



PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SLB YAYASAN PENDIDIKAN DAN LATIHAN ANAK BERKELAINAN (YPLAB) KOTA BANDUNG

Suherman

SLB Negeri Bekasi Jaya, Jln Mahoni Raya No. 1 Perumahan Bekasi Jaya Indah
email:suerman@gmail.com

Abstrak.

Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi parsial antara variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) terhadap variabel Kinerja Guru (Y) diperoleh nilai sebesar 0,833 sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil analisis bernilai positif dan tingkat pengaruhnya kuat. Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) mempunyai pengaruh sebesar 69,4% terhadap Kinerja Guru (Y) dan sisanya 30,6% disebabkan oleh faktor-faktor yang lain. Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi parsial antara variabel Disiplin Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja Guru (Y) didapat nilai sebesar 0,901 sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil analisis bernilai positif dan pengaruhnya sangat kuat. Dengan hasil tersebut diatas dapat dikatakan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_2) mempunyai pengaruh sebesar 81,2% terhadap variabel Kinerja Guru (Y) dan sisanya 18,8% disebabkan oleh faktor-faktor yang lainnya. Berdasarkan hasil analisis secara simultan dengan menggunakan komputer program SPSS Versi 12 for Windows dengan hasil model Summary yang menghasilkan nilai R sebesar 0,918 sedangkan nilai R Square sebesar 0,842 atau 84,2%. Hal ini dinyatakan dengan hasil analisis secara bersama-sama variabel independen Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) dengan variabel dependen Kinerja Guru (Y) memiliki nilai positif sehingga kedua variabel independen tersebut mempengaruhi dengan sangat signifikan.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kepala Sekolah, Kinerja Guru

Abstract.

Based on the analysis of partial correlation coefficients between Principal Leadership variable (X_1) on the Teacher Performance variable (Y) obtained a value of 0.833 so that it can be concluded that the results of the analysis is positive and has a strong level of influence. The Principal Leadership variable (X_1) has an influence about 69.4% on the Teacher Performance (Y). Discipline Work (X_2) on the Teacher Performance variable (Y) obtained a value of 0.901 so that it can be concluded that the analytical results are positive and has a very strong influence. The result of further calculation is about 81.2%. With the results mentioned above, it can be said that the Discipline Work variable (X_2) has the effect of 81.2%. Based on the results of simultaneous analysis using the computer program SPSS with the results of the model that generates Summary R value of 0.918 and the value of R Square of 0.842 or 84.2%. This is stated by the results of analysis of independent variables of Leadership Head of School (X_1) and Discipline Work (X_2) with the dependent variable of Teacher Performance (Y) which has a positive value, so the two independent variables have highly significant influence.

Keyword: Leadership, Principal, Teacher Performance
Koresponding: Suherman | suerman@gmail.com

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan wahana yang sangat strategis dalam meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang merupakan faktor determinan pembangunan. Pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan atau latihan bagi peranannya dimasa mendatang. Menghadapi berbagai tantangan dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan nasional, diperlukan guru berkualitas yang mampu mewujudkan kinerja profesional, modern dalam nuansa pendidikan dengan dukungan kesejahteraan yang memadai. Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.

Guru profesional akan tercermin dalam penampilan, pelaksanaan pengabdian tugas-tugas yang ditandai dengan keahlian, baik dalam materi maupun metode, rasa tanggung jawab, pribadi, sosial, intelektual, moral dan spiritual, dan kesejawatan, yaitu rasa kebersamaan di antara sesama guru pribadi (Hamalik, 1996). Sementara itu, perwujudan untuk kerja profesional guru ditunjang dengan jiwa profesionalisme yaitu sikap

mental yang senantiasa mendorong untuk mewujudkan diri sebagai guru profesional. Namun berdasarkan penelitian masih ditemui berbagai hambatan di lapangan, terutama berkenaan dengan tujuan ke arah yang dimaksud. Hambatan itu bisa ditemui antara lain: secara operasional, kepala sekolah belum memiliki kriteria baku bagi manajemen mutu sekolah, karena dalam serial buku pedoman peningkatan mutu dari Depdikbud belum tertuang secara eksplisit. Walaupun demikian, peranan kepala sekolah sangatlah diperlukan untuk merealisasi target mutu sekolah, sebagaimana diharapkan oleh berbagai pihak yaitu dapat memuaskan harapan orang tua dunia kerja serta masyarakat pada umumnya. Kepuasan mereka pada akhirnya akan menumbuhkan kepercayaan terhadap sekolah.

