerja. Nerkar. (1996) menemukan bahwa kepuasan sebagai mediasi yang kuat terhadap kinerja organisasi. Hal ini berarti bahwa agar kinerja positif dan mendukung pencapaian organisasi maka instansi harus memperhatikan dan memberikan pemenuhan terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. (2001) menunjukkan bahwa secara keseluruhan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian di atas, studi ini akan menguji model konseptual. Analisis Peran Dan Fungsi Pimpinan, Pengetahuan Pimpinan, Gaya Kepemimpinan, Kekuatan Pimpinan Terhadap Kinerja Guru SMP di Kecamatan Babirik Kabupaten Hulu Sungai Utara Kalimantan Selatan.

### Rumusan Masalah

Dari Latar belakang yang diuraikan oleh penulis maka, yang menjadi perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh peran dan fungsi pimpinan terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Babirik Kabupaten Hulu Sungai Utara?
2. Bagaimana Pengaruh pengetahuan pimpinan terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Babirik Kabupaten Hulu Sungai Utara?
3. Bagaimana pengaruh gaya Kepemimpinan terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Babirik Kabupaten Hulu Sungai Utara?
4. Apakah peran dan fungsi pimpinan, pengetahuan pimpinan, dan gaya Kepemimpinan, yang dimiliki pimpinan berpengaruh parsial terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Babirik Kabupaten Hulu Sungai Utara?

### Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang ingin dicapai kaitannya dengan faktor pimpinan apa saja yang mempengaruhi kinerja guru pada SMP di Kecamatan Babirik Kabupaten Hulu Sungai Utara.

1. Untuk mengetahui dan menganalisis peran dan fungsi pimpinan terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Babirik Kabupaten Hulu Sungai Utara.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengetahuan pimpinan terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Babirik Kabupaten Hulu Sungai Utara.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis gaya pimpinan terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Babirik Kabupaten Hulu Sungai Utara.

4. Untuk mengetahui apakah faktor pimpinan, seperti peran dan fungsi pimpinan, pengetahuan pimpinan, dan gaya Kepemimpinan, yang dimiliki pimpinan berpengaruh parsial terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Babirik Kabupaten Hulu Sungai Utara.

### **Kegunaan Penelitian**

Adapun kegunaan yang hendak dicapai dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut:

1. Aspek Akademis  
Untuk memberikan kesempatan pada penulis untuk mengaflikasikan ilmu dan teori yang dipelajari selama ini. Selain itu diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan bagi penulis khususnya dalam bidang Megister Manajemen serta dapat digunakan sebagai bahan tambahan literatur pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pancasetia Banjarmasin
2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk menganalisa kepemimpinan kepala sekolah dan dapat digunakan oleh pihak yang berkepentingan guna penelitian lebih lanjut.
3. Aspek Praktis  
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran/masukan bagi pihak guru SMP di Kecamatan Babirik dalam pengambilan keputusan yang lebih tepat untuk meningkatkan kinerja guru.

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **Penjelasan Ruang Lingkup Pemimpin**

Pemimpin atau *leader* mempunyai banyak pengertian sebagai dampak interaktif dari faktor individu/pribadi dan faktor situasi. Beberapa pendapat ahli tentang definisi pemimpin atau *leader* dapat diuraikan sebagai berikut: menurut pendapat John

Gage Allee dalam Kartono (2008:33) Pernimpin atau *leader* merupakan pemandu, penunjuk, penuntun dan komandan, dan juga ada pendapat menurut Henry Pratt Fairchild dalam Kartono (2001:33) Pemimpin dapat didefinisikan sebagai seorang yang memimpin, dengan jalan memprakarsai tingkah laku sosial dengan mengatur, mengarahkan, mengorganisir atau mengontrol usaha orang lain, atau melalui prestise, kekuasaan atau posisi. Serta pendapat Mangkunegara (2010:54) mengutarakan pendapat bahwa pemimpin adalah seseorang yang bertugas mengintegrasikan variabel-variabel organisasi dan sumberdaya manusia ke dalam bentuk sistem sosio-teknik secara efektif. Serta menurut Kartono (2008:4) mengtakan Pemimpin adalah kepala aktual organisasi partai di kota, dusun atau subdivisi/bagian-bagian lainnya, baik yang dipilih secara langsung atau tidak langsung melalui sebuah metode pemilihan.

Sehinga tentunya dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa pemimpin adalah pribadi yang memiliki kecakapan khusus, dengan atau tanpa pengangkatan resmi yang dapat mempengaruhi kelompok yang dipimpinya untuk melakukan usaha bersama yang mengarah pada pencapaian sasaran-sasaran tertentu. Sedangkan kepemimpinan pada intinya berkaitan dengan masalah relasi dan pengaruh antara pemimpin dan yang dipimpin. Dan pada awalnya studi kepemimpinan menggunakan sifat-sifat pribadi yang menunjuk pada sifat bawahan sejak lahir seperti daya fisik, keakraban, dan kecerdasan yang dianggap sebagai faktor penentu keberhasilan seorang pemimpin, sebagaimana dalam teori-teori genetika, sosial dan ekologi. Selanjutnya, bergeser ke pendekatan situasional dengan

fokus perhatian dan perilaku pemimpin yang diamati (Hersey dan Blanchard, 2007:72) mengemukakan.

### **Peran dan Fungsi Pimpinan**

Tentunya perlu diketahui bahwa dalam sebuah organisasi atau pun kelompok kepemimpinan merupakan inti dari pada manajemen, karena kepemimpinan merupakan motor penggerak organisasi, karena sangat pentingnya peranan kepemimpinan dalam usaha mencapai tujuan dalam suatu organisasi, sehingga dapat dikatakan bahwa keberhasilan atau kegagalan yang dialami suatu organisasi sebagaimana besar ditentukan oleh kualitas kepemimpinan yang dimiliki oleh orang-orang yang disertai tugas memimpin didalam organisasi. Simamora, (2012, 24) mengemukakan bahwa kepemimpinan suatu kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang-orang agar bekerjasama menuju kepada suatu tujuan tertentu yang mereka inginkan dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan organisasi. Dan juga Winardi (2004:271) memberikan menjelaskan bahwa dalam kehidupan nyata dapat di kenal bermacam-macam jenis pemimpin, yaitu pemimpin formal dan informal, pemimpin dalam bidang keagamaan dan bidang pendidikan, pemimpin dalam bidang politik, dan pemimpin dalam bidang pemerintah dan bidang pendidikan.

Dari beberapa penjelasan dari definisi tersebut dapat penulis di simpulkan bahwa pemimpin adalah seseorang yang mempunyai kelebihan dan kecakapan khusus sehingga mampu melakukan kegiatan yang mempengaruhi, menggerakkan orang lain untuk melakukan kegiatan yang mengarah kepada suatu tujuan tertentu. Dengan demikian pengertian

kepemimpinan akan timbul dimanapun, asalkan memenuhi unsur, adanya orang yang mempengaruhi, adanya orang yang dipengaruhi mengarah kepada pencapaian tujuan.

Secara detail dan terperinci lagi Husnan, (2015:218) menjelaskan peranan seorang pemimpin agar dapat menjalankan tugas dan pekerjaannya dalam mengelola sumber daya manusia yang tersedia dengan baik, maka pemimpin harus mempunyai peran didalam organisasi/perusahaan untuk:

- a. Memberikan kepuasan kebutuhan langsung bawahannya.
- b. Dapat menyusun “jalur” pencapaian tujuan (untuk melakukan hal ini pimpinan perlu memberikan pedoman untuk mencapai tujuan bersamaan dengan pemuasan kebutuhan para karyawan)
- c. Dapat menghilangkan hambatan-hambatan pencapaian tujuan.
- d. Dapat Mengubah tujuan karyawan sehingga tujuan mereka bisa berguna secara organisatoris.

