



## Interaksi Gaya Kepemimpinan Atasan terhadap Kinerja Guru-Guru Sekolah Islam Terpadu Khairul Imam, Medan (Studi Kasus : SMP IT Khairul Imam )

Ikwan lubis

Universitas Budi Darma

[ikwanlubissem@gmail.com](mailto:ikwanlubissem@gmail.com)

**Abstract.** *The problems that exist at Khairul Imam IT Junior High School can be seen from the behaviour or attitude of its personnel, including teachers who are unable to do work based on the tasks and responsibilities that have been assigned. This tendency can be seen from the teachers' preference to accumulate or collect work. This research is conducted with inferential principles where the relationship between various variables tests hypotheses and makes generalisations. The population in this study were all teachers of SMPIT Khairul Imam, totalling 45 people. To determine the performance of SMPIT Khairul Imam teachers, the sampling procedure in this study used the saturated sampling method, namely the entire population (all teachers) who were used as respondents. This research data has 2 variables, namely the dependent variable is the performance of teachers (Y) and as an independent variable is the leadership style of superiors (X). In this study, it was found that the leaders at this research location have been able to carry out their functions well in directing, guiding, motivating, and supervising teachers to carry out their duties. All of that takes place because there has been interaction, communication and cooperation in the school environment. If the teacher has a good impression of the leader then the teacher will carry out the tasks that have been set with full seriousness and responsibility. So in this study it was concluded that the leadership style has an influence on the performance of Khairul Imam IT Junior High School teachers..*

**Keywords:** *Leadership Style, Leader Interaction with Subordinates, Subordinate Performance Improvement.*

**Abstrak.** Masalah yang ada di SMP IT Khairul Imam dapat dilihat dari perilaku atau sikap personilnya antara lain guru tidak dapat mengerjakan pekerjaan berdasarkan tugas maupun tanggung jawab yang telah dibebankan. Kecenderungan ini terlihat dari kesukaan guru menumpuk atau mengumpulkan pekerjaan. Penelitian ini dilakukan dengan prinsip inferensial dimana dengan hubungan berbagai variabel menguji hipotesis dan membuat generalisasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru-guru SMPIT Khairul Imam, yang berjumlah 45 orang. Untuk mengetahui kinerja guru SMPIT Khairul Imam, Prosedur penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh, yaitu seluruh populasi (seluruh guru) yang ada dijadikan responden. Data penelitian ini ada 2 variabel yaitu variabel terikat (dependent variable) adalah kinerja guru-guru (Y) dan sebagai variabel bebas (independent variable) adalah gaya kepemimpinan atasan (X). Pada penelitian ini didapati bahwa Pimpinan pada lokasi penelitian ni telah mampu melaksanakan fungsi dengan baik dalam mengarahkan, membimbing, memotivasi, dan mengawasi guru-guru agar mau melaksanakan tugasnya. Semua itu berlangsung karena telah adanya ada interaksi, komunikasi dan kerjasama di dalam lingkungan sekolah. Jika guru mempunyai kesan yang baik terhadap pimpinan maka dengan demikian guru akan melaksanakan tugas yang telah ditetapkan dengan penuh kesungguhan dan tanggung jawab. Maka pada penelitian ini disimpulkan bahwa maka gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru SMP IT Khairul Imam..

**Kata kunci:** Gaya Kepemimpinan, Interaksi Pemimpin dengan Bawahan, Perbaikan Kinerja Bawahan.

## **LATAR BELAKANG**

Sesuai dengan sistem pendidikan dan pembelajaran di sekolah Islam terpadu Khairul Imam diselenggarakan dalam sehari penuh (Full Day), Berbasis IMTAQ, Dan IPTEK dengan fasilitas yang modern, dimana kurikulum pendidikan yang dipakai adalah kurikulum 2013 atau kurikulum Nasional, dimana, Sasaran Pendidikan adalah (1) Pengembangan Motorik Kasar Dan Motorik Halus, (2) Pengembangan Kognitif Dan Sains, (3) Pengembangan Bahasa, (4) Pengembangan Seni, (5) Pengembangan Kemampuan Diniyah, (6) Pengembangan Kemampuan Leadership, (7) Pengembangan Kemampuan Komputer, (8) Pengembangan Kemampuan Practical Life.

