



ANALISIS KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN PROFESIONALISME GURU SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA GURU

Zulher¹, Syahril²

^{1,2}Program Magister Manajemen Pascasarjana STIE Bangkinang

^{1,2}Jl. Dr. A Rahman Saleh, Bangkinang, Kec. Bangkinang, Kabupaten Kampar, Riau 28463

Email: zulher@pascabangkinag.ac.id

Abstrak

Kinerja guru erat kaitannya dengan peningkatan pemberdayaan guru tersebut di mana guru harus dapat mengkritisi kurikulum secara mandiri, dapat mengelola kelas dan bahan ajarnya serta dapat meningkatkan cara mengajarnya secara efisien. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru diantaranya kepemimpinan kepala sekolah dan profesionalisme guru. Untuk itu tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan profesionalisme guru terhadap kinerja guru baik secara personal maupun secara simultan. Penelitian ini dilakukan pada SDN 001 Panipahan Kecamatan Pasir Limau Kapas Kabupaten Rokan Hilir. Penelitian dilakukan selama 3 (bulan) bulan yang akan dimulai pada Bulan Juni 2022 sampai Bulan Agustus 2022. Data penelitian ini terdiri data primer dan data sekunder yang diperoleh dengan menggunakan kuesioner, observasi dan file riset. Populasi penelitian ini adalah seluruh guru SDN 001 Panipahan Kecamatan Pasir Limau Kapas Kabupaten Rokan Hilir yang berjumlah sebanyak 32 orang dan seluruhnya dijadikan sensus. Alat analisa data yang digunakan adalah regresi linear berganda dan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t dan uji F dengan menggunakan alpha 5%. Berdasarkan hasil penelitian maka disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baiknya sikap kepemimpinan yang ditunjukkan keapala sekolah maka akan semakin memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja guru. Hasil pengujian hipotesis yaitu profesionalisme guru berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru. Hasil pengujian hipotesis hipotesis ketiga menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan profesionalisme guru berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja guru SDN 001 Panipahan Kecamatan Pasir Limau Kapas Kabupaten Rokan Hilir.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Profesionalisme Guru, Kinerja

Abstract

Teacher performance is closely related to increasing teacher empowerment where teachers must be able to independently criticize the curriculum, be able to manage their classes and teaching materials and be able to improve their teaching methods efficiently. Many factors can affect teacher performance including the leadership of the principal and teacher professionalism. For this reason, the purpose of this study was to identify and analyze the influence of teacher leadership and professionalism on teacher performance both personally and simultaneously. This research was conducted at SDN 001 Panipahan, Pasir Limau Kapas District, Rokan Hilir Regency. The research was conducted for 3 (months) months starting in June 2022

until August 2022. The research data consisted of primary data and secondary data obtained using questionnaires, observations and research files. The population of this study were all teachers at SDN 001 Panipahan, Pasir Limau Kapas District, Rokan Hilir Regency, totaling 32 people and all of them were used as a census. The data analysis tool used is multiple linear regression and hypothesis testing is done by t test and F test using an alpha of 5%. Based on the results of the study, it was concluded that the principal's leadership had a partially significant effect on teacher performance. This shows that the better the leadership attitude shown by the school principal, the more positive impact it will have on improving teacher performance. The result of testing the hypothesis is that teacher professionalism has a partially significant effect on teacher performance. The results of testing the third hypothesis show that principal leadership and teacher professionalism have a significant simultaneous effect on teacher performance at SDN 001 Panipahan, Pasir Limau Kapas District, Rokan Hilir Regency.

Keywords: Leadership, Teacher Professionalism, Performance

PENDAHULUAN

Guru merupakan unsur sumber daya yang sangat menentukan keberhasilan pendidikan di sekolah. Pemberdayaan terhadap mutu guru perlu dilakukan secara terus menerus, dan berkelanjutan. Hal tersebut tentu tidak lepas dari unsur manajemen kelas. Guru Profesional adalah guru yang mampu mengelola dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Hal tersebut telah teramati di SDN 001 Panipahan Kecamatan Pasir Limau Kapas Kabupaten Rokan Hilir dengan adanya kemajuan yang menjadi perbandingan jauh dari sebelum adanya re-organisasi kepemimpinan kepala sekolah, bahwa guru mengajar sudah sesuai dengan keahlian dan bidang pendidikan yang diampu masing-masing, memiliki motivasi dan loyalitas tinggi, saling bersinergi dengan kepala sekolah, hal ini di buktikan dengan adanya kerja sama dengan kinerja yang baik yaitu promosi sekolah yang menjadi metode pertama menciptakan sekolah memiliki daya saing yang tidak kalah dengan sekolah kejuruan lainnya yang sudah memiliki banyak keunggulan.

Kemampuan profesional guru adalah kemampuan dalam melaksanakan tugas, yang dibekali dengan kompetensi (kemampuan dasar). Berhasil atau tidaknya pendidikan terletak pada berbagai komponen dalam proses pendidikan guru itu. Secara lebih spesifik, apakah suatu LPTK berhasil dalam institusi tersebut. Salah satunya adalah komponen kurikulum. Oleh karena itu, kurikulum pendidikan guru harus disusun atas dasar kompetensi yang diperlukan oleh setiap guru. Tujuan, program pendidikan, sistem penyampaian, evaluasi, dan sebagainya hendaknya di rencanakan sedemikian rupa agar relevan dengan tuntutan kompetensi guru secara umum. Dengan demikian diharapkan guru mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebaik mungkin.

Kepemimpinan merupakan salah satu aspek manajerial dalam kehidupan berorganisasi yang merupakan posisi kunci. Karena kepemimpinan seorang pemimpin berperan sebagai penyelaras dalam proses kerjasama antar manusia dalam organisasinya. Peran dan fungsi pimpinan dalam mendukung pengambilan keputusan yang terbaik bagi organisasi dan sebagai stakeholdes lainnya menjadi penting. Dalam hal ini kepala sekolah SDN 001 Panipahan Kecamatan Pasir Limau Kapas Kabupaten Rokan Hilir telah membentuk tim manajemen baru pada tahun ajaran 2019/2020 dimana kepala sekolah memiliki empat wakil yaitu: wakil ketua kurikulum, wakil ketua kesiswaan, wakil ketua sarana dan prasarana, wakil ketua humas yang sebelum adanya reorganisasi kepemimpinan, kepala sekolah hanya memiliki dua wakil ketua. Berdasarkan data wawancara sekolah juga berhasil mengalami peningkatan jumlah kuantitas peserta didik dari tahun ke tahun.

Kinerja guru erat kaitannya dengan peningkatan pemberdayaan guru tersebut di mana guru harus dapat mengkritisi kurikulum secara mandiri, dapat mengelola kelas dan bahan ajarnya serta dapat meningkatkan cara mengajarnya secara efisien. Hasil pengamatan yang dilakukan oleh supervisor,

tampak sebgaiian besar guru sudah menunjukkan kinerja baik dalam menjalankan tugas dan fungsinya, artinya sesuai dengan kompetensi profesional yang harus dimiliki oleh para guru, yaitu kompetensi profesional guru ditinjau dari segi tanggung jawab jabatan guru, kompetensi profesioan guru ditinjau dari fungsi/peranan guru, kompetensi profesional guru ditinjau dar tujuan instruksional dan kompetensi profesional guru ditinjau dari segi peranannya dalam proses belajar mengajar di kelas.