Tentunya peran penting seorang pemimpin dalam mengelola organisasi perusahaan, khususnya sumber daya manusia yang tersedia didalammnya, maka sudah patutlah kiranya pemimpin ini harus mempunyai berbagai kekuatan dan keahlian dalam mengelola organisasinya tersebut.

### **Pengetahuan Pemimpin**

Pengatahuan pimpinan merupakan suatu bentuk pelebaran dari kompetensi yang dimiliki oleh seorang pemimpin, karena dengan tingginya tingkat pengetahuan, maka pimpinan akan dapat mengelola organisasi dengan baik sesuai dengan tujuan. Menurut Handoko, (2011:35), menjelaskan seorang pemimpin dapat di katakan berhasil dalam mengelola organisasi

apabila pemimpin mempunyai pengetahuan dalam mengantisipasi perubahan yang tiba-tiba dalam proses organisasi, mengoreksi kelemahan-kelemahan yang timbul, sanggup membawa organisasi kepada sasaran dan waktu yang ditetapkan dan dapat menjalankan kepemimpinan dalam hubungannya dengan manajemen. Selain itu Nitisemito (2009:90) menjelaskan bahwa seorang pemimpin harus mempunyai aspek pengetahuan sebagai berikut:

1. Aspek internal, adalah identik dengan ketetalembagaan, yaitu mengenai organisasi, tuntutan dan tujuannya. Dalam hal ini pimpinan harus :
  - a) Mempunyai pandangan terhadap organisasi harus menyeluruh.
  - b) Cepat, tepat, tanggap, dan tegas dalam pengambilan suatu keputusan.
  - c) Pandai mendelegasikan wewenang kepada para bawahannya.
  - d) Cakap atau dapat memperoleh dukungan para bawahannya.
2. Aspek eksternal, dapat dikatakan pula aspek politik dimana pimpinan harus dapat melihat perkembangan situasi masyarakat.

### **Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan yang paling efektif tergantung pada situasi yang dirumuskan dalam ketiga faktor tersebut di atas. Faktor-faktor itu adalah hubungan antara pemimpin dan bawahan, struktur tugas dan kekuatan posisi. Gibson, (2008:62), menyatakan bahwa bawahan atau anggota organisasi dapat memenuhi tugas-tugas organisasinya sebagian besar adalah bergantung pada gaya kepemimpinan yang digunakan oleh organisasi.

Melalui pendekatan situasional terdapat beberapa gaya kepemimpinan, yang menurut

Siagian (2010:24) meliputi gaya kepemimpinan otokratik, paternalistik, laissez faire dan demokratik. Sedangkan Taylor (2008:82) menyebut 4 perilaku kepemimpinan yaitu demokratis, otokratis pada bawahan serta yang berorientasi pada tugas.

Melalui pendekatan teori kepemimpinan situasional Dharma (2007: 116) mengelompokkan gaya kepemimpinan menjadi *Supportive Leadership*, *Participative Leadership* dan *Delegative Leadership*. Adapun penjelasannya sebagai berikut :

- a. *Supportive* yaitu merupakan gaya kepemimpinan dimana pemimpin selalu bersedia menjelaskan, mudah didekati dan menunjukkan diri sebagai orang yang sejati bagi bawahan.
- b. *Participative* yaitu merupakan gaya kepemimpinan dimana pemimpin selalu meminta dan menggunakan saran-saran bawahan, menciptakan kerjasama yang serasi, menumbuhkan loyalitas dan partisipasi para bawahan. Gaya kepemimpinan ini selalu memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki organisasi, namun demikian pengambilan keputusan tetap pada pemimpin.
- c. *Delegative* yaitu gaya kepemimpinan dimana pemimpin menyerahkan tanggungjawab atas pelaksanaan pekerjaan pada bawahan, dalam arti pemimpin menginginkan agar para bawahan dapat mengendalikan diri mereka sendiri dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Kriteria perilaku kepemimpinan yang dapat menentukan tingkat kemampuan pimpinan adalah sebagai berikut:

1. Menyampaikan informasi (*telling*)

Memberikan informasi adalah merupakan cara bagi seorang pimpinan untuk memberitahukan, menyampaikan maksud dan tujuan kepada bawahan. Dalam menginformasikan atau membenitahukan tugas dan kegiatan dari pimpinan kepada bawahan tentu saja diperlukan adanya komunikasi. David (2008:64) memberikan penjelasan bahwa komunikasi adalah proses penyampaian informasi dan pemahaman dari seseorang kepada orang lain. Jadi komunikasi adalah proses penyampaian informasi atau ide-ide dari pihak pertama kepada pihak kedua dengan tujuan pihak kedua menangkap informasi dan ide-ide tersebut dengan pengertian sama seperti pihak pertama tadi.

## 2. Memberikan Bimbingan (*selling*)

Bimbingan yang diberikan dari pihak pimpinan merupakan faktor-faktor yang penting dalam menjaga eksistensi kerjasama dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu kemampuan memberikan bimbingan sangat penting dimiliki oleh seorang pemimpin, agar bimbingan yang diberikan kepada para pegawai-bawahannya menghasilkan kerja yang optimal. Bimbingan yang diberikan oleh pimpinan ini merupakan motivasi bagi para bawahan untuk lebih giat bekerja sehingga prestasi kerjanya akan lebih baik. Hal ini sejalan dengan pendapat Allee (2008:83) bahwa pemberian motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain untuk mengambil tindakan. Motivasi melakukan pekerjaan antara orang satu dengan yang lainnya mempunyai cara pandang yang berbeda, hal ini dapat

diketahui bahwa, seseorang cenderung akan bekerja dengan penuh semangat jika pekerjaan itu memberikan kepuasan yang tinggi dan sesuai dengan apa yang diinginkan. Kepuasan dalam bekerja tidak selalu bersifat jasmaniah tetapi juga bersifat rohaniah tapi tergantung dari masing-masing individu, sebab ada orang bekerja tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan materiil, tetapi cenderung pada aktualisasi diri, untuk itu seorang pemimpin dalam rangka memberikan motivasi harus bersikap bijaksana, sehingga kepuasan bekerja bagi para bawahannya dapat terpenuhi sesuai dengan keinginannya.

## **Kinerja Guru**

Kinerja merupakan yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Secara umum kinerja di artikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik dengan masuknya yang sebenarnya. Kinerja merupakan ukuran efisiensi produktif suatu perbandingan antara hasil pengeluaran dan masukan, masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dengan kesatuan fisik, bentuk, dan nilai.

Mulyanto, (2009:33) menjelaskan akan definisi dari kinerja bahan perbandingan antara pengeluaran atau output pada waktu tertentu dibagi dengan totalitas atau masukan (input). Dan juga kinerja dapat dikatakan pula sebagai bentuk sikap mental yang mempunyai semangat untuk bekerja keras dan ingin memiliki



kebiasaan untuk melakukan peningkatan perbaikan suatu tindakan/kegiatan.