Kinerja seorang pegawai pada dasarnya adalah hasil kerja seorang pegawai pada periode tertentu dibandingkan dengan standar, target sasaran atau kriteria yang telah ditentukan dan disepakati. (Soeprihanto, 1998). Secara garis besar, ruang lingkup tugas kepala sekolah dapat diklasifikasikan ke dalam dua aspek pokok, yaitu pekerjaan di bidang administrasi sekolah dan pekerjaan yang berkenaan dengan pembinaan operasional pendidikan.

Dalam rangka meningkatkan Kinerja Guru di SLB YPLAB Kota Bandung, maka kepala sekolah secara terus menerus memperbaiki manajemen. Upaya ini dimaksudkan untuk mengantisipasi tuntutan perkembangan teknologi yang semakin pesat serta tantangan era globalisasi yang sangat berat. Melalui manajemen yang handal diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru yang pada akhirnya akan menghasilkan siswa yang berprestasi (Amirullah & Budiyo, 2004).

Keberhasilan pendidikan merupakan dampak dari peningkatan kinerja para pengajar, maka salah satu penyebab rendahnya kinerja guru SLB C Kota Bandung sangat ditentukan oleh tingkat Standar Kompetensi guru maupun motivasi guru kurang mendapat respon dan kurang diperhatikan. Dari faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru dalam penelitian penulis lebih mengarah kepada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja yang dapat meningkatkan kinerja guru. Untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya terdapat tiga jenis keterampilan pokok yang harus dimiliki oleh kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan yakni keterampilan teknis (*technical skill*), Keterampilan

berkomunikasi (*human relation skill*) dan keterampilan konseptual (*conceptual skill*). (Sindoro, 1996).

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya (Darma, 1991). Disiplin terbagi menjadi dua, yakni disiplin preventif yang sifatnya mencegah dan disiplin kuratif atau pemberian sanksi kepada siapapun yang melakukan pelanggaran (Mangkunegara, 2000). Rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut

- a. Apakah ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dengan variabel Kinerja Guru (Y) pada SLB YPLAB Kota Bandung ?
- b. Apakah ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja (X_2) dengan variabel kinerja guru (Y) pada SLB YPLAB Kota Bandung ?
- c. Apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel independen yaitu Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dan Disiplin kerja (X_2) dengan variabel dependen Kinerja Guru (Y) pada SLB YPLAB Kota Bandung.

METODE

Berdasarkan teori yang dikemukakan Arikunto (2005) dan mengacu kepada Gay yang menyatakan bahwa metode korelasi ukuran sampel minimal 30 subjek, maka penelitian ini menggunakan sampel 100% dari jumlah guru yang ada di SLB YPLAB Kota Bandung. Sugiyono (2003) mengemukakan bahwa yang dimaksud populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan dalam penelitian ini subjek yang diambil adalah sebanyak 40 orang atau 100% dari subjek keseluruhan.

Sumber dan jenis yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang didapatkan dari SLB YPLAB Kota Bandung secara langsung (internal organisasi) yang mana data tersebut telah tersedia dan diolah kembali. Seperti tugas pokok dan fungsi, aktivitas serta jumlah guru di SLB YPLAB Kota Bandung. Data Sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung dari obyek penelitian. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data internal dan eksternal, diperoleh dari buku-buku literatur yang berhubungan dengan permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini.

Prosedur dan teknik pengumpulan data dalam penelitian ini penulis menggunakan Metode Riset Kepustakaan (*Library Research Method*). Dilakukan dengan membaca catatan-catatan kuliah dan beberapa literatur lainnya yang berhubungan dengan permasalahan yang akan penulis diteliti dan metode riset lapangan (*field Research Method*) Pendekatan ini dilaksanakan dengan mengadakan pengamatan langsung di lapangan, sehingga diperoleh data-data yang diperlukan sebagai bahan penyusunan penelitian ini.

Langkah yang dilakukan peneliti adalah dengan mengadakan wawancara, membagikan angket/kuesioner dan observasi. Kuesioner (angket) diberikan kepada responden yaitu guru di SLB YPLAB Kota Bandung mengenai bagaimana sikap mereka terhadap pertanyaan-pertanyaan yang menyangkut kepemimpinan kepada sekolah dan disiplin kerja terhadap kinerja guru. Bentuk kuesioner diberikan kepada responder dengan tujuan agar responden dalam memberikan jawaban sesuai dengan terra sentral penilaian ini. Selanjutnya kuesioner diberikan bobot sesuai dengan tingkat kepentingan model *Skala Gramme* dalam (Riduwan, 2002), Skala Guttman mengukur suatu dimensi saja dan suatu variabel yang multidimensi. Skala Guttman di sebut juga skala *Scalogram* yang sangat baik