Fenomena yang telah terjadi sebelum adanya reorganisasi kepemimpinan kepala sekolah di SDN 001 Panipahan Kecamatan Pasir Limau Kapas Kabupaten Rokan Hilir. Bahwa guru yang mengajar tanpa adanya persiapan perangkat pembelajaran, program dan *planning* untuk ke depan, dan dokumen kurikulum selama tiga tahun yang belum ada membuat para guru mengajar hanya berdasarkan pengalaman masa lalunya dari waktu ke waktu, sehingga merasa hafal diluar kepala dan tidak mau berubah terhadap hal-hal baru termasuk metode pembelajaran, penggunaan media, sistem penilaian yang kurang difahami, mengajar secara hafalan/tanpa persiapan mengajar, juga dimungkinkan adanya kombinasi lain, seseorang boleh jadi pimpinan yang lemah, tetapi masih merupakan manajer yang relatif efektif khususnya apabila ia kebetulan mengelola orang-orang yang sangat memahami pekerjaan mereka dan memiliki dorongan yang kuat untuk bekerja.

Keadaan seperti ini kecil kemungkinannya dan karenanya kita berharap setelah adanya reorganisasi kepemimpinan kepala sekolah di SDN 001 Panipahan Kecamatan Pasir Limau Kapas Kabupaten Rokan Hilir sebagai pimpinan yang memiliki kemampuan kepemimpinan dan loyalitas yang cukup tinggi. Kepala Sekolah adalah sebagai pemimpin. Keberhasilan pengelolaan sekolah sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Oleh karena itu kepala sekolah sebagai pemimpin dalam suatu organisasi hendaknya menyadari dan tanggap teknik-teknik untuk dapat memelihara prestasi dan kepuasan kerja guru antara lain dengan memberikan dorongan kepada guru agar dapat melaksanakan tugas mereka sesuai dengan aturan dan pengarahan. Terkait dengan hal tersebut berdasarkan penelitian dalam wawancara kepala sekolah memaparkan bahwa SDM guru profesional dan kinerja guru menjadi peran utama untuk memajukan dan menciptakan sekolah menjadi lebih baik dan mencapai keunggulan, memiliki daya saing terhadap sekolah-sekolah kejuruan lainnya. Oleh sebab itu, kepala sekolah berupaya untuk meningkatkan sumber daya manusai SDN 001 Panipahan Kecamatan Pasir Limau Kapas Kabupaten Rokan Hilir dengan selalu berperan aktif dalam kegiatan kegiatan IHT (*Inhous Training*) yakni pelatihan dan pendampingan implementasi kurikulum setiap pergantian semester, selain itu para waka (wakil ketua) kepala sekolah di ikut sertakan diklat calon kepala sekolah dan diklat pegawai dengan tujuan agar mengetahui dan memahami bagaimana menjadi seorang manajerial.

Oleh sebab itu salah satu tugas kepala sekolah adalah untuk bisa menciptakan guru profesional agar bisa bekerja sesuai dengan pengarahan yang diberikan. Lebih jauh kepala sekolah sebagai pimpinan harus mengetahui kinerja guru-gurunya. Karena kinerja paling tidak sangat berkait dengan kepemimpinan organisasi sekolah dan juga kepentingan guru itu sendiri, oleh karena itu bagi sekolah, hasil penilaian kinerja para guru sangat penting artinya dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, penempatan, promosi dan berbagai aspek lain. Sedangkan bagi guru penilaian dapat berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan, dan potensi yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karirnya. Sehingga secara berkala hendaknya mengadakan penilaian kinerja guru-gurunya.

Dengan adanya penilaian kinerja kepala sekolah akan memperoleh informasi tentang keberhasilan atau kegagalan gurunya dalam menjalankan tugas masing-masing. Kinerja penting untuk diteliti, karena ukuran terakhir keberhasilan suatu organisasi/ sekolah adalah kinerja atau pelaksanaan pekerjaannya, sehingga kemajuan sekolah banyak dipengaruhi oleh kinerja guru-gurunya. Penilaian

kinerja guru pada dasarnya merupakan penilaian yang sistematis terhadap penampilan kerja guru itu sendiri terhadap taraf potensi kerja guru dalam upaya mengembangkan diri untuk kepentingan sekolah. Sehingga di antara tujuan sekolah dapat Menyiapkan peserta didik untuk menjadi anak yang beriman, bertakwa, berakhlak mulia, menguasai ranah kognitif, ranah efektif serta ranah psikomotor.

Kinerja guru merupakan seluruh usaha guru untuk mengantarkan proses pembelajaran mencapai tujuan pendidikan. Adapun kinerja guru meliputi seluruh kegiatan yang menyangkut tugas profesionalnya sebagai guru dan tugas pengembangan pribadi guru. Tugas Profesional guru mencakup suatu kegiatan berantai evaluasi. Selain itu dimulai dari merencanakan pembelajaran, melaksanakan, mengevaluasi sampai dengan tindak lanjut guru juga dituntut untuk memiliki pemahaman wawasan kependidikan, pemahaman terhadap peserta didik serta harus mampu mengembangkan potensi peserta didik. Adapun tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SDN 001 Panipahan Kecamatan Pasir Limau Kapas Kabupaten Rokan Hilir.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh profesionalisme guru terhadap kinerja guru di SDN 001 Panipahan Kecamatan Pasir Limau Kapas Kabupaten Rokan Hilir.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan profesionalisme secara bersama terhadap kinerja guru di SDN 001 Panipahan Kecamatan Pasir Limau Kapas Kabupaten Rokan Hilir.

LANDASAN TEORITIS

1. Konsep Kinerja Guru

Langkah-langkah atau prosedur kerja selalu mengarah pada pencapaian hasil pekerjaan yang sesuai dengan tuntutan kerjanya. Bila suatu pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan prosedurnya, maka akan sampai pada hasil kerja yang diinginkan yang merupakan tuntutan pekerjaan tersebut. Tolok ukur dari kinerja adalah yang menggambarkan hasil yang ingin dicapai. Seberapa jauh seseorang mampu melaksanakan pekerjaan dan dibandingkan dengan hasil yang ingin dicapai dinamakan kinerja seseorang pada pekerjaan tersebut. Dengan begitu kinerja seorang guru akan meningkat apabila ketiga komponen tersebut ada dalam dirinya, dan akan kurang jika salah satu komponen tersebut kurang bahkan tidak ada. Sedangkan menurut Hasibuan (2013) faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja), pendidikan, keterampilan, manajemen kepemimpinan, tingkat penghasilan, gaji dan kesehatan, jaminan sosial, iklim kerja, sarana prasarana, teknologi dan kesempatan berprestasi

Kemudian menurut Keputusan bersama Mendikbud dan Kepala BAKN Nomor : 0433/P/1993 dan Nomor 25 Tahun 1993, tentang petunjuk pelaksanaan jabatan fungsional guru dan angka kreditnya adalah sebagai berikut:

1. Menyusun program pengajaran, menyajikan program pengajaran, evaluasi belajar, analisis hasil belajar serta menyusun program perbaikan dan pengayaan terhadap peserta didik yang menjadi tanggung jawabnya.
2. menyusun program bimbingan dan tindak lanjut program bimbingan terhadap peserta didik yang menjadi tanggung jawabnya.
3. Tugas pokok guru tersebut menjadi pedoman kinerja guru untuk menghasilkan prestasi kerja yang dapat diberikan angka kredit, sebagai dasar untuk kenaikan pangkat dan jabatan fungsional guru.