Menurut Mangkunegara (2010:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tinggi rendahnya kinerja pekerja berkaitan erat dengan sistem pemberian penghargaan yang diterapkan oleh lembaga/organisasi tempat mereka bekerja. Pemberian penghargaan yang tidak tepat dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seseorang. Berkaitan erat dengan kinerja guru di dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari sehingga dalam melaksanakan tugasnya guru perlu memiliki tiga kemampuan dasar yaitu:

1. Kemampuan pribadi meliputi hal-hal yang bersifat fisik seperti tampang, suara, mata atau pandangan, kesehatan, pakaian, pendengaran, dan hal yang bersifat psikis seperti humor, ramah, intelek, sabar, sopan, rajin, kreatif, kepercayaan diri, optimis, kritis, obyektif, dan rasional.
2. Kemampuan sosial antara lain bersifat terbuka, disiplin, memiliki dedikasi, tanggung jawab, suka menolong, bersifat membangun, tertib, bersifat adil, pemaaf, jujur, demokratis, dan cinta anak didik.
3. Kemampuan profesional sebagaimana dirumuskan oleh P3G yang meliputi 10 kemampuan profesional guru yaitu: menguasai bidang studi dalam kurikulum sekolah dan menguasai bahan pendalaman/aplikasi bidang studi, mengelola program belajar mengajar, mengelola kelas, menggunakan media dan sumber,

menguasai landasan-landasan kependidikan, mengelola interaksi belajar mengajar, menilai prestasi siswa untuk kepentingan pendidikan, mengenal fungsi dan program bimbingan penyuluhan, mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah, memahami prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian pendidikan guna keperluan mengajar.

### Penelitian Terdahulu

Penelitian ini memerlukan bahan acuan dan perbandingan dalam penganalisaan dengan mencantumkan beberapa hasil penelitian sejenis yang pernah dilakukan sebelumnya, sebagai berikut:

1. **Hidajati, (2005),** Faktor-faktor Kepemimpinan Kepala Sekolah Yang Mempengaruhi Kinerja Sekolah Dalam Pelaksanaan Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah Pada SMK Negeri 3 Surabaya. Penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa faktor gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap pengembangan kinerja sekolah pada SMK Negeri 3 Surabaya. Persamaan adalah peneliti terdahulu dengan peneliti sekarang sama-sama membahas mengenai peningkatan kualitas sekolah. Perbedaannya adalah pada analisis data yang digunakan peneliti terdahulu hanya menggunakan analisis frekuensi sedangkan penulis menggunakan teknik analisis statistik model Analisis Regresi Linier Berganda, juga terletak pada obyek yang dijadikan sasaran penelitian, waktu penelitian, dan sasaran responden dan Hidajati, mengemukakan faktor gaya kepemimpinan yang dominant berpengaruh terhadap kinerja

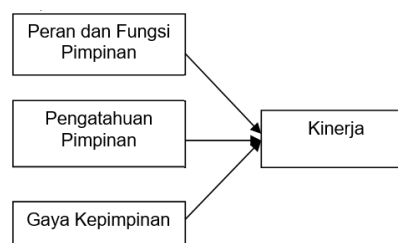
sekolah sedangkan penelitian sekarang adalah kekuatan seorang pemimpin yang dominan.

2. **Kamaludin, 2009,** Pengaruh Komunikasi, Perhatian dan Keteladanan Kepala Sekolah Terhadap Produktivitas Kerja Guru SMP lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Hulu Sungai Utara. Penelitian terdahulu diperoleh hasil bahwa variabel seperti, komunikasi, perhatian, dan keteladanan secara simultan atau serentak mempengaruhi produktivitas kerja guru SMP di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Hulu Sungai Utara. Sedangkan keteladanan bukti mempunyai pengaruh paling dominan terhadap produktivitas kerja guru SMP di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Hulu Sungai Utara. Persamaan, adalah sama-sama membahas mengenai kepala sekolah dan dalam menggunakan teknis analisis data menggunakan teknik analisis statistik model analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian terdahulu terletak pada obyek yang disajikan sasaran penelitian dan variabel yang digunakan.

### Kerangka Konseptual

Setiap kegiatan penelitian dan penulisan ilmiah, perlu dilandasi oleh kerangka konseptual agar penelitian dan penulisan laporan penelitian dapat tersusun secara sistematis. Singarimbun (1996:45) menyatakan bahwa konsep adalah generalisasi dari sekelompok fenomena tertentu, sehingga dapat dipakai untuk menggambarkan berbagai fenomena yang sama. Kenyataannya konsep dapat mempunyai tingkat generalisasi yang

berbeda, semakin dekat konsep pada realita, maka akan semakin mudah konsep tersebut diukur dan diartikan. Sehingga dari penjelasan variabel diatas dapat dibuat suatu model kerangka konseptual yaitu sebagai berikut:



### Hipotesis

- H1 Peran dan fungsi pimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Babirik Kabupaten Hulu Sungai Utara Provinsi Kalimantan Selatan
- H2 Pengetahuan pimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Babirik Kabupaten Hulu Sungai Utara Provinsi Kalimantan Selatan
- H3 Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Babirik Kabupaten Hulu Sungai Utara Provinsi Kalimantan Selatan
- H4 Faktor pemimpin, seperti peran dan fungsi pimpinan, pengetahuan pimpinan, dan gaya Kepemimpinan, berpengaruh simultan terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Babirik.

### METODE PENELITIAN

#### Rancangan Penelitian

Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan positivistik, yaitu pendekatan yang menggunakan pola pikir edukatif dengan melihat gejala-gejala umum kemudian di lanjutkan kehal-hal yang lebih

husus, di mana data yang dikumpulkan dari hasil kuisioner dari para guru yang menggambarkan dan menjelaskan tentang pengaruh pimpinan terhadap kinerja guru yang dihasilkannya pada SMP di Kecamatan Babirik.

### Populasi dan Sampel

#### Populasi

Menurut Arikunto, (1992:102) populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Populasi dari penelitian ini adalah guru-guru SMP di Kecamatan Babirik.

No	Nama sekolah	Kecamatan	Jumlah
1	SMP Negeri 1 Babirik	Babirik	20 Orang
2	SMP Negeri 2 Babirik	Babirik	13 Orang
Jumlah			33 Orang

Tabel : Jumlah Populasi Penelitian  
Sumber : SMP Kec Babirik HSU

#### Sampel

Menurut Arikunto, (1992:107) apabila populasi kurang dari 100, maka semua akan menjadi sampel, jika populasi lebih dari 100, maka akan diambil 5% - 10% atau 20%-25% dari jumlah populasi. Berdasarkan hal itu, maka dalam penelitian ini ditentukan jumlah sampel sebanyak 33 sampel atau semua populasi menjadi sampel dengan metode sensus.

#### Definisi Operasional

Adapun variabel-variabel yang akan dikumpulkan dalam penelitian ini adalah:

a. Variabel fungsi pimpinan, dinyatakan dengan X1.