Serangkaian prosedur yang teratur digunakan untuk menentukan apakah suatu barang atau jasa memenuhi syarat yang ditentukan dikenal sebagai keamanan kualitas. Kualitas audit akan menentukan dan menetapkan persyaratan untuk membuat atau mengembangkan produk yang memiliki kualitas yang baik. Tidak tanpa alasan pentingnya memperhatikan kualitas produk. Metode utama untuk menjaga kredibilitas suatu perusahaan, meningkatkan kepercayaan pelanggan, meningkatkan proses kerja, dan membuat perusahaan bersaing dengan kompetitor adalah kualitas terbaik. Penyegaran kualitas berarti menerapkan metode proses untuk mencegah produk yang rusak. Untuk alasan ini, auditor kualitas biasanya melakukan pemantauan pembuatan produk mulai dari tahap perencanaan hingga tahap pengujian. Hal ini dilakukan untuk mengurangi jumlah waktu yang dihabiskan untuk pembuatan kembali atau rework, sehingga proses menjadi lebih efisien dan mengurangi keluhan konsumen. Sebagai Jaminan Kepada Orang Tua Peserta Didik Mengenai Pendidikan Yang Diberikan Kepada Putra-Putrinya, Maka Sekolah Islam Terpadu Khairul Imam Memberikan Quality Assurance diantaranya ialah (1) Salat Dengan Tertib, (2) Budaya Membaca Al-Quran, (3) Hafalan Surat-Surat Pilihan, (4) Budaya Ilmiah, (5) Budaya Disiplin, (6) Budaya Bersih, (7) Budaya 5S (Senyum, Salam, Sapa, Sopan, Dan Santun).

Organisasi yang besar dengan personil yang besar tentunya memiliki masalah-masalah yang tidak kecil, dan masalah-masalah tersebut muncul sedemikian rupa disebabkan adanya kepentingan yang berbeda atau juga karena adanya ketidak pahaman terhadap tugas maupun misi yang diemban oleh organisasi. Masalah yang ada di SMP IT Khairul Imam dapat dilihat dari perilaku atau sikap personilnya antara lain guru tidak dapat mengerjakan pekerjaan berdasarkan tugas maupun tanggung jawab yang telah

dibebankan. Inisiatif cenderung lemah dan hanya mengerjakan pekerjaan yang ada tanpa memberikan layanan yang memuaskan kepada murid-murid yang membutuhkan-nya. Kecenderungan ini terlihat dari kesukaan guru menumpuk atau mengumpulkan pekerjaan. Keadaan ini terus menerus berkembang dari hari kehari, dan mempengaruhi kinerja guru-guru SMP IT Khairul Imam secara keseluruhan.

Rendahnya kinerja tersebut diduga karena gaya kepemimpinan dari atasan yang belum mapan dan tidak dipahami. Pada hal gaya kepemimpinan merupakan suatu hal yang perlu diperhatikan dan menjadi pegangan dalam tindakan keorganisasian dari setiap guru. Identifikasi Masalah Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut : (1) Aktualisasi diri atasan berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru di SMPIT Khairul Imam, (2) Kondisi pengangkatan guru yang tidak memenuhi standarisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja untuk masa yang akan datang, (3) Gaya kepemimpinan atasan berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerjanya, (4) Lemahnya pemahaman tujuan lembaga turut berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru, dan pegawai administrasi.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **1. Kinerja**

Secara etimologis, istilah kinerja berasal dari bahasa Inggris yakni *performance*". Kinerja seseorang terkait dengan tingkat keberhasilannya dalam melaksanakan sesuatu pekerjaan sesuai dengan bidang tugasnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Menurut Robbins (1994:1999) kinerja adalah ukuran dari hasil yang dilakukan dengan menggunakan kriteria yang disetujui bersama. [1] Kriteria yang dipakai sangat tergantung pada faktor-faktor yang terkait dengan pekerjaan, misalnya kriteria kinerja untuk pimpinan perusahaan berbeda dengan pimpinan suatu lembaga pendidikan, meskipun kedua-duanya manejer atau pimpinan suatu organisasi Westerman & Donoghue, 1989: 163-164). Sedangkan standar yang umum dipakai dalam perusahaan adalah produksi. Meningkatnya produksi yang umumnya berbentuk barang menunjukkan meningkatnya kinerja. Di lembaga pendidikan produk bukan dalam bentuk barang melainkan kualitas hasil lulusan yang dapat bersaing.