Menurut Mulyasa (2013) Kinerja dapat diartikan sebagai prestasi kerja dalam hal ini prestasi guru adalah merupakan perilaku guru yang mempunyai kecakapan dan menguasai segala seluk beluk bidang tugasnya dan bidang lain yang berhubungan dengan tugasnya, ketrampilan yang sangat baik dalam melaksanakan tugasnya, pengalaman yang luas dibidang tugasnya dan bidang lain yang berhubungan

dengan tugasnya, selalu bersungguh-sungguh dan tidak mengenal waktu dalam melaksanakan tugasnya, kesegaran dan kesehatan jasmani dan rohani yang baik, selalu melaksanakan tugas secara berdayaguna dan berhasil guna dan hasil kerjanya jauh melebihi hasil kerja rata-rata yang ditentukan, baik dalam arti mutu maupun dalam arti jumlah. Kinerja memiliki makna positif seperti kualitas kerja, disiplin, jujur, giat, produktif. Maka untuk bisa meningkatkan kinerja dan memahami arti sebuah kinerja diperlukan penilaian secara khusus yang dilakukan oleh orang yang memiliki kemampuan dan keahlian di bidang tersebut.

2. Konsep Kepemimpinan Kepala Sekolah

Menurut Terry (2014) mengatakan bahwa kepemimpinan (*leadership*) adalah merupakan hubungan antara seseorang dengan orang lain, pemimpin mampu mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja bersama-sama dalam tugas yang berkaitan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sedangkan Yulk (2015) mendefinisikan kepemimpinan merupakan proses pengaruh sosial dan pengaruh sengaja dilakukan seseorang terhadap orang lain untuk menstruktur aktifitas-aktifitas dan relasi-relasi didalam sebuah organisasi. Menurut Hughes (2012) ada tiga faktor yang berinteraksi menentukan efektifitas kepemimpinan yaitu: *leader behavior* (perilaku pemimpin) yaitu, efektifitas kepemimpinan sangat dipengaruhi gaya memimpin seseorang. Kedua, *subordinate* (bawahan) yaitu, efektifitas kepemimpinan dipengaruhi oleh tingkat penerimaan dan dukungan bawahan. Bawahan akan mendukung seorang pemimpin sepanjang mereka melihat tindakan pemimpin dianggap dapat memberi manfaat dan meningkatkan kepuasan mereka. Ketiga, *situation* yaitu, situasi dalam gaya kepemimpinan yaitu: hubungan pemimpin anggota, tingkat dalam struktur tugas dan posisi kekuasaan pemimpin yang dapat melalui wewenang formal.

Pengelolaan sekolah harus benar-benar dipimpin oleh seorang kepala sekolah yang mempunyai *acceptability*, karena keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan motor penggerak aktivitas yang ada dalam mencapai tujuan. Aktivitas kepala sekolah sebagai seorang manajer meliputi pengelolaan 3 M, yaitu pertama, manusia sebagai faktor penggerak utama aktivitas sekolah, kedua, *money* yaitu sebagai modal aktivitas, ketiga, *method* sebagai alat untuk mengarahkan manusia dan uang menjadi efektif dalam mencapai tujuan. Namun peranan kepala sekolah sebagai manajer tidaklah cukup (Aan Komariah, 2008).

Kemampuan manajerial yang tinggi menjadikan sekolah efisien. Tetapi juga tidak dikendalikan dengan kemampuan kepemimpinannya yang efektif, maka kepala sekolah akan menjadi manajer yang tangguh yang menggunakan kekuasaannya dengan semena-mena, dengan kurang begitu memperhatikan aspek-aspek moral, etika dan sosial. Harus diingat bahwa kepala sekolah sebagai pemimpin harus memegang pada prinsip utama saat melaksanakan tugasnya yaitu bahwa orang lebih penting ketimbang benda benda mati. Kepemimpinan kepala sekolah pada hakikatnya adalah kepala sekolah yang memahami dan menguasai kemampuan manajerial dan kepemimpinan yang efektif seperti yang diakronimkan bahwa kepala sekolah sebagai EMASLIM (*educator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator, dan motivator*)

3. Konsep Profesionalisme Guru

Profesionalisme guru merupakan kondisi, arah, nilai, tujuan, dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan dalam bidang pendidikan dan pembelajaran yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang yang menjadi mata pencaharian. Sementara itu, guru yang professional adalah guru yang memiliki kompetensi yang dipersyaratkan untuk melakukan tugas pendidikan dan pembelaran. Guru professional merupakan orang yang telah menempuh program pendidikan guru dan memilikin tingkat master serta telah mendapat ijazah Negara dan telah berpengalaman dalam mengajar pada kelas-kelas

besar (Rusman, 2012). Melalui model pembelajaran yang tepat di harapkan siswa tidak hanya dapat pengetahuan, namun juga memiliki kesan yang mendalam tentang materi pelajaran , sehingga dapat mendorong siswa untuk mengimplementasikan konsep nilai-nilai pada kehidupan sehari-hari (Pupuh Fathurrahman & Aa Suryana, 2012).

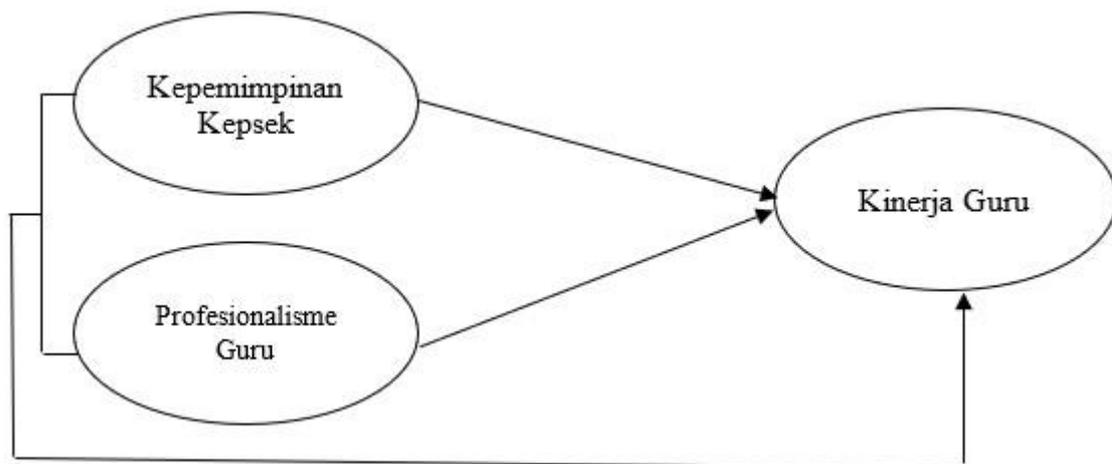
Guru dalam era teknologi informasi dan komunikasi sekarang ini bukan hanya sekedar mengajar melainkan harus menjadi manajer belajar. Ciri profesional di atas menurut Rusman (2012) guru juga dituntut memenuhi cakupan kompetensi berkaitan dengan profesionalisme guru, pasal 10 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan dosen kompetensi guru meliputi:

- 1) Kompetensi padagogik, guru harus mampu mengoptimalkan kompetensi potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan kemampuannya di kelas, dan guru juga harus mampu melakukan kegiatan penilaian terhadap kegiatan pembelajaran yang telah dilakukan.
- 2) Kompetensi kepribadian, kriteria kompetensi kepribadian seorang guru meliputi bertindak sesuai dengan norma, menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi.
- 3) Kompetensi sosial, kriteria kompetensi sosial meliputi bertindak obyektif serta tidak diskriminatif, berkomunikasi secara fektif, empatik dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, beradaptasi di tempat bertugas dan berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi orang lain secara lisan maupun tulisan atau bentuk lain.
- 4) Kompetensi professional, kriteria kompetensi professional guru adalah menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu, mengasai standard kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran.

4. Kerangka Pemikiran

Kepemimpinan kepala sekolah akan diterima oleh guru-guru apabila kepemimpinan yang diterapkan sangat cocok dan disukai oleh guru-gurunya. Sehingga kalau sudah demikian guru akan memiliki kecenderungan untuk meningkatkan kinerjanya. Profesionalisme adalah mutu, kualitas dan tindak tanduk yang merupakan ciri suatu profesi atau orang yang professional. Secara umum profesi diartikan sebagai suatu pekerjaan yang memerlukan pendidikan lanjut di dalam science dan teknologi yang digunakan sebagai perangkat dasar untuk diimplimentasikan dalam berbagai kegiatan yang bermanfaat. Profesionalisme guru terkait erat dengan mutu seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang pada gilirannya kinerjanya menjadi baik. Guru profesional terkait dan melekat pada tugas keprofesionalannya yang akan mempengaruhi kinerja guru, selagi profil guru profesional masih eksis dalam tugasnya. Profesionalisme guru terkait erat dengan mutu seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang pada gilirannya kinerjanya menjadi baik. Dengan demikian profesionalisme akan berpengaruh terhadap kinerja guru tersebut.

Kepemimpinan Kepala Sekolah dan guru profesional dalam suatu organisasi sekolah sebagai suatu sistem akan mempengaruhi kinerja guru. Dengan demikian diduga kepemimpinan kepala sekolah dan guru profesional secara bersama-sama mempunyai hubungan positif dengan kinerja guru khususnya sekolah dasar. Secara ringkas kerangka berpikir penelitian ini dapat dilihat pada paradigma penelitian pada gambar sebagai berikut :



Gambar 1. Model Penelitian

5. Hipotesis

- a. Diduga ada pengaruh signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SDN 001 Panipahan Kecamatan Pasir Limau Kapas Kabupaten Rokan Hilir.
- b. Diduga ada pengaruh signifikan profesionalisme guru terhadap kinerja guru di SDN 001 Panipahan Kecamatan Pasir Limau Kapas Kabupaten Rokan Hilir.
- c. Diduga ada pengaruh signifikan kepemimpinan kepala sekolah dan profesionalisme secara bersama terhadap kinerja guru di SDN 001 Panipahan Kecamatan Pasir Limau Kapas Kabupaten Rokan Hilir

6. Definisi Operasional Variabel Penelitian

- 1) Kinerja Guru (Y), merupakan kemampuan guru atau performen seorang guru dalam melaksanakan tugasnya dapat diukur dengan indikator yaitu: kemampuan menyusun program pengajaran, kemampuan menyajikan program pengajaran, kemampuan menganalisis hasil belajar, kemampuan menyusun program perbaikan dan pengayaan dan kemampuan menyusun program bimbingan dan menindak lanjuti.
- 2) Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1), adalah pola perilaku kepala sekolah dalam menyelenggarakan dan mengarahkan guru sehingga perilaku tersebut menggambarkan interaksi antara sekolah dengan bawahannya pengukurannya dengan fokus penelitian pada Kompetensi manajerial dengan indikator (Syaiful Sagala, 2003) yaitu memiliki kepribadian yang kuat, memahami kondisi guru dan siswa, memiliki visi dan memahami misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan dan kemampuan berkomunikasi.
- 3) Profesionalisme Guru (X_2), merupakan sikap guru profesional yang memiliki empat kompetensi yang meliputi: kompetensi padagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi social, kompetensi profesional dan yang menjadi fokus ada kompetensi professional dengan indikator yaitu menguasai kurikulum, menguasai materi pelajaran, menguasai metode dan evaluasi belajar, setia terhadap tugas dan disiplin

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *ex post facto*. Penelitian ini dilakukan pada SDN 001 Panipahan Kecamatan Pasir Limau Kapas Kabupaten Rokan Hilir. Penelitian dilakukan selama 3 (bulan) bulan yang akan dimulai pada Bulan Juni 2022 sampai Bulan Agustus 2022. Populasi pada penelitian ini adalah kepala sekolah dan seluruh guru SDN 001 Panipahan Kecamatan

Pasir Limau Kapas Kabupaten Rokan Hilir dengan guru yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan guru honorer yang berjumlah 32 orang, dan seluruhnya dijadikan sampel. Penelitian ini digunakan data primer dan data sekunder, dan data diperoleh kuesioner dan dokumentasi. Analisa data yang digunakan yaitu analisis statistik regresi linear berganda dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan: Y= Kinerja guru; α = Konstanta; β_1 & β_2 = Koefisien regresi

X_1 = Kepemimpinan kepala sekolah, X_2 = Profesionalisme guru ε = Error term

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, tahapan analisis yang akan dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas, bertujuan untuk menentukan item-item pertanyaan yang valid (baik) atau tidak baik dalam penentuan variabel. Pengujian dilakukan dengan membandingkan setiap item dengan skor tanggapan responden, kriteria pengujian (Priyatno, 2017):

- 1) Jika nilai signifikansi r hitung \leq nilai $\alpha=5\%$, maka item pernyataan dinyatakan valid.
- 2) Jika nilai signifikansi r hitung $>$ nilai $\alpha=5\%$, maka item pernyataan dinyatakan tidak valid/gagal.

b. Uji Reliabilitas, digunakan untuk mengukur konsistensi hasil penelitian atas dasar waktu yang berbeda. Semua item yang valid akan dilakukan uji reliabilitas. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan membandingkan antara nilai *alpa crounbach* dengan 0,50. Kriteria pengujian adalah (Priyatno, 2017):

- 1) Jika *alpa crounbach* \geq nilai kritis (0,50), maka item pernyataan dinyatakan reliabel atau handal.
- 2) Jika *alpa crounbach* $<$ nilai kritis (0,50), maka item pernyataan dinyatakan tidak reliabel atau tidak handal

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji normalitas, bertujuan untuk mengetahui pola distribusi nilai residual regresi linear berganda. Pengujian ini dilakukan dengan *normal p-plot of regression standardized residual*. Kriteria pengujian yaitu;