Husnan, (1999:218-219) menyebutkan peranan/fungsi pimpinan adalah menentukan tujuan pelaksanaan kerja yang realistis. Indikatornya:

- 1) Melengkapi karyawan dengan sumber dana (X1.1)
- 2) Komunikasikan pada guru (X1.2)
- 3) Mendorong prestasi guru (X1.3)
- 4) Mendelegasikan wewenang (X1.4)
- 5) Mengatasi hambatan (X.1.5)
- 6) Perhatian Pimpinan (X.1.6)

b. Variabel pengetahuan pimpinan, dinyatakan dengan X2

Nitisemito (1996:90) menjelaskan bahwa seorang pemimpin harus mempunyai aspek pengetahuan. Indikatornya:

1. Aspek internal (X2.1), adalah identik dengan ketetalembagaan, yaitu mengenai organisasi, tuntutan dan tujuannya.

a. Lembaga Pendidikan (X.2.1.1)

b. Pengetahuan Terhadap Visi dan Misi (X.2.1.2)

2. Aspek eksternal (X2.2), dapat dikatakan pula aspek politik dimana pimpinan harus dapat melihat perkembangan situasi masyarakat.

a. Pengetahuan, terhadap persaingan yang sehat (X.2.2.1)

b. Kepedulian terhadap masyarakat (X.2.2.2)

b. Variabel gaya Kepemimpinan, dinyatakan dengan X3

Winardi (1999:69) menjelaskan setiap pemimpin mempunyai pola tingkah laku yang berbeda, dalam hal ini sering disebut dengan gaya kepemimpinan, adapun jenis gaya kepemimpinan tersebut, yaitu

1) Perilaku pimpinan (X3.1)

a. Tentang Perilaku tegas, Sopan dan Komitmen (X.3.1.1)

b. Tentang Perilaku Agresif, Cekatan, Disiplin (X.3.1.2)

2) Sifat pimpinan (X3.2)

- a. Tentang Perilaku Yang Sopan, Ramah, Sabar (X3.2.1)
- b. Tentang Perilaku Menghargai Pendapat Orang Lain (X3.2.2)
- c. Kinerja Guru (Y) suatu kegiatan yang menghasilkan sesuatu bentuk atau juga perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode yang terbatas. Suhardjito (1999:3)
  1. Sikap kerja (Y1), merupakan kesediaan bekerja secara bergiliran (*shift work*), dapat menerima tambahan tugas dan bekerja satu tim atau kelompok.
  2. Tingkat keterampilan (Y2), merupakan suatu keharusan dalam menunjang kinerja karyawan hal ini biasa ditentukan pendidikan, latihan dan supervisi serta keterampilan dalam teknik industri.
  3. Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan (Y3) merupakan faktor penting dalam menunjang peningkatan kinerja karena hubungan secara tidak langsung memberikan dampak yang positif terhadap peningkatan kinerja.
  4. Manajemen produktivitas (Y4) merupakan suatu strategi dalam mengelola efisiensi mengenai sumber-sumber dan hukum kerja.
  5. Efisiensi tenaga kerja (Y5), mengefisienkan tenaga kerja melalui adanya perencanaan maupun penambahan tugas guna menunjang kinerja.

#### **Pengukuran Variabel**

Teknik ini dimasukkan untuk mengetahui tinggi rendahnya skor jawaban respon terhadap pertanyaan yang diajukan. Untuk menentukan skor jawaban digunakan skala likert, yaitu yang digunakan untuk

mengukur sikap, pendapatan, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban instrumen yang menggunakan skala likert berupa:

- a. Sangat setuju
- b. setuju
- c. Ragu-ragu
- d. Tidak setuju
- e. Sangat tidak setuju

Untuk mengetahui tinggi rendahnya jawaban responden terhadap pertanyaan yang diajukan, maka digunakan teknik jenjang lima, maksudnya skor untuk setiap jawaban antara 1-5. Setiap responden dapat melihat salah satu dari lima alternatif jawaban yang tersusun berdasarkan bobot jawaban yang telah diklasifikasikan Untuk mengetahui hasil tanggapan responden terhadap variabel-variabel penelitian, maka digunakan skala likert untuk mengetahui pengukuran dan interpretasi data. Adapun skala likert dibagi dalam lima skor sebagai berikut:

- a. Untuk jawaban a nilai skor 5
- b. Untuk jawaban b nilai skor 4
- c. Untuk jawaban c nilai skor 3
- d. Untuk jawaban d nilai skor 2
- e. Untuk jawaban e nilai skor 1

#### **Sumber Data**

##### **Data Primer**

Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari penyebaran kuisioner kepada guru SMP di Kecamatan Babirik

##### **Data Sekunder**

Selain data primer, peneliti juga menggunakan data sekunder yang berupa data dan informasi pendukung yang diperoleh dan diolah dari sumber internal

pihak sekolah dan literatur serta buku pendukung.

### Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi, yaitu pengumpulan data melalui pengamatan secara umum pada guru SMP di Kecamatan Babirik sebagai dasar untuk mengidentifikasi permasalahan yang akan dibahas.
2. Wawancara, yaitu mengumpulkan data dengan mengadakan tanya jawab secara lisan dengan pihak guru SMP di Kecamatan Babirik pada waktu yang telah ditentukan.
  - a. Dokumentasi, yaitu teknik pengumpulan data melalui pencatatan dan pengumpulan data guru yang berkaitan dengan permasalahan yang akan dibahas.
  - b. Kuisioner, yaitu pengumpulan data dengan cara membagikan daftar pertanyaan secara tertulis kepada pegawai yang berkerja pada guru SMP di Kecamatan Babirik, untuk memperoleh data primer yang diperlukan dalam penyusunan tesis ini. Kuisioner yang digunakan penulis adalah kuisioner langsung

Adapun rumus dari regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:  $y = a + \beta_1 .X_1 + \beta_2.X_2 + \beta_3.X_3 + \epsilon$

Dimana :

Y = Kinerja Guru

X1 = Peran dan Fungsi Pimpinan

X2 = Pengetahuan Pimpinan

X3 = Gaya Kepemimpinan

$\epsilon$  = Faktor gangguan

$\beta$  =Koefisien regresi (dampak jika koefsiennya berubah, maka varabel independennya juga berubah

a = Konstanta

dimana peneliti langsung membagikan kuisioner kepada responden dan responden diminta untuk mengisi. Sedangkan menurut jenis dalam penyusunan itemnya digunakan kuisioner tipe pilihan dimana responden memilih salah satu jawaban yang tersedia. Tujuan dilakukannya penyebaran kuisioner langsung kepada guru untuk memperoleh informasi yang relevan sesuai dengan tujuan penelitian dan untuk memperoleh informasi mengenai suatu masalah secara maksimal.

### Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan berdasarkan data primer yang diperoleh langsung dari penyebaran kuisioner kepada guru SMP di Kecamatan Babirik selanjutnya akan dianalisis dengan paket program SPSS (*statistic produk service solution*) Versi 17 for windows melalui bantuan program computer. Untuk menguji hipotesa dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda

Untuk menguji hipotesis yang ada, maka penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan alat uji :

### Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Data yang terkumpul akan berguna jika instrument penelitian yang digunakan mempunyai nilai validitas dan reliabilitas lebih besar dari rtabel yang merupakan syarat untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid dan reliable. Sedangkan kualitas dan penelitian ditentukan oleh kualitas instrument yang digunakan. Untuk data instrumen penelitian berupa kusioner maka data dari isian pertanyaan harus valid dan

reliabel karena data dari penelitian tersebut apabila kurang valid dan reliable, maka penelitian akan menjadi bias, Solimun, (2004:100). Untuk itu uji coba instrument merupakan langkah yang penting didalam penelitian. Uji coba instrument juga harus memperhatikan :

- 1) Kondisi uji coba harus menjamin diperolehnya data yang benar-benar mencerminkan keadaan sebenarnya.
- 2) Dilakukan keadaan sebenarnya.