Simamora (1995:327) mengatakan bahwa kinerja guru (employee performance) adalah tingkat sejauh mana para guru mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Apabila dikaitkan dengan kinerja pimpinan maka hal yang dominan adalah pelaksanaan tugas sehari-hari dalam kepemimpinan. Kepemimpinan tidak lain kegiatan memimpin yang hakikatnya mempengaruhi orang lain. Hoy & Miskel (1978:116) berpendapat bahwa kinerja (performance) = f ability x motivation). Kinerja adalah fungsi dari kecakapan/kepandaian dan dorongan. Jadi kinerja guru dipandang sebagai pengaruh dari kemampuan dan dorongannya dalam mengelola dan bekerja pada sebuah lembaga. Dengan bekal kemampuan guru dapat menjalankan tugas-tugasnya dengan baik. Berbeda antara orang yang mempunyai kemampuan dengan orang yang tidak mempunyai kemampuan dalam melakukan sesuatu dari sisi hasilnya. Vroom sebagaimana dikutip oleh As'ad (1998:24) menjelaskan tingkatan kinerja (level of performance) adalah tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang di dalam melakukan tugas pekerjaan. Guru yang level of performance-nya tinggi disebut sebagai guru yang produktif, dan sebaliknya guru yang levelnya tidak mencapai standar, dikatakan sebagai tidak produktif atau performancenya rendah [2].

Mangkunegara (2000:67) bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya [3]. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan dan dorongan yang kuat. Secara psikologis, kemampuan (ability) pimpinan terdiri dari kemampuan prestasi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya, guru yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

Oleh karena itu, seseorang perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (the right man in the right place, the right man on the right job). Sementara itu dorongan terbentuk dari sikap (attitude) guru dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Hasil merupakan tolak ukur dari kinerja seseorang. Begitu juga dengan dorongan yang mana hasil ditentukan. Seseorang dengan dorongan yang kuat dalam dirinya akan membuahkan hasil lebih baik daripada orang yang melakukan sesuatu tanpa adanya dorongan kuat dalam dirinya.

R. J. A. Tucunan, W. G. Supartha, and I. G. Riana, “(2007) mengemukakan bahwa Kepemimpinan sebagai “ proses yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan kegiatan individu atau kelompok dalam usaha mengidentifikasi tujuan serta memotivasinya dalam mencapai tujuan tersebut [4].” Debra dan Campbell (2006) menyimpulkan lima tipe pemimpin untuk mempengaruhi tingkah laku orang lain [5], yaitu: Kekuasaan imbalan (reward power), Kekuasaan paksa (coercive power), Kekuasaan kewenangan (legitimate power), Kekuasaan daya tarik (referent power), Kekuasaan keahlian (expert power). Berangkat dari uraian terdahulu, maka dalam mengukur kinerja guru dalam penelitian ini menggunakan indikator-indikator sebagai berikut: penyusunan program pengajaran, Pelaksanaan program belajar, Melakukan evaluasi.

## **2. Hakikat Gaya Kepemimpinan Atasan**

Kepemimpinan merupakan salah satu fenomena yang paling mudah diobservasi, tetapi menjadi salah satu hal yang paling sulit untuk dipahami. Daft (2005) kemudian mempermudah pemahaman dengan mendefinisikan kepemimpinan sebagai “sebuah hubungan yang saling mempengaruhi di antara pemimpin dan pengikut (bawahan) yang menginginkan perubahan nyata yang mencerminkan tujuan bersamanya”[6]. Sementara itu, Hurber (1996) pada intinya Kepemimpinan adalah suatu proses dalam mempengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi [2].

Debra dan Campbell (2006) menyimpulkan lima tipe pemimpin untuk mempengaruhi tingkah laku orang lain [5], yaitu: (1) Kekuasaan imbalan (reward power) (2) Kekuasaan paksa (coercive power) (3) Kekuasaan kewenangan (legitimate power) (4) Kekuasaan daya tarik (referent power) (5) Kekuasaan keahlian (expert power). Hurber (1996) pada intinya adalah suatu proses dalam mempengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi [2]. Kepemimpinan adalah suatu konsep dan proses yang berhubungan dengan setiap kelompok Grant yang dikutip Hurber mendefinisikan kepemimpinan sebagai suatu pedoman, kelangsungan, pembelajaran serta pemberian motivasi dalam mencapai tujuan dan prestasi. Sedangkan gaya kepemimpinan adalah suatu gabungan yang berbeda antara tugas dan hubungan perilaku yang biasa digunakan untuk mempengaruhi individu atau kelompok dalam pencapaian tujuan.