- a) Jika nilai residual menyebar disepanjang garis diagonal, maka dikatakan residual berdistribusi normal.
- b) Jika nilai residual menyebar tidak disepanjang garis diagonal, maka dikatakan residual berdistribusi tidak normal.

c) Uji Multikolinearitas, digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan sempurna antar sesama variabel bebas. Pengujian dilakukan dengan koefisien VIF dan tollerance dengan kriteria sebagai berikut:

- a) Jika nilai VIF berada disekitar satu dan tollerance berada di sekitar angka satu, maka dikatakan model bebas kasus multikolineritas
- b) Jika nilai VIF dan tollerance lebih besar dari satu, maka dikatakan terdapat kasus multikolineritas dalam model regresi linear berganda

d) Uji Heteroskedastisitas, digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Uji heteroskedastisitas ini dilakukan dengan menggunakan *scutter plot of regression*. Kriteria pengujian adalah:

- 1) Jika pada *scutter plot of regression* data menyebar secara acak, maka dikatakan model regresi linear berganda bebas kasus heterokedastisitas
- 2) Jika pada *scutter plot of regression* data menyebar membentuk pola tertentu, maka dikatakan terjadi kasus heterokedastisitas dalam model.

3. Uji Hipotesis

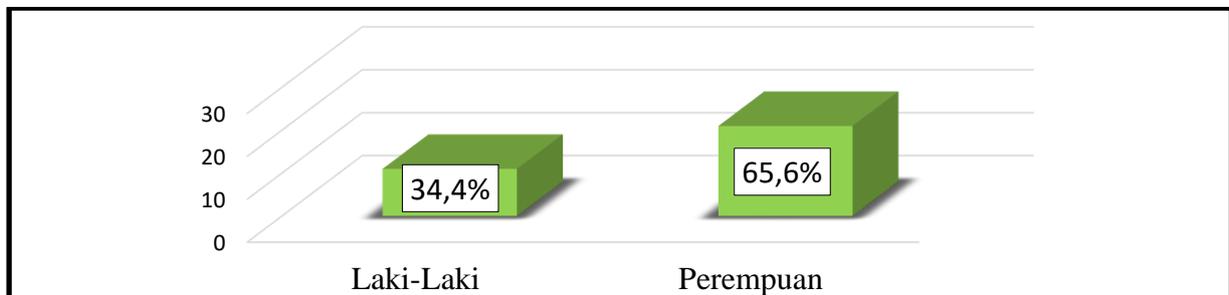
- a. Uji hipotesis secara simultan (uji-F), bertujuan melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan dengan kriteria pengujian:
 - 1) Jika nilai signifikansi F hitung $\leq \alpha=5\%$, berarti variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
 - 2) Jika nilai signifikansi F hitung $> \alpha=5\%$, berarti variabel independen secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Uji hipotesis secara parsial (uji-t), bertujuan melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial dengan kriteria pengujian:
 - 1) Jika nilai signifikansi t hitung $\leq \alpha=5\%$, berarti variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
 - 2) Jika nilai signifikansi t hitung $> \alpha=5\%$, berarti variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

4. Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

- a. Koefisien korelasi (R), digunakan untuk menentukan besarnya keeratan hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2017).
- b. Koefisien determinasi (R^2), bertujuan untuk melihat kontribusi variabel independen terhadap variabel dependennya

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

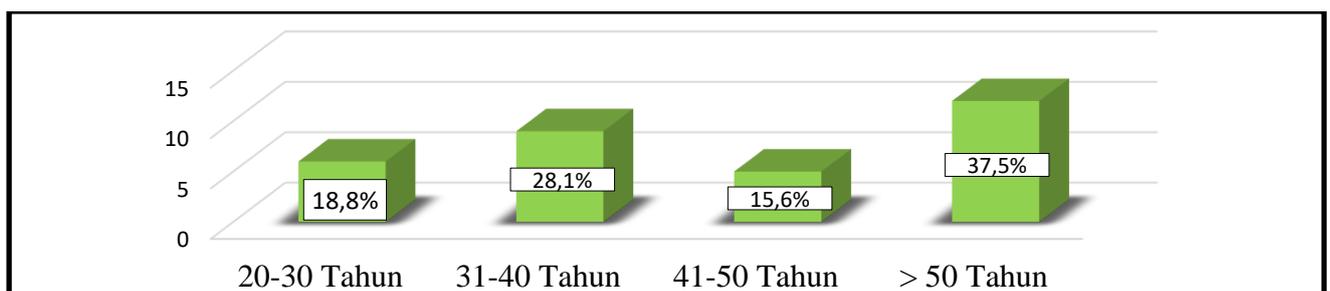
Sebelum melakukan analisis dan pengujian hipotesis, maka pada tahap awal dilihat identitas responden berdasarkan jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir. Berikut identitas responden berdasarkan jenis kelami.



Gambar 2. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Sumber: Hasil Pengolahan Data

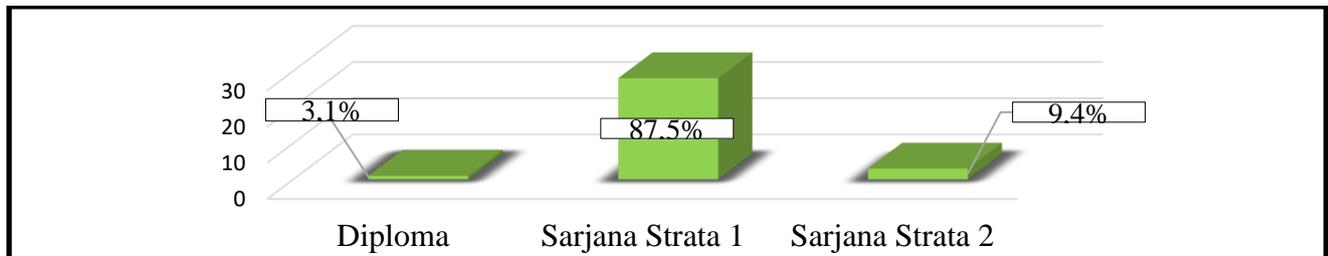
Dari Gambar 2 dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian ini didominasi guru perempuan. Ini menggambarkan bahwa kaum perempuan lebih banyak yang tertarik menjadi guru, disamping itu perempuan itu juga memiliki karakter yang cocok sebagai seorang tenaga pengajar. Selanjutnya dapat dilihat identitas responden berdasarkan usia



Gambar 3. Identitas Responden Berdasarkan Usia

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Dari Gambar 3 menggambarkan sebagian besar responden berusia diatas 50 tahun. Hal ini menjelaskan bahwa guru yang menjadi responden sudah mempunyai pengalaman yang baik dibidang pendidikan. Didini juga dapat menggambarkan bahwa guru ini mempunyai tingkat emosi yang stabil, sehinggann guru lebih dapat mengendalikan peserta didik saat mereka berada di lingkungan sekolah. Selanjutnya dapat dilihat identitas responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir.