Instrument yang valid berarti data-data yang diperoleh dengan penggunaan alat (instrument) dapat menjawab tujuan penelitian. Instrument yang reliable artinya konsisten atau stabil yang bila digunakan untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Pratisto, (2004:241). Uji validitas dan reliabilitas menurut Pratisto (2004:249-257) dapat dilakukan dengan menggunakan *one shot method* sering disebut dengan pengujian *internal consistency* dengan metode ini pengukuran cukup dilakukan satu kali. Untuk uji validitas dapat diketahui dengan melihat nilai corrected item total correlation ( $r$  hitung) dan untuk mengetahui validitas instrument pertanyaan harus dibandingkan dengan  $r_{tabel}$  pada  $\alpha$  0,05 dengan derajat bebas  $df = \text{jumlah kasus (instrument pertanyaan)} - 2$ . Pengambilan keputusan untuk validitas instrumen pertanyaan adalah:

- 1) Jika  $r_{hitung}$  positif dan  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka instrument tersebut valid.

- 2) Jika  $r_{tabel}$  negative dan  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka instrument tersebut tidak valid.

Pengambilan keputusan untuk validitas instrumen pertanyaan adalah:

- 1) Jika  $r_{alpha}$  positif dan  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka instrument tersebut reliabel.
- 2) Jika  $r_{alpha}$  negative dan  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka instrument tersebut tidak reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

Setelah data diuji dengan uji kualitas data, selanjutnya adalah pengujian atau evaluasi terhadap model analisis regresi linear berganda, sehingga menghasilkan pemeriksaan linear terbaik tak bias (*best linear unbiased estimator* (BLUE)). Evaluasi ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah regresi linear berganda sebagai alat analisis telah memenuhi beberapa asumsi klasik. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari :

#### 1. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah keadaan dimana variabel-variabel independen dalam persamaan regresi mempunyai korelasi (hubungan) yang erat satu sama lain. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas. Untuk mengetahui ada tidaknya problem Multikolinearitas, parameter yang mudah ditenggarai dari adanya Multikolinearitas Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi yang digunakan telah ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Kasus multikolinearitas yang terjadi didalam analisis regres berganda akan terus

berpengaruh apabila keberadaannya tetap dipertahankan, disamping akan mempengaruhi peramalan dan penarikan kesimpulan adanya multikolinearitas akan berpengaruh pada pendugaan koefisien regresi dan salah baku (standar deviasi) dan koefisien regresi tersebut. Solimun, (2004:30).

## 2. Uji Heteroskedastisitas

Salah satu asumsi klasik dalam model regresi berganda ialah bahwa kesalahan pengganggu (*residual*) mempunyai varian (ragam) yang sama dari satu pengamatan kepengamatan lain (antara variable), asumsi ini disebut homokedastisitas. Supranto, (1995:43). Menurut Pratisto, (2004:149) heteroskedastisitas terjadi jika residu tidak memiliki varian yang konstan. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residu satu pengamatan kepengamatan lain. Gangguan heteroskedastisitas dapat membawa kita pada glat baku yang bias dan menjadikan hasil uji statistic tidak tepat serta interval, sehingga keyakinan untuk estimasi parameter juga kurang tepat. Pemeriksaan terhadap gejala heteroskedastisitas menurut Pratisto (2004:155) adalah dengan melihat pola digram pencar. Nilai dari diagram pencar yang residu dapat dilihat dari selisih antara nilai Y prediksi dengan Y observasi.

- a. Jika diagram pencar yang membentuk pola-pola tertentu yang tertur maka regresi mengalami gangguan heteroskedastisitas.
- b. Jika diagram pencar tidak membentuk pola atau acak maka regresi tidak

mengalami gangguan heteroskedastisitas.

## 3. Uji Normalitas (kenormalan)

Menurut Solimun (2004:33) NID (*normal independent distributed*), yaitu berdistribusi normal atau saling bebas. Asumsi ini berarti bahwa kesalahan mengikuti sebaran normal dengan nilai tengah nol (0) dan ragam konstan (J). Asumsi ini sangat diperlukan pada pengujian hipotesis, baik menggunakan uji t pada uji koefisien regresi secara parsial maupun uji F pada uji koefisien serempak melalui ANOVA regresi. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah variable terikat dan variabel bebas dalam sebuah model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Pemeriksaan asumsi normalitas menurut Solimun (2004, 46) dapat dilakukan dengan cara membuat plot antara skor normal dengan data observasi dan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Bilamana hasil plot menunjukkan pola garis lurus mendekati 45° berarti asumsi normalitas terpenuhi.

### Pengujian Hipotesis

#### Uji F (simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variable independent ( $X_i$ ) secara bersama-sama/simultan dapat terpengaruh terhadap variable dependen (Y). Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% atau taraf nyata  $\alpha$  sebesar 5%, sedangkan yang menjadi derajat kebebasan (*degree of freedom*) ( $df$ )= $(k-1)$  ( $n-k$ ) dimana k adalah jumlah variable pertanyaan dan n jumlah sampel. Untuk menentukan  $H_A$  diterima

atau  $H_A$  ditolak maka digunakan perbandingan  $F$  hitung dengan  $F$  tabel jika  $F$  hitung  $< F$  tabel berarti  $H_A$  ditolak dan jika  $F$  hitung  $> F$  tabel berarti  $H_A$  diterima.

#### Uji $t$ (parsial)

Uji  $t$  digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independent ( $X_i$ ) terhadap variable dependen ( $Y$ ) secara parsial. Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% atau taraf nyata  $\alpha$  sebesar 5% dengan derajat kebebasan (*degree of freedom*) ( $df$ ) =  $(n-k)$ . Untuk menentukan  $H_A$  diterima atau  $H_A$  ditolak maka digunakan perbandingan  $t$  hitung dengan  $t$  tabel jika  $t$  hitung  $< t$  tabel berarti  $H_A$  ditolak dan jika  $t$  hitung  $> t$  tabel berarti  $H_A$  diterima.

#### Hasil Penelitian

##### Pengujian Instrumen Penelitian

Ketepatan akan uji hipotesis sangat bergantung pada data yang dipergunakan dalam pengujian tersebut untuk itu digunakan analisis data dan pembahasan beberapa uji data, yaitu sebagai berikut:

##### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur kevalidan alat ukur dalam suatu penelitian. Suatu alat ukur yang tinggi validitasnya akan memiliki error pengukuran yang kecil, artinya skor setiap subyek yang diperoleh oleh alat ukur tersebut tidak jauh berbeda dengan skor yang sebenarnya. Dengan demikian, secara keseluruhan alat tes yang bersangkutan akan menghasilkan varians error yang kecil pula.

Berdasarkan data pada tabel 5.4 dapat diketahui bahwa nilai alpha untuk tiap-

tiap indikator variabel Peran dan Fungsi Manajemen yang diuji melebihi 60% sebagai tanda kecukupan nilai validnya suatu variabel, artinya kuesioner yang dibuat sudah sesuai untuk mengukur yang seharusnya diuji, dengan demikian alat ukur ini memenuhi syarat validitas.

Tabel 5.4

Daftar Nilai Alpha Peran dan Fungsi Manajemen Berdasarkan Validitas

Variabel	Nilai $\alpha$	Hasil Pengujian
$X_{1.1}$	0,672	Valid
$X_{1.2}$	0,671	Valid
$X_{1.3}$	0,659	Valid
$X_{1.4}$	0,676	Valid
$X_{1.5}$	0,671	Valid
$X_{1.6}$	0,676	Valid

Sumber: Lampiran 3

Tabel 5.5

Daftar Nilai Alpha Pengetahuan Pimpinan Berdasarkan Validitas

Variabel	Nilai $\alpha$	Hasil Pengujian
$X_{2.1}$	0,671	Valid
$X_{2.2}$	0,699	Valid
$X_{2.3}$	0,680	Valid
$X_{2.4}$	0,652	Valid

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan data pada tabel 5.42 dapat diketahui bahwa nilai alpha untuk tiap-tiap indikator variabel Pengetahuan Pimpinan yang diuji melebihi 60% sebagai tanda kecukupan nilai validnya suatu variabel, artinya kuesioner yang dibuat sudah sesuai untuk mengukur yang seharusnya diuji, dengan demikian alat ukur ini memenuhi syarat validitas.