Gaya Kepemimpinan Atasan Gaya kepemimpinan adalah suatu gabungan yang berbeda antara tugas dan hubungan perilaku yang biasa digunakan untuk mempengaruhi individu atau kelompok dalam pencapaian tujuan. Tannebaum dan Schmidt dalam Richard L. Daft (2005) mengemukakan tentang gaya kepemimpinan dalam suatu gambar kontinum kelakuan kepemimpinan [6]. Pada dasarnya ada tiga gaya kepemimpinan yang dikembangkan oleh Ronald Lippitt and Ralph K. White seperti yang dikutip oleh Fred Luthans (1985: 477) [6] yaitu: (1.) Otokratik menggambarkan seorang pemimpin yang cenderung memusatkan otoritas, senang mendikte pekerjaan, membuat keputusan sepihak dan membatasi keikutsertaan bawahan. (2.) Demokratik melukiskan seorang pemimpin yang cenderung melibatkan staf dalam pengambilan keputusan, mendelegasikan kewenangan, mendorong keikutsertaan dalam menentukan sasaran dan metode kerja, menggunakan umpan balik sebagai peluang untuk melatih staf dan bawahan. (3.) *Laeszez Faire* gaya ini cenderung memberi kebebasan penuh kepada kelompok untuk membuat keputusan-keputusan dan menyelesaikan pekerjaan dengan cara apa saja yang mereka anggap.

(Griffin, 2004), Teori-teori kontemporer kepemimpinan tersebut terfokus kepada gaya manajerial-pola akan perilaku seorang pemimpin dapat melakukan suatu kerjasama dengan bawahannya, yaitu: 1. Pemimpin yang mengadopsi gaya autokratif mengharapkan karyawannya dapat mengikuti gaya pemimpin tersebut. Gaya ini dipergunakan untuk membuat keputusan dengan cepat, 2. Pemimpin yang mengadopsi gaya demokratis akan meminta bawahannya untuk memberi masukan sebelum membuat keputusan, tetapi mereka tetap menjadi pemegang keputusan terakhir, dan 3. Pemimpin yang mengadopsi gaya *free-rein* memberi masukan atau nasihat kepada bawahannya dimana mereka diperbolehkan untuk membuat pengambilan keputusan. Burns dalam Haryono (2002), membedakan dua gaya kepemimpinan yaitu *Transforming leadership* dan *transaction leadership*.

Fiedler dalam Nawawi (2003) [7], terdapat hubungan perilaku atau gaya kepemimpinan dengan situasi yang dapat mempengaruhi kepemimpinan untuk meningkatkan kinerja guru secara keseluruhan mengefektifkan lembaga. Fiedler, menyatakan bahwa terdapat tiga dimensi didalam situasi yang dihadapi pemimpin yaitu sebagai berikut 1. *The leader-member relationship* (hubungan pimpinan (Kepala Sekolah SMPIT KHAIRUL IMAM) dan bawahan /guru). Dimensi ini merupakan variabel yang

sangat penting/kritis dalam menentukan situasi yang menguntungkan. Dan biasanya hubungan baik yang terjalin antara pimpinan dan bawahan dapat memotivasi guru untuk meningkatkan kinerjanya. 2. *The degree of task structure* (derajat dari susunan tugas) Dimensi ini merupakan variabel yang sangat penting/kritis kedua dalam menentukan situasi yang menguntungkan. 3. *The leader of position power* (posisi kekuasaan pemimpin) Dimensi ini yang diperoleh melalui kewenangan formal merupakan variabel yang penting/kritis ketiga dalam menentukan situasi yang menguntungkan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan di SMPIT Khairul Imam, dengan guru sebagai subjek penelitian. Pemilihan tempat ini didasarkan atas pertimbangan kemudahan dalam memperoleh data, peneliti lebih memfokuskan pada masalah yang akan diteliti. Penelitian ini bersifat deskriptif-inferensial. Menurut Best (1982), penelitian deskriptif berkenaan dengan hubungan-hubungan fungsional. Jika variabel A, secara sistematis berhubungan dengan variabel B, maka fenomena mendatang kemungkinan besar akan bisa diprediksi dan hasilnya bisa mengusulkan hipotesis baru atau hipotesis tambahan yang bisa diuji. Sifat inferensial berkenaan dengan hubungan berbagai variabel menguji hipotesis dan membuat generalisasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru-guru SMPIT Khairul Imam, yang berjumlah 45 orang. Untuk mengetahui kinerja guru SMPIT Khairul Imam, Prosedur penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh, yaitu seluruh populasi (seluruh guru) yang ada dijadikan responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui wawancara (interview) yang dilakukan kepada guru yang menjadi responden penelitian di SMPIT Khairul Imam, Medan. Dan Daftar pertanyaan yang diberikan kepada guru yang menjadi responden penelitian di SMPIT Khairul Imam, Medan, serta Studi dokumentasi dengan mengumpulkan data pendukung yang diperoleh dari bagian personalia SMPIT Khairul Imam, Medan, Medan yang relevan untuk digunakan dalam penelitian.