Gambar 4. Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Dari Gambar 4 menjelaskan bahwa guru pada sekolah ini mayoritas berpendidikan Sarjana Strata 1 (S1). Hal ini sudah sesuai dengan persyaratan minimum menjadi bagi seorang guru yang tertuang didalam Undang-Undang Nomor 14 pasal 9 Tahun 2005, tersirat adanya persyaratan untuk menjadi guru minimal berijazah S1 atau D4, dengan tidak membedakan apakah itu guru SD, guru SMP atau guru pada jenjang menengah. Selanjutnya dilakukan analisis deskriptif statistik terhadap tanggapan responden pada pernyataan dari masing-masing variabel yang diteliti. Berikut dapat dilihat rekapitulasi nilai skor rata-rata tanggapan responden tersebut.

Tabel 1. Rekapitulasi Nilai Skor Rata-Rata Tanggapan Responden

No	Variabel	Jumlah Pernyataan	Nilai Skor Rata-Rata	Kriteria
1	Kepemimpinan Kepala Sekolah	10	3,94	Baik
2	Profesionalisme Guru	10	3,87	Baik
3	Kinerja Guru	10	3,92	Baik

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Dari Tabel 1 diperoleh nilai total skor rata-rata tanggapan responden terkait dengan variabel kepemimpinan kepala sekolah sebesar 3.94, artinya secara keseluruhan jawaban responden. Hasil ini menggambarkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah pada SD tersebut sudah baik jika diperhatikan dari adanya kepribadian yang kuat, kepala sekolah yang dapat memahami kondisi guru dan siswa, kepala sekolah yang memiliki visi dan memahami misi sekolah dengan baik, kemampuan kepala sekolah dalam mengambil keputusan dan kepala sekolah yang memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik.

Selanjutnya dari Tabel 1 juga dapat dilihat nilai skor total rata-rata tanggapan responden terkait dengan variabel profesionalisme guru diperoleh sebesar sebesar 3.87. Hal ini menjelaskan bahwa secara umum guru atau responden menyakan bahwa mereka sudah memiliki profesionalisme yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini jika diperhatikan dari guru yang dapat menguasai kurikulum dengan baik, guru yang menguasai materi pelajaran dengan baik, guru yang menguasai metode dan evaluasi belajar, guru yang memiliki sikap setia terhadap tugas dan guru yang selalu disiplin dalam pelaksanaan tugasnya.

Pada bagian akhir dapat dilihat nilai skor total rata-rata tanggapan responden terhadap variabel kinerja guru yang diperoleh sebesar 3.92. Hasil ini menjelaskan bahwa secara umum guru sudah memiliki kinerja yang baik selama melaksanakan tugasnya, hal ini dilihat dari kemampuan guru dalam menyusun program pengajaran, kemampuan guru dalam menyajikan program pengajaran, kemampuan guru dalam menganalisis hasil belajar, kemampuan guru dalam menyusun program perbaikan dan pengayaan dan kemampuan guru dalam menyusun program bimbingan dan menindak lanjuti hasilnya. Tahapan analisis selanjutnya adalah melakukan analisis validitas dan reliabilitas. Hasil pengolahan data untuk pengujian validitas dan reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas

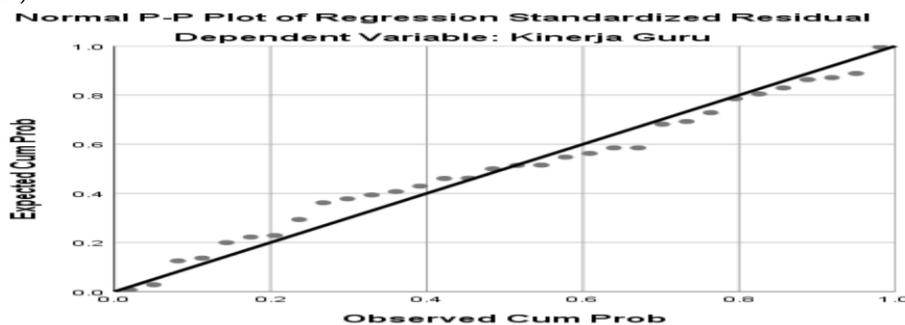
No	Variabel	Jumlah Item Valid	Alpha Crounbach	Kesimpulan
1	Kepemimpinan Kepala Sekolah	10	0,594	Reliabel
2	Profesionalisme Guru	10	0,708	Reliabel
3	Kinerja Guru	10	0,846	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Dari Tabel 2 terlihat bahwa variabel kepemimpinan kepal sekolah, profesionalisme guru dan kinerja guru masing-masing dinilai dengan menggunakan sepuluh pernyataan untuk mengukur variabel tersebut. Hasil pengolahan data, diketahui bahwa seluruh item pernyataan tersebut dinyatakan valid. Begitu juga dengan hasil pengujian reliabilitas, dimana seluruh pernyataan yang valid dinyatakan reliabel dalam menentukan masing-masing variabel karena memiliki nilai alpha *crounbach* lebih besar dari nilai *cutt off* nya yaitu diatas 50%. Kemudian dilakukan pengujian terhadap model regresi linear berganda, apakah layak atau tidak dijadikan sebagai alat analisis. Pengujian yang dilakukan adalah uji asumsi klasik terhadap alat analisis tersebut dan hasilnya adalah sebagai berikut;

1. Hasil Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan kurva *normal p-plot of regression standardized residual*. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh hasil pengujian normalitas sebagai berikut;



Gambar 5. Hasil Uji Normalitas

Sumber: Olahan Data

Dari Gambar 5 dapat dilihat bahwa nilai residual dari regresi linear berganda menyebar disepanjang garis diagonal dari kurva *normal p-plot of regression standardized residual*. Hal ini memberikan arti bahwa asumsi normalitas sudah terpenuhi. Pengujian asumsi klasik kedua yaitu uji multikolinearitas dan hasilnya dapat dilihat pada Tabel 3.

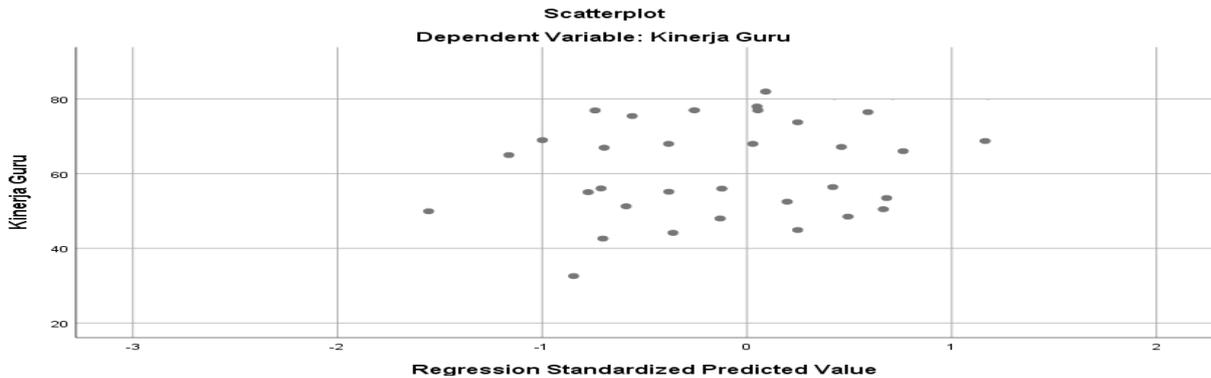
Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