Tabel 5.6

Daftar Nilai Alpha Gaya  
Kepemimpinan Berdasarkan Validitas

Variabel	Nilai $\alpha$	Hasil Pengujian
X <sub>3.1</sub>	0,581	Valid
X <sub>3.2</sub>	0,622	Valid
X <sub>3.3</sub>	0,652	Valid
X <sub>3.4</sub>	0,783	Valid

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan data pada tabel 5.43 di atas dapat diketahui bahwa nilai alpha untuk tiap-tiap indikator variabel Gaya Kepemimpinan yang diuji melebihi 60% sebagai tanda kecukupan nilai validnya suatu variabel, artinya kuesioner yang dibuat sudah sesuai untuk mengukur yang seharusnya diuji, dengan demikian alat ukur ini memenuhi syarat validitas.

Tabel 5.7

Daftar Nilai Alpha Kinerja Guru  
Berdasarkan Validitas

Variabel	Nilai $\alpha$	Hasil Pengujian
Y <sub>1</sub>	0,662	Valid
Y <sub>2</sub>	0,634	Valid
Y <sub>3</sub>	0,624	Valid
Y <sub>4</sub>	0,614	Valid
Y <sub>5</sub>	0,604	valid

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan data pada tabel 5.44 di atas dapat diketahui bahwa nilai alpha untuk tiap-tiap indikator variabel Kinerja yang diuji melebihi 60% sebagai tanda kecukupan nilai validnya suatu variabel, artinya kuesioner yang dibuat sudah sesuai untuk mengukur yang seharusnya

diuji, dengan demikian alat ukur ini memenuhi syarat validitas.

### Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya 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. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji *statistic Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha minimum 0,5. (Santoso, 2004, 280). Setelah dilakukan pengujian reliabilitas maka hasil dari jawaban kuesioner adalah reliabel. Berikut ringkasan hasil uji reliabilitas instrumen dalam penelitian ini.

Tabel 5.8

### Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha	rtabel	Keterangan
Peran dan Fungsi Pimpinan (X1)	0,774	0,5	Reliabel
Pengetahuan pemimpin (X2)	0,635	0,5	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X3)	0,648	0,5	Reliabel
Kinerja guru (Y)	0,660	0,5	Reliabel

Sumber: Lampiran

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen (Ghozali, 2006, 91).

Deteksi terhadap ada tidaknya multikolinieritas, yaitu dapat diketahui dengan melihat pada nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Nilai *tolerance* dan nilai *variance inflation factor* (VIF) suatu model regresi yang dinyatakan bebas dari masalah multikolinieritas apabila mempunyai nilai *tolerance* mendekati 1 dan nilai VIF tidak lebih dari 10 (Ghozali, 2006, 91-92).

Tabel 5.9  
Analisis Tolerance dan  
Variance Inflation Factor

Variabel	Collinierarity Statistic's	
	Tolerance	VIF
X <sub>1</sub>	0,151	1,610
X <sub>2</sub>	0,117	1,935
X <sub>3</sub>	0,118	1,457

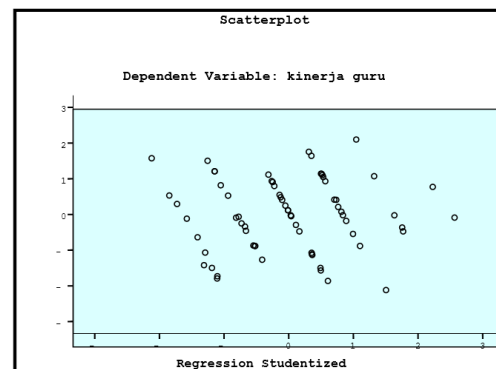
Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan hasil perhitungan *collinierarity statistic's* pada tabel 5.47 terlihat bahwa nilai *tolerance* lebih besar dari 10% dan nilai *variance inflation factor* (VIF) di atas menunjukkan tidak ada satu pun variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini tidak ada gejala multikolinieritas antar variabel 1 bebas dalam model regresi.

### Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan

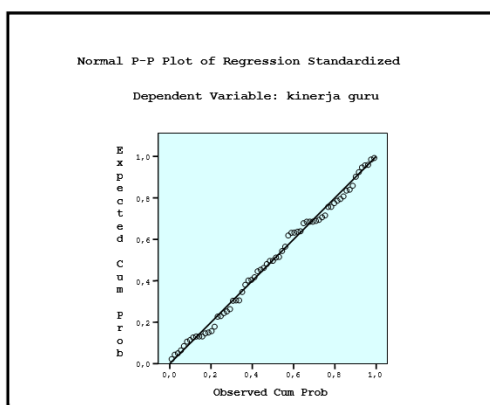
residualnya (SRESID). Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu dan grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, sedangkan sumbu X adalah residual (Y prediksi-Y sesungguhnya) yang telah di *studentized*. Adapun hasil heteroskedastisitas tersebut, adalah sebagai berikut :



Berdasarkan grafik *scatterplots* di atas ini terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja guru SMPN di Kecamatan Babirik berdasarkan pengaruh variabel bebas (fungsi pemimpin, pengetahuan, dan gaya kepemimpinan).

### Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak melalui analisis grafik. Uji normalitas ditampilkan pada gambar berikut:



Gambar 5.3 : Diagram *Normal P-P Plot*  
Sumber : output spss

Berdasarkan gambar 5.3 terlihat tampilan grafik *normal p-p plot* yang menunjukkan bahwa terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Grafik ini menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja guru SMPN di Kecamatan Babirik berdasarkan masukan dari variabel independen (fungsi pemimpin, pengetahuan, dan gaya kepemimpinan) karena memenuhi uji asumsi normalitas.

### Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan Analisis Regresi Linier Berganda untuk menentukan kontribusi relatif tiap variabel (fungsi pemimpin, pengetahuan, dan gaya kepemimpinan) dalam menjelaskan pengaruhnya terhadap kinerja guru SMPN di Kecamatan Babirik. Untuk menguji hal tersebut, perlu dilakukan uji hipotesis dengan menggunakan uji regresi berganda melalui program *SPSS For Windows Versi 17*. Pembuktian hipotesis yang telah diajukan beserta analisis dari hasil pengolahan data dapat dilakukan melalui uji F (uji simultan) dan uji t (uji

parsial) berikut ini. Hasil regresi berganda tersebut adalah:

Tabel 5.10  
Hasil Analisis Regresi Linier  
Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	t hitung	Signifikansi / Probabilitas	Korelasi Parsial
Konstanta	10,447	-	0,000	-
Peran Dan Fungsi pemimpin (X1)	0,356	2,227	0,029	0,266
Pengetahuan pemimpin (X2)	0,341	3,240	0,002	0,373
Gaya pemimpin (X3)	0,862	3,547	0,001	0,403
Multiple R = 0,913		F <sub>hitung</sub>	N = 33	
R Square = 0,833		=	F.sig = 0,000	
		10,81		
		2		

Sumber: Lampiran 5

### Hasil Pengujian Hipotesis Pertama (Uji F atau Uji Simultan)

Hasil estimasi regresi pada tabel 5.48 memperlihatkan bahwa F Hitung adalah 107,812, sedangkan nilai F table dengan tingkat signifikan 5%. Derajat bebas bagi pembilang (numerator) adalah (k-1) sehingga didapat (3-1) = 2, sedangkan derajat kebebasan bagi pembagi (denominator) adalah (n-k) sehingga didapat (33-3) = 30. Dengan demikian didapat F<sub>table</sub> dengan numerator = 2 dan denominator 30 sebesar 3,175.