Variabel adalah objek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian (Sugiono dan Wibowo,2002). Data penelitian ini ada 2 variabel yaitu variabel terikat (dependent variable) adalah kinerja guru-guru (Y) dan sebagai variabel bebas (independent variable) adalah gaya kepemimpinan atasan (X). Gaya Kepemimpinan

atasan adalah tindakan atasan di dalam mempengaruhi, mengawasi, dan mengarahkan bawahannya sebagai individu atau kelompok dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan dengan indikator : (1) mengambil keputusan, (2) melakukan pengawasan, (3) melaksanakan pembagian kerja, (4) mendistribusikan wewenang, dan (5) membangun kerjasama. Kemudian Kinerja guru-guru SMPIT Khairul Imam dalam hal ini adalah hasil kerja atau prestasi yang diperoleh guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Indikator kinerja guru administrasi yang akan diukur meliputi : (1) Penyusunan program pengajaran ; (2) Pelaksanaan program belajar ; dan (3) Melakukan evaluasi.

**Tabel 1 : Rekapitulasi Indikator Penelitian**

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Jlh Item</b>	<b>Skala Pengukuran</b>
Gaya Kepemimpinan atasan (X1)	1.Mengambil keputusan. 2.Melakukan pengawasan. 3.Melaksanakan pembagian Kerja. 4. Mendistribusikan wewenang 5. Membangun kerjasama	5 5 5 5	Skala Likert
Kinerja Guru (Y)	1. Penyusunan program pengajaran 2. Pelaksanaan program belajar 3. Melakukan evaluasi	5 5 5	Skala Likert

Dalam penelitian ini alat yang dirancang secara khusus untuk memperoleh data dan informasi tentang obyek penelitian digunakan instrumen pengumpulan data berupa kuesioner. Kuesioner disusun dan dirancang sedemikian rupa dan digunakan untuk mengukur gaya kepemimpinan atasan, motivasi kerja dan kinerja guru SMPIT Khairul Imam.

#### 1. Penyusunan Instrumen

Ketepatan instrumen sangat dibutuhkan dalam penelitian, oleh karena itu dalam penyusunannya peneliti terlebih dahulu mengadakan konsultasi dengan pembimbing. Penggunaan instrumen dalam penelitian ini disusun berdasarkan kajian teori yang relevan dengan variabel-variabel penelitian yang mempunyai indikator.

#### 2. Skala Pengukuran

Untuk data gaya kepemimpinan atasan, motivasi kerja dan kinerja guru SMPIT Khairul Imam dikumpulkan melalui angket/kuisisioner dengan mengajukan empat alternatif

jawaban yaitu : Selalu (SL), Sering (SR), Jarang (JR), Kadang-kadang, Tidak pernah. Tiga variabel diatas diukur dengan menggunakan skala Likert Tucman (1972), dimana Jawaban diberi bobot 4,3,2,1.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Deskripsi Data

Berdasarkan butir-butir pernyataan variabel Gaya kepemimpinan atasan (X1) yang berjumlah 30 butir, maka skor minimal yang mungkin diperoleh 30 dan skor maksimal adalah 150. Kenyataan dari data yang diperoleh skor terendah adalah 83 dan yang tertinggi adalah 148. Rata-rata 118,52, simpangan baku 11,55, median 119,75, dan modus 123. Sebaran data ini menunjukkan bahwa skor rata-rata, median dan modus tidak jauh berbeda, hal ini menunjukkan bahwa sebaran data cenderung berdistribusi normal. Sesuai dengan hasil perhitungan statistik dasar yang telah dilakukan, data diklasifikasikan dalam tujuh interval kelas. Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang distribusi skor variabel gaya kepemimpinan atasan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 2** : Distribusi Frekuensi Skor Gaya Kepemimpinan Atasan

Kelas Interval	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)
83 – 92	2	3,39
93 – 102	3	5,08
103 – 112	10	16,95
113 – 122	20	33,89
123 - 132	21	35,59
133 - 142	2	3,39
143 - 152	1	1,69
Jumlah	59	100

Tabel 2 di atas menunjukkan sebaran skor gaya kepemimpinan atasan (X) sebanyak 15 orang (25,42%) berada di bawah rata-rata kelas atau berkategori kurang gaya kepemimpinan atasan (X) dan sebanyak 20 orang (33,89 %) berada pada rata-rata kelas gaya kepemimpinan atasan (X) atau berkategori cukup dan sebanyak 24 orang (40,67%) di atas rata-rata atau berkategori baik. Berdasarkan data di atas maka gaya kepemimpinan atasan umumnya berada di atas rata-rata atau berkategori baik.