No	Sub Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
----	--------------	-----------	-----	------------

1	Kepemimpinan Kepsek (X_1)	0.876	1.099	Bebas Kasus Multikolinieritas
2	Profesionalisme Guru (X_2)	0.876	1.099	Bebas Kasus Multikolinieritas

Sumber: Data Olahan

Dari Tabel 3 terlihat nilai *tolerance* mendekati angka 1 dan nilai *Varian Inflation Factor* (VIF) berada dibawah angka 1. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi kasus multikolinieritas dalam model regresi linear. Pengujian asumsi klasik ke tiga adalah uji heterokedastisitas dan hasilnya dapat dilihat pada Gambar 6



Gambar 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Olahan Data

Dari Gambar 6, dapat dilihat bahwa data menyebar secara acak pada kurva *scuuterplot*, hasil ini menjelaskan bahwa tidak terjadi kasus heterokedastisitas dalam model regresi linear berganda. Setelah model dinyatakan lolos pengujian asumsi klasik, maka tahapan selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis dan diperoleh hasil sebagai berikut;

Tabel 4. Hasil Persamaan Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	12.620	5.215	-
Kepemimpinan Kepsek	0.831	0.190	0.545
Profesionalisme guru	0.494	0.150	0.409

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan Tabel 4, dapat juga disajikan dalam persamaan yaitu:

$$Y = 12,620 + 0,831 X_1 + 0,494 X_2$$

Dari persamaan ini diketahui bahwa nilai konstan (α) dalam penelitian ini yaitu diperoleh sebesar 12,620. Angka ini bertanda positif dan memberikan arti bahwa jika diasumsikan kepemimpinan kepala sekolah tidak baik ($X_1=0$) dan profesionalisme guru tidak ada ($X_2=0$), maka kinerja guru masih ada yaitu sebesar 12,620 satuan. Koefisien regresi variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1) diperoleh sebesar 0,831. Angka ini bertanda positif dan memberikan arti jika diasumsikan kepemimpinan kepala sekolah mengalami perubahan dan profesionalisme konstan, maka kinerja guru juga akan mengalami perubahan dengan arah yang sama sebesar 0.831 satuan. Koefisien regresi variabel profesionalisme guru (X_2) diperoleh sebesar 0,494. Angka ini bertanda positif dan memberikan arti jika diasumsikan profesionalisme guru mengalami perubahan, sementara nilai kepemimpinan kepala sekolah konstan maka kinerja guru juga akan mengalami perubahan dengan arah yang sama. Hasil pengujian hipotesis secara simultan dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1544.467	2	772.233	53.448	.000 ^b
	Residual	419.002	30	14.448		
	Total	1963.469	32			

Sumber: Data Olahan, 2022

Dari Tabel 5 terlihat bahwa nilai signifikansi F hitung lebih rendah dari alpha. Hasil ini menjelaskan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari variabel kepemimpinan kepala sekolah dan profesionalisme guru terhadap kinerja guru secara simultan. Hasil temuan hipotesis ketiga berdasarkan Tabel 5 dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan profesionalisme guru berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja guru SDN 001 Panipahan Kecamatan Pasir Limau Kapas Kabupaten Rokan Hilir. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baiknya kepemimpinan yang ditunjukkan oleh kepala sekolah disertai dengan meningkatnya profesionalisme guru dalam memberi pembelajaran dan didikan kepada peserta didik maka akan semakin memberikan dampak yang semakin baik terhadap peningkatan kinerja guru. Sekolah yang bermutu dapat dilihat dari tingkat koordinasi dan keserasian seluruh input sekolah yang meliputi kepemimpinan kepala sekolah, keprofesionalisme tenaga pengajar, murid didik, kurikulum, uang serta peralatan secara harmonis sehingga mampu menciptakan situasi pembelajaran yang menyenangkan, mampu memotivasi minat belajar, mampu memberdayakan peserta didik.

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Susilo (2020), yang menyimpulkan kepemimpinan kepala sekolah dan profesionalisme guru berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja guru pada Sekolah Beacon Academy Kelapa Gading Jakarta Utara. Penelitian Rachmawati dan Wafrotur (2015), juga menyimpulkan kepemimpinan kepala sekolah dan profesionalisme guru berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja guru SMK Batik 1 Surakarta. Selanjutnya penelitian Nasar (2016), menyimpulkan kepemimpinan kepala sekolah dan profesionalisme guru berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja guru pendidikan jasmani Sekolah Dasar di Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

No	Variabel	Signifikansi	Alpha	Keterangan
1	Kepemimpinan Kepsek (X_1)	0,000	0,050	Berpengaruh
2	Profesionalisme Guru (X_2)	0,003	0,050	Berpengaruh

Sumber: Data Olahan, 2022

Dari Tabel 6 dapat dilihat signifikansi t hitung variabel kepemimpinan kepala sekolah lebih rendah dari alpha, dengan demikian dapat dikatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru. Hasil temuan hipotesis pertama berdasarkan Tabel IV.9 dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru SDN 001 Panipahan Kecamatan Pasir Limau Kapas Kabupaten Rokan Hilir. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baiknya sikap kepemimpinan yang ditunjukkan keapala sekolah maka akan semakin memberikan dampak yang semakin baik pula terhadap peningkatan kinerja guru dalam menjaga, mengarahkan dan membimbing siswa agar tumbuh berkembang sesuai dengan potensi, minat dan bakatnya. Pentingnya peranan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja para guru karena kepala sekolah sendiri bertugas dalam

memberikan bimbingan, bantuan, pengawasan dan penilaian pada masalah-masalah yang berhubungan dengan teknis penyelenggaraan dan pengembangan pendidikan pengajaran yang berupa perbaikan program dan kegiatan pendidikan pengajaran untuk dapat menciptakan situasi belajar mengajar yang aktif.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Afidah (2020), yang menyimpulkan kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Geger Kabupaten Madiun. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Darlima (2017), juga menyimpulkan kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Negeri 14 Palembang. Selanjutnya penelitian Indriyansyah (2018), menyimpulkan kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Negeri 15 Kota Palembang.

Kemudian signifikansi t hitung variabel profesionalisme guru lebih rendah dari alpha. Dengan demikian dikatakan bahwa profesionalisme guru memang benar berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru. Guru yang profesional sangat menentukan peningkatan mutu pendidikan karena tugas dan tanggung jawab yang mulia dalam mendidik agar terjadi perubahan pola pikir dan perilaku sesuai yang diharapkan. Guru yang mempunyai profesionalisme yang tinggi tersebut akan merujuk pada pencapaian kinerja karena memiliki kemampuan penguasaan pembelajaran secara luas dan mendalam baik didalam kelas maupun diluar kelas. Profesionalisme guru merupakan tenaga pengajar yang memahami tugas dirinya secara utuh baik dari segi keilmuannya, kepribadianya, sosialnya dan keadaan siswa didik.