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa variabel Peran dan fungsi pemimpin ( $X_1$ ), pengetahuan pemimpin ( $X_2$ ), gaya kepemimpinan ( $X_3$ ), secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru SMPN di Kecamatan Babirik, dimana  $F_{hitung} = 107,812 > F_{tabel} = 3,175$  atau signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Tingkat kepercayaan yang diambil dalam penelitian ini sebesar 95% dengan tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) sebesar 5%. Dengan demikian hipotesis pertama ( $H_1$ ) yang menyatakan bahwa secara simultan variabel Peran dan Fungsi fungsi pemimpin ( $X_1$ ), pengetahuan pemimpin ( $X_2$ ), gaya Kepemimpinan ( $X_3$ ), berpengaruh terhadap kinerja guru SMPN di Kecamatan Babirik, maka **H1 dapat diterima**.

Keempat variabel tersebut mempunyai hubungan yang signifikan terhadap variabel terikat kinerja guru SMPN di Kecamatan Paringin itu dapat dilihat dari nilai Multiple R yaitu sebesar 0,913 yang mendekati angka 1 sedangkan variabel bebas yaitu variabel Peran dan fungsi pemimpin ( $X_1$ ), pengetahuan pemimpin ( $X_2$ ), dan gaya kepemimpinan ( $X_3$ ), tersebut mampu menjelaskan peningkatan kinerja guru SMPN di Kecamatan Babirik dengan R Square sebesar 83,3% ( $R^2 = 0,833$ ) sedangkan sisanya sebesar 16,7% atau 0,167 dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

### Hasil Pengujian Hipotesis Kedua (Uji t atau Uji Parsial)

Uji t hipotesis kedua (parsial) digunakan untuk melihat signifikan tidaknya variabel

bebas yang ada terhadap variabel terikat secara parsial. Cara dengan membandingkan nilai thitung dengan ttable pada taraf nyata 5%. Jika thitung  $>$  ttable maka pengaruhnya signifikan. Untuk mendapatkan ttable digunakan tabel distribusi t untuk tingkat signifikansi 5% dengan *Degrees of Freedom* ( $df$ ) =  $n-k$  maka didapat  $df$  adalah  $(33-3)=30$  dengan demikian ttable adalah sebesar 1,675.

Langkah ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh dari masing-masing variabel variabel Peran dan fungsi pemimpin ( $X_1$ ), pengetahuan pemimpin ( $X_2$ ), dan gaya kepemimpinan ( $X_3$ ), terhadap kinerja guru (Y) SMPN di Kecamatan Babirik dapat dilihat berdasarkan nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel atau jika probabilitas masing-masing faktor tersebut lebih kecil dari tingkat alpha ( $\alpha$ ) = 0,05 maka dinyatakan bahwa variabel bebas tersebut berpengaruh secara bermakna (nyata) terhadap kinerja guru SMPN di Kecamatan Babirik.

Hasil penelitian terhadap pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial/individual dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Variabel Peran dan fungsi pemimpin ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SMPN di Kecamatan Babirik, dimana t hitung lebih besar dari t tabel ( $t_{hitung} = 2,227 > t_{tabel} = 1,675$ ) atau  $0,029 < 0,05$  sehingga **H2 diterima**.
- b. Variabel pengetahuan pemimpin ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SMPN di Kecamatan Babirik, dimana t hitung lebih

besar dari t tabel ( $t_{hitung} = 3,240 > t_{tabel} = 1,675$ ) atau  $0,002 < 0,05$  sehingga **H<sub>2</sub> diterima**.

- c. Variabel gaya Kepemimpinan ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SMPN di Kecamatan Babirik, dimana t hitung lebih besar dari t tabel ( $t_{hitung} = 3,547 > t_{tabel} = 1,675$ ) atau  $0,001 < 0,05$  sehingga **H<sub>2</sub> diterima**.

### Hasil Pengujian Hipotesis Ketiga (Uji Dominan)

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa variabel bebas yang mempengaruhi kinerja guru di Kecamatan Babirik secara dominan adalah variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_3$ ) karena mempunyai nilai t hitung paling tinggi, yaitu sebesar 3,547 atau variabel yang memiliki nilai signifikan paling kecil yaitu 0,000. Dengan demikian, hipotesis ketiga ( $H_3$ ) yang menyatakan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_3$ ) merupakan variabel yang dominan mempengaruhi terhadap mempengaruhi kinerja guru di Kecamatan Babirik, maka **H<sub>3</sub> dapat ditolak**, dan variable yang dominan dalam penelitian ini adalah variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_3$ ).

### Pembahasan

Berdasarkan hasil dari perhitungan dengan menggunakan analisis regresi berganda dapat dilakukan pembahasan sebagai berikut:

- 1) Variabel fungsi pemimpin ( $X_1$ ) mempunyai probabilitas sebesar 0,000 atau  $p < 0,05$  berarti variabel fungsi pemimpin mempunyai pengaruh bermakna terhadap kinerja guru SMPN di Kecamatan Babirik. Keeratan hubungan

antara variabel fungsi pemimpin dengan variabel kinerja guru sebesar korelasi parsial ( $r^2$ ) yaitu 0,266 atau 26,6% yang menunjukkan hubungan yang kuat antara kedua variabel tersebut berdasarkan hal tersebut, hendaknya pihak sekolah khususnya sekolah SMPN di Kecamatan Babirik dalam rangka meningkatkan kembali akan kinerja guru, berdasarkan pendapat Husnan, (1999:218) maka perlu meningkatkan pengelolaan fungsi pemimpin yang baik melalui langkah memberikan para guru pemenuhan kebutuhan dalam bentuk dana, baik peningkatan gaji maupun menyediakan sumber pinjaman melalui koperasi, selain itu pemimpin sekolah perlu juga memperbaiki komunikasi pada guru, mendorong prestasi guru, dapat mendelegasikan wewenang, menghilangkan hambatan dan memberikan perhatian terhadap kinerja guru agar tujuan sekolah dapat dicapai.

- 2) Variabel pengetahuan pemimpin ( $X_2$ ) mempunyai probabilitas sebesar 0,002 atau  $p < 0,05$  berarti variabel pengetahuan pemimpin mempunyai pengaruh bermakna terhadap kinerja guru SMPN di Kecamatan Babirik. Keeratan hubungan antara variabel pengetahuan pemimpin dengan variabel kinerja guru sebesar korelasi parsial ( $r^2$ ) yaitu 0,373 atau 37,3% yang menunjukkan hubungan yang kuat antara kedua variabel tersebut. berdasarkan hal tersebut pihak sekolah khususnya pemimpin SMPN di Kecamatan Babirik perlu meningkatkan kembali akan peningkatan pengetahuan bagi para pemimpin dalam rangka

meningkatkan kinerja guru. Berdasarkan pendapat Nitisemito (1996:90) langkah yang perlu dilakukan sebagai berikut:

Pimpinan perlu mengembangkan aspek internal, yang menyangkut ketetalembagaan, yaitu mengenai organisasi, tuntutan dan tujuannya.