Berdasarkan butir-butir pernyataan variabel kinerja guru (Y) yang berjumlah 26 butir, maka skor minimal yang mungkin diperoleh 26 dan skor maksimal adalah 130.

Kenyataan dari data yang diperoleh skor terendah adalah 83 dan yang tertinggi adalah 127. Rata-rata 107,23, simpangan baku 11,33, median 106,72, dan modus 104,9. Sebaran data ini menunjukkan bahwa skor rata-rata, median dan modus tidak jauh berbeda, hal ini menunjukkan bahwa sebaran data cenderung berdistribusi normal. Sesuai dengan hasil perhitungan statistik dasar yang telah dilakukan, data diklasifikasikan dalam delapan interval kelas. Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang distribusi skor variabel kinerja guru dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 3 :** Distribusi Frekuensi Skor Kinerja guru

Kelas Interval	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)
83 – 89	4	6,78
90 – 96	6	10,17
97 – 103	13	22,03
104 – 110	14	23,73
111 – 117	8	13,56
118 – 124	11	18,64
125 – 131	3	5,09
Jumlah	59	100

Tabel 3 menunjukkan sebaran skor kinerja guru (Y) sebanyak 23 orang (38,98 %) berada di bawah rata-rata kelas interval atau berkategori kurang dan sebanyak 14 orang (23,73 %) berada pada rata-rata kelas interval atau berkategori sedang dan sebanyak 22 orang (37,28 %) di atas rata-rata atau berkategori baik. Berdasarkan data di atas maka kinerja guru umumnya berada di atas rata-rata atau berkategori baik.

Penelitian ini menggunakan rumus statistik parametrik dengan menggunakan teknik analisis korelasi dan regresi. Kedua teknik ini baru dapat dilakukan apabila telah memenuhi beberapa persyaratan. Persyaratan yang harus dipenuhi dalam menggunakan statistik parametris yaitu: (a) data sampel setiap variabel berdistribusi normal, (b) Uji independensi antar variabel bebas, dan (c) uji linieritas.

#### 1.1. Uji Normalitas

Hasil pengujian normalitas data terhadap masing-masing variabel penelitian ini yaitu, gaya kepemimpinan atasan, motivasi kerja, dan kinerja guru adalah cenderung berdistribusi normal. Hal ini terlihat dari harga Chi Kuadrat ( $\chi^2$ ) hasil perhitungan dari masing-masing variabel menunjukkan nilai yang lebih kecil dari nilai Chi Kuadrat ( $\chi^2$ ) tabel. Dengan demikian data dari ketiga variabel penelitian tersebut berasal dari populasi

yang berdistribusi normal, sehingga memenuhi syarat untuk dianalisis dengan korelasi dan regresi. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini

**Tabel 4 :** Rangkuman Analisis Uji Normalitas

No	Variabel	$\chi^2$ Hitung	$\chi^2$ Tabel ( $\alpha = 0,05$ )	Keterangan
1	Gaya kepemimpinan atasan (X)	3,3115	11,07	Normal
2	Kinerja guru (Y)	4,2980	11,07	Normal

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa ketiga nilai Chi Kuadrat hitung lebih kecil dari nilai Chi Kuadrat tabel, hal ini menunjukkan keseluruhan skor variabel penelitian berdistribusi normal.

### 1.2. Uji Linieritas

Persamaan regresi sederhana yang dicari adalah persamaan regresi sederhana Y atas X1 dengan model persamaannya adalah :  $\hat{Y} = a + bX_1$ .