untuk meyakinkan peneliti tentang kesatuan dimensi dari sikap atau sifat yang di teliti, yang sering disebut dengan atribut universal. Pada skala ini banyak pertanyaan yang diurutkan secara hirarkis untuk melihat sikap tertentu seseorang. Jika seseorang menyatakan tidak terhadap pernyataan sikap tertentu dari sederetan ia akan menyatakan lebih dari tidak terhadap pernyataan berikutnya. Jadi Skala Guttman Walt skala yang digunakan untuk jawaban yang bersifat jelas. (tegas) dan konsisten. Misalnya : Baik - Tidak Baik, Ya- Tidak, Benar. - Salah, Positif - Negatif. Setuju - Tidak Setuju dan lain sebagainya.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi parsial antara variabel Kepernimpinan Kepala Sekolah (X_1) terhadap variabel Kinerja Guru (Y) diperoleh nilai sebesar 0,833 sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil analisis bernilai positif, jadi tingkat pengaruhnya kuat. Karena nilai tersebut belum menunjukkan besaran pengaruh, maka dihitung koefisien detenninasi sebagai berikut : $KD = r^2 \times 100\%$. Dimana r adalah nilai hasil analisis koefisien korelasi sebesar 0,833. Hasil perhitungan selanjutnya sebagai berikut : 69,4%. Dengan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) mempunyai pengaruh

sebesar 69,4% terhadap Kinerja Guru (Y) dan sisanya 30,6% disebabkan oleh faktor-faktor yang lain.

Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi parsial antara variabel Disiplin Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja Guru (Y) didapat nilai sebesar 0,901 sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil analisis bernilai positif dan pengaruhnya sangat kuat, karena nilai tersebut belum menunjukkan besaran pengaruh, maka dihitung secara manual dengan menggunakan rumus koefisien deterrniasi sebagai berikut : $KD = r^2 \times 100\%$. Dimana r adalah nilai basil analisis koefisien korelasi sebesar 0,901. Hasil perhitungan selanjutnya sebagai berikut : 81,2%. Dengan hasil tersebut diatas dapat dikatakan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_2) mempunyai pengaruh sebesar 81,2% terhadap variabel Kinerja Guru (Y) dan sisanya 18,8% disebabkan oleh faktor-faktor yang lainnya.

Berdasarkan hasil analisis secara simultan dengan menggunakan komputer program SPSS Versi 12 *for Windows* dengan basil *model Summary* yang tnenghasilkan nilai R sebesar 0,918 dan sedangkan nilai R *Square* sebesar 0,842 atau 84,2%, hal ini dinyatakan dengan hasil analisis secara bersama-sama variabel independen Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) dengan variabel dependen Kinerja

Guru (Y) memiliki nilai positif, jadi kedua variabel independen tersebut mempengaruhi sangat signifikan.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya maka penulis akan menarik kesimpulan dari hasil perhitungan atau analisis penulis yakni (1) Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) mempunyai pengaruh sebesar 69,4% terhadap Kinerja Guru (Y) dan sisanya 30,6% disebabkan oleh faktor-faktor yang lain. (2) Variabel disiplin kerja (X_1) mempunyai pengaruh sebesar 81,2% terhadap variabel Kinerja Guru (Y) dan sisanya 18,8% disebabkan oleh faktor-faktor yang lainnya dan (3). Variabel independen Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) dengan variabel dependen Kinerja Guru (Y) berpengaruh sangat signifikan.

Saran- saran yang ingin penulis sampaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Kepala sekolah SLB YPLAB Kota Bandung diharapkan dapat membuat kebijakan-kebijakan yang lebih baik, terutama mengenai kepemimpinannya sendiri diharapkan lebih efektif sehingga menjadi tauladan bagi guru sehingga akan meningkatkan kinerja guru. Mengingat perkembangan atau kemajuan SLB YPLAB Kota Bandung pada tiap tahunnya sudah selayaknya kondisi ini harus dapat ditingkatkan

baik kualitas pelayanan maupun kualitas belajar mengajarnya. (2) Kepala sekolah SLB YPLAB Kota Bandung dalam pencapaian tujuan salah satunya yang juga tidak kalah pentingnya adalah harus selalu memelihara disiplin kerja yang berguna untuk meningkatkan kualitas maupun kinerja sesuai yang diharapkan.

REFERENSI

- Amirullah dan Budiyo, H. 2004. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Badan Penerbit, Graha Ilmu.
- Arikunto, S. 2003. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Darma, A. 1991, *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Oemar, H. 1996. *Pendidikan Guru Konsep dan Strategi*. Bandung: Mandar Maju.
- Riduwan. 2002. *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*, Bandung: Alfabeta.
- Sindoro, A. 1996, *Manajemen*. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Soeprihanto, J. 1995. *Peningkatan Kinerja/Prestasi Pegawai*. Yogyakarta: BPFE,
- Tulus, M. A. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Buku Panduan Mahasiswa), Jakarta: Gramedia .