Dalam hal ini pimpinan harus :

- a) Mempunyai pandangan terhadap organisasi harus menyeluruh.
- b) Cepat, tepat, tanggap, dan tegas dalam pengambilan suatu keputusan.
- c) Pandai mendelegasikan wewenang kepada para bawahannya.
- d) Cakap atau dapat memperoleh dukungan para bawahannya.

Pimpinan perlu mengembangkan aspek eksternal, dalam hal ini pimpinan harus dapat melihat perkembangan situasi masyarakat agar dalam menjalankan tugas antara kegiatan sekolah sejalan dengan aspirasi dan tujuan pendidikan sekolah serta masyarakat.

- 3) Variabel gaya Kepemimpinan ( $X_3$ ) mempunyai probabilitas sebesar 0,000 atau  $p < 0,05$  berarti variabel gaya pemimpin mempunyai pengaruh bermakna terhadap kinerja guru SMPN di Kecamatan Babirik. Keeratan hubungan antara variabel gaya pemimpin dengan variabel kinerja guru sebesar korelasi parsial ( $r^2$ ) yaitu 0,403 atau 40,3% yang menunjukkan hubungan yang kuat antara kedua variabel tersebut. berdasarkan hal tersebut pihak sekolah pemimpin SMPN di Kecamatan Babirik perlu meningkatkan kembali akan gaya

kepemimpinan baik menyangkut masalah perilaku maupun sifat yang baik dalam memimpin sekolah agar kinerja guru dapat ditingkatkan menurut pendapat Simamora, (2002:67) dengan langkah sebagai berikut:

- a) Kecerdasan, dalam hal ini yaitu seorang pemimpin harus mempunyai tingkat kecerdasan yang baik hal ini guna menunjang aktivitas seorang pemimpin dalam memimpin bawahannya.
- b) Kedewasaan dan keluasan hubungan sosial, dalam hal ini seorang pemimpin harus mempunyai kematangan emosional serta mempunyai kedewasaan dalam berpikir terhadap aktivitas sosial.
- c) Motivasi diri dan dorongan berprestasi, dalam hal ini seorang pemimpin harus mempunyai dan bisa memotivasi para bawahannya, jadi selain bisa memotivasi diri sendiri harus dapat pula memotivasi para bawahannya.
- d) Sikap-sikap hubungan kemanusiaan, dalam hal ini seorang pemimpin juga harus peka atau harus mempunyai sikap yang baik dalam berhubungan dalam lingkungan sosial.

Selain itu gaya kepemimpinan yang perlu diterapkan kepala sekolah dalam melaksanakan kepemimpinan sekolah yaitu gaya kepemimpinan

*The participative leader*, menggunakan gaya partisipasi ia menjalankan kepemimpinan dengan konsultasi. Ia tidak mendelegasikan wewenangnya untuk membuat keputusan akhir dan untuk memberikan pengarahan tertentu kepada bawahannya, tetapi ia mencari berbagai pendapat dan pemikiran dari para bawahannya mengenai keputusan yang akan diambil. Ia akan secara serius mendengarkan dan menilai pikiran bawahannya dan menerima sumbangan pemikiran mereka, sejauh pemikiran tersebut bisa dipraktikkan. Pemimpin gaya partisipasi akan mendorong kemampuan mengambil keputusan para bawahannya sehingga pikiran mereka selalu meningkat dan matang. Bawahan didorong meningkatkan kemampuan mengendalikan diri dan menerima tanggung jawab yang lebih besar. Pemimpin menjadi “*supportive*” dalam hubungannya dengan bawahannya dan bukan menjadi bersikap diktator, meskipun tentu saja wewenang terakhir pengambilan keputusan tetap terletak pada pimpinan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Dari pembahasan yang diuraikan oleh penulis maka, yang menjadi kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bahwa variabel Peran dan fungsi pimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Babirik KabupaH ten Hulu Sungai Utara Provinsi Kalimantan Selatan.
2. Bahwa variabel pengetahuan pimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Babirik Kabupaten Hulu Sungai Utara Provinsi Kalimantan Selatan.
3. Bahwa variabel gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Babirik Kabupaten Hulu Sungai Utara Provinsi Kalimantan Selatan.
4. Dari ketiga variabel peran dan fungsi pimpinan, pengetahuan pimpinan, terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Babirik Kabupaten Hulu Sungai Utara Provinsi Kalimantan Selatan adalah variabel Gaya Kepemimpinan.

### Saran

1. Pihak sekolah khususnya sekolah SMP di Kecamatan Babirik dalam rangka meningkatkan kembali akan kinerja guru, perlu meningkatkan kembali akan pengelolaan fungsi pemimpin yang bai dengan memberikan para guru pemenuhan kebutuhan dalam bentuk dana, baik peningkatan gaji maupun menyediakan sumber pinjaman melalui koperasi, selain itu pemimpin sekolah perlu juga memperbaiki komunikasi pada guru, mendorong prestasi guru, dapat mendelegasikan wewenang, menghilangkan hambatan dan

- memberikan perhatian terhadap kinerja guru agar tujuan sekolah dapat dicapai.
2. Pihak sekolah khususnya pemimpin SMP di Kecamatan Babirik perlu meningkatkan kembali akan peningkatan pengetahuan bagi para pemimpin dalam rangka meningkatkan kinerja guru.
  3. Pihak sekolah pemimpin SMP di Kecamatan Babirik perlu meningkatkan kembali akan gaya kepemimpinan baik menyangkut masalah perilaku maupun sifat yang baik dalam memimpin sekolah agar kinerja guru dapat ditingkatkan.
  4. Pihak sekolah perlu memperhatikan dan meningkatkan kembali akan kegiatan kepemimpinan dalam bentuk lebih fleksibel dalam memimpin agar kinerja guru dapat ditingkatkan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito, 2009. *Manajemen Personalia, Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Agus Mulyanto. 2009. *Sistem Informasi Konsep dan Aplikasi*. Yogyakarta, Pustaka Pelajar.
- Allen and Meyer. 2013. *The Measurement and Antecedents Of Effective Continence and Normative Commitment to Organization*. PT.Elex Media Komputindo. Jakarta
- Dharma, Surya .2000. *Manajemen Supervisi (Penilaian Manajemen)*. Edisi ketiga. Raja Grafindo persada Jakarta.
- David, Fred, R, 2008. *Strategic Management*, Buku 1. Edisi 12. Jakarta.
- Gibson, 2008. *Organisasi dan Manajemen, Prilaku Struktur dan Proses terjemahaan* oleh Joerban wahid, Erlangga. Jakarta.
- Handoko, 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. Yogyakarta. BPFE.
- Henry Simamora. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Edisi 1. Yogyakarta STIE YKPN Yogyakarta.
- Jon Allee 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan terjemahaan Kartoni PT. Raja Grafindo*. Jakarta.
- Kartono, Kartini, 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada*.
- Mangkunegara, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.*, Rosdakarya, Bandung.
- Sondang Siagian. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Suad Husnan. 2015. *Dasar- Dasar Teori Fortofolio dan analisis Sekuritas*. Edisi 5. Yogyakarta: UPP AMP YKYPN.
- Singarimbun,M. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta. LP3S.
- Winardi, J. 2004. *Motivasi dan pemotivasian dalam manajemen*. Raja Grafindo Perkasa. Jakarta.