#### a. Uji Linieritas garis X1 dengan Y

Hasil perhitungan diperoleh persamaan regresi sederhana  $\hat{Y} = 45,60 + 0,52X_1$ ., Rangkuman hasil perhitungannya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 6 :** Rangkuman Anava Uji Linieritas Antara X1 Dengan Y

Sumber Variasi	Jk	dk	RJK	F hitung	F table
Total	683750	59			
Regresi (a)	676133,15	1	676133,15		
Regresi (b/a)	2087,22	1	2087,22		
Residu	5529,63	57	97,01		
Tuna Cocok	3677,53	31	118,63	1,665	1,895
Galat	1852,1	26	71,23		

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa F hitung (1,665) lebih kecil dari nilai F Tabel (1,895), hal ini menunjukkan persamaan garis regresi variabel Gaya kepemimpinan atasan (X1) terhadap Kinerja guru (Y) adalah linier.

## 2. Pengujian Hipotesis

### Hipotesis Pertama

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah : terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan atasan (X1) terhadap kinerja guru (Y). Untuk mengetahui

kontribusi variabel gaya kepemimpinan atasan (X1) terhadap kinerja guru (Y). digunakan analisis regresi sederhana, sedangkan untuk menguji keberartiannya digunakan uji t. Rangkuman hasil perhitungannya dapat dilihat pada tabel berikut ini

**Tabel 7 : Rangkuman Hasil Analisis Regresi Sederhana X1 dengan Y dan Uji Keberartiannya**

Korelasi	Koefisien Korelasi	Koefisien Determinan ( $r^2$ )	t hitung	t table ( $\alpha = 0,05$ )
$r_{X_1Y}$	0,523	0,273	4,620	1,6715

Tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien antara variabel gaya kepemimpinan atasan (X1) dengan kinerja guru (Y) sebesar 0,523 dengan koefisien determinasi ( $r^2$ ) sebesar 0,273. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh t hitung = 5,885 sedangkan nilai t tabel = 1,6715. Oleh karena t hitung > t tabel hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel gaya kepemimpinan atasan (X1) terhadap kinerja guru (Y) dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi  $\hat{Y} = 45,60 + 0,52X_1$ .

Berdasarkan analisis di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan atasan (X1) mempunyai pengaruh signifikan dan prediktif terhadap kinerja guru (Y) sebesar 27,3 %. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama penelitian ini telah teruji secara empiris.

### **3. Pembahasan Penelitian**

Berdasarkan data yang terkumpul dan hasil dari analisis statistik, maka dari pengujian hipotesis terdapat kontribusi signifikan antara gaya kepemimpinan atasan (X) terhadap kinerja guru (Y) teruji secara empiris dengan kontribusi efektif yang diberikan mencapai 27,3 %, memperhatikan besaran kontribusi ini setidaknya membuktikan pandangan maupun pendapat bahwa salah satu upaya meningkatkan kinerja guru sangat ditentukan keefektifan gaya kepemimpinan atasan.

Guru sebagai salah satu komponen yang signifikan dalam lembaga atau organisasi, secara eksplisit dituntut untuk memiliki keprofesionalan dalam menangani segala permasalahan yang terjadi dalam organisasi. Keprofesional yang dimaksudkan dalam kaitan ini adalah penguasaannya terhadap berbagai aspek internal dan eksternal yang berhubungan dengan tugas dan tanggung jawabnya Pimpinan pada lokasi penelitian

ni telah mampu melaksanakan fungsi dengan baik dalam mengarahkan, membimbing, memotivasi, dan mengawasi guru-guru agar mau melaksanakan tugasnya.

Semua itu berlangsung karena telah adanya ada interaksi, komunikasi dan kerjasama di dalam lingkungan sekolah. Kerjasama antara pimpinan dengan para guru telah tercipta dengan para guru dan diharapknini akan mempunyai persepsi yang baik tentang pimpinan. Sedangkan persepsi guru-guru terhadap pimpinan keterangannya baik karena guru-guru merasa pimpinan memperlakukannya dengan baik, adil dan tanpa pilih kasih. Sehingga pada penelitian ini didapati bahwa pimpinan yang baik akan selalu memperhatikan guru, memperlakukannya dengan baik, adil dan tanpa pilih kasih. Jika guru mempunyai kesan yang baik terhadap pimpinan maka dengan demikian guru akan melaksanakan tugas yang telah ditetapkan dengan penuh kesungguhan dan tanggung jawab. Berangkat dari pemikiran diatas, maka gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru SMP IT Khairul Imam.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Adapun kesimpulan dalam penelitian ini terfokus pada dua bagian yakni, (1) Gaya kepemimpinan atasan mempunyai pengaruh yang signifikan dengan kinerja guru dengan memberikan sumbangan yang efektif sebesar 27,3%. Hal ini diartikan bahwa variasi yang terjadi pada variabel gaya kepemimpinan atasan sebesar 27,3 % dapat diprediksi dalam meningkatkan kinerja guru. (2) Kecilnya kontribusi yang diberikan gaya kepemimpinan atasan dalam temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kegiatan gaya kepemimpinan atasan selama ini belum berlangsung secara optimal sehingga hal ini berimplikasi pada ketidaksungguhan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, terutama dalam kaitannya dalam mempersiapkan pembelajaran sehingga akibat dari keadaan ini layanan belajar mahasiswa rendah dan pada akhirnya prestasi belajar mahasiswa juga rendah. Memperhatikan akan hal ini pimpinan hendaknya dapat lebih memperhatikan aspek gaya kepemimpinan atasan untuk masa-masa akan datang terutama dalam kaitannya dengan faktor kepemimpinan dan kemampuan pengawasan Kepala Sekolah SMPIT KHAIRUL IMAM. Jika hal ini tidak mendapat perhatian dari Kepala Sekolah SMPIT KHAIRUL IMAM maka akan muncul perilaku guru dalam melaksanakan tanggung jawabnya tidak sepenuh hati sehingga hasil kerja yang dilakukan tidak akan maksimal. Walaupun dari hasil analisis berdampak positif terhadap kinerja

guru, namun pada kenyataannya, sebahagian gaya kepemimpinan yang ditunjukkan guru masih belum memenuhi target pencapaian optimal, kondisi ini berimplikasi perlunya ditingkatkan kerjasama, kekompakkan dan sinergisitas pihak SMPIT KHAIRUL IMAM dengan pihak yang berkompeten untuk masa-masa yang akan datang.

Adapun saran-saran yang disampaikan sehubungan dengan temuan penelitian ini adalah sebagai berikut Kepala Sekolah SMPIT KHAIRUL IMAM Budidarma beserta jajaran yang terkait lainnya terutama dalam hal peningkatan kinerja guru disarankan memberikan perhatian khusus dalam hal ini: (1) persiapan mengajar guru, (2) melakukan pembinaan terhadap kemampuan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam melaksanakan pembelajaran, (3) memberikan *reward* bagi guru yang berprestasi dalam melaksanakan tugasnya, (4) membuka kesempatan pada guru untuk melanjutkan pendidikannya pada jenjang yang lebih tinggi, saran berikutnya Peningkatan kemampuan guru SMPIT KHAIRUL IMAM Budidarma dalam melaksanakan tugasnya hendaknya terus dikembangkan melalui pelatihan dan penataran yang efektif sehingga akan menjadi faktor pendorong yang positif bagi peningkatan kinerja guru.

## DAFTAR REFERENSI

- M. S. Tjong Fei Lie dan Dr. Ir. Hotlan Siagian, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja pada CV. Union Event Planner," *Agora*, vol. 6, no. 1, 2018.
- I. C. Dewi and N. Herachwati, "Analisis Dampak Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional Terhadap Pembelajaran Organisasi Pada Pt Bangun Satya Wacana Surabaya," *J. Manaj. Teor. dan Ter. J. Theory Appl. Manag.*, vol. 3, no. 3, pp. 1–15, 2010, doi: 10.20473/jmtt.v3i3.2405.
- R. J. A. Tucunan, W. G. Supartha, and I. G. Riana, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Pandawa)," *E-Jurnal Ekon. dan Bisnis Univ. Udayana*, vol. 3, no. 9, pp. 533–550, 2014.
- I. G. R. Roy Johan Agung Tucunan, Wayan Gede Supartha, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Pandawa)," *E-Jurnal Ekon. dan Bisnis Univ. Udayana*, vol. 3, no. 9, pp. 533–550, 2014.
- E. Budiyo, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Desain Kerja Pegawai Ypi Al-Azhar Jakarta," *J. Manaj. Pendidik.*, vol. 5, no. 1, pp. 830–839, 2014, doi: 10.21009/jmp.v5i1.2054.

K. Kamilin, “Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kualitas Profesional Guru Smp Al - Washliyah Kota Medan,” *Tabularasa*, vol. 10, no. 1, pp. 70–84, 2014, doi: 10.24114/jt.v10i1.1796.

M. K. Baehaki and A. Faisal, “Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kausal Pada Perusahaan Asuransi PT.A.J Sequislife Jakarta),” *J. Ilm. M-Progress*, vol. 10, no. 1, pp. 10–22, 2020, doi: 10.35968/m-pu.v10i1.364.