Jerome (2017), pentingnya peningkatan kemampuan profesional guru dalam pencapaian kinerja guru dapat ditinjau dari berbagai sudut pandang. Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat pesat, berbagai metode dan media baru dalam pembelajaran telah berhasil dikembangkan. Demikian pula halnya dengan pengembangan materi dalam rangka pencapaian target kurikulum harus seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Semua itu harus dikuasai oleh guru dan kepala sekolah, sehingga mampu mengembangkan pembelajaran yang dapat membawa anak didik menjadi lulusan yang berkualitas tinggi. Dalam rangka itu, peningkatan profesional guru perlu dilakukan secara kontinu seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi pendidikan. Suatu contoh, disaat ini banyak guru yang menggunakan media LCD dalam kegiatan belajar mengajar, apabila guru tersebut tidak menguasai teknologi maka ia akan tertinggal oleh guru-guru yang memang menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi, guru hanya menulis dipapan kemudian para siswa mencatat.

Penelitian ini berkorelasi dengan penelitian Rosmawati et all (2020), yang menyimpulkan profesionalisme guru berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Manado. Penelitian Armani dan Margunani (2017), juga menyimpulkan profesionalisme guru berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru mata pelajaran ekonomi di SMA Negeri Se-Kabupaten Sragen. Selanjutnya penelitian Sihimbing (2022), menyimpulkan profesionalisme guru berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru SMA Negeri 5 Pematangsiantar. Selanjutnya dapat dilihat koefisien korelasi dan koefisien determinasi seperti pada Tabel 7

Tabel 7. Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.887 ^a	0.787	0.772	3.801

Sumber: Data Olahan

Dari Tabel 7 terlihat nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,887, hal ini memberikan arti bahwa terdapat hubungan kuat sempurna antara kepemimpinan kepala sekolah dan profesionalisme guru dengan kinerja guru yaitu sebesar 88,7%. Selanjutnya dalam Tabel 7 juga terlihat koefisien determinasi sebesar 0,772. Hasil ini menjelaskan bahwa variasi naik atau turunnya kinerja guru sebesar 77,2% ditentukan oleh kepemimpinan kepala sekolah dan profesionalisme guru sedangkan sisanya sebesar 22,8% ditentukan oleh faktor lain di luar model.

Keeratan hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan profesionalisme guru terhadap kinerja guru berada pada kategori sangat kuat, dengan tingkat kontribusi antara kepemimpinan kepala sekolah dengan profesionalisme guru terhadap kinerja guru tersebut berada pada tingkat kontribusi tinggi sekali. Hal ini menunjukkan bahwa antara kepemimpinan kepala sekolah dan profesionalisme guru harus saling bersenergi dan bekerjasama dalam meningkatkan kinerja guru. Antara kepemimpinan kepala sekolah dan profesionalisme guru bagaikan tubuh manusia yang saling membutuhkan antara satu dan yang lainnya, pemimpin kepala sekolah diumpamakan sebagai kepala yang memberikan ide-ide, keputusan dan kebijakan yang harus dilakukan oleh guru yang diumpamakan anggota tubuh seperti tangan dan kaki dengan fungsi dan kemampuan yang berbeda-beda, dengan kerja sama yang serasi dengan kemampuan yang mumpuni dipandu kepemimpinan yang visioner, edukator, komunikator, motivator dan inovator akan menghasilkan suatu pendidikan yang berkualitas dan bermutu.

KESIMPULAN

Simpulan dari penelitian ini adalah variabel kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru SDN 001 Panipahan Kecamatan Pasir Limau Kapas Kabupaten Rokan Hilir. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik sikap pimpinan yaitu kepala sekolah maka akan semakin baik kinerja guru dalam menjaga, mengarahkan dan membimbing siswa agar tumbuh berkembang sesuai dengan potensi, minat dan bakatnya dan begitu juga sebaliknya. Variabel profesionalisme guru berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru SDN 001 Panipahan Kecamatan Pasir Limau Kapas Kabupaten Rokan Hilir. Hal ini menunjukkan semakin profesionalnya guru dalam menajalankan tugasnya maka akan semakin meningkat kinerja guru dalam mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik dan sebaliknya. Variabel kepemimpinan kepala sekolah dan profesionalisme guru berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja guru SDN 001 Panipahan Kecamatan Pasir Limau Kapas Kabupaten Rokan Hilir. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan kepala sekolah dan semakin meningkat profesionalisme guru dalam pelaksanaan tugas maka kinerja guru akan semakin meningkat dan sebaliknya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aan Komariah, et al., 2008, *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*, Penerbit Bumi Aksara, Cetakan Ke-2, Jakarta
- Afidah, Ririn, 2020, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru di SDN Kecamatan Geger Kabupaten Madiun*. Masters Thesis, IAIN Ponorogo. <http://etheses.iainponorogo.ac.id/10482/>
- Armani, A. R., & Margunani, 2017. *Pengaruh Profesionalisme Guru, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Mata Pelajaran Ekonomi Di SMA Negeri Sekabupaten Sragen*, *Economic Education Analysis Journal*, Vol. 6, Issue 1
- E. Mulyasa, 2013, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*, Penerbit PT Remaja Rosdakarya, Bandung

- Darlima, 2017, *Pengaruh Profesionalisme Guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 14 Palembang*, Jurnal Ecoment Global: Kajian Bisnis dan Manajemen 2 (2), 63-72,
- Duwi Priyatno, 2017, *Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS*, Penerbit Andi, Yogyakarta
- Hughes, R.L., Ginnet, R.C., dan Curphy, G.J. 2012, *Leadership: Memperkaya Pelajaran dari Pengalaman*, Edisi Ketujuh, Penerbit Salemba Humanika, Jakarta
- George R. Terry, 2014, *Manajemen Sumber daya Manusia*, Terjemahan Afifudin, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung
- Hasibuan, Melayu, 2013, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Penerbit PT Bumi Aksara, Jakarta
- Indriyansyah, Agung, 2018, *Analisis Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Disiplin Kerja Guru dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri 15 Kota Palembang*. Jurnal EMBA. Vol. 1 (1).
- Jerome, Arcaro J, 2017, *Pendidian Berbasis Mutu Prinsip-Prinsip Permusan dan Tata Langkah Penerapan*, Penerbit Pustaka Pelajar, Yogyakarta
- Keputusan bersama Mendikbud dan Kepala BAKN Nomor: 0433/P/1993 dan Nomor 25 Tahun 1993, tentang Petunjuk Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru Dan Angka Kredit
- Martoyo, Susilo, 2015, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Edisi Ketiga Penerbit BPFE, Yogyakarta
- Nasar, Ikkal Muladi, 2016, *Pengaruh Profesional Guru dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Pendidikan Jasmani Sekolah Dasar di Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa*, S1 Thesis, Pascasarjana. <http://eprints.unm.ac.id/4633/>
- Pupuh Fathurrohman, Aa Suryana, 2012, *Guru Profesional*, Penerbit Rosda Karya Bandung
- Rachmawati dan Wafrotur, 2015, *Pengaruh Profesionalisme Guru dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMK Batik 1 Surakarta*, <http://eprints.ums.ac.id/32965/>
- Rosmawati et. all, 2020, *Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Manado*. Journal of Education Research. Vol. 1 (3), 200-205
- Rusman, 2012, *Model-model Pembelajaran*, Penerbit PT RajaGrafindo Persada, Jakarta
- Sihimbing, Belsasar, 2022, *Korelasi Profesionalisme Guru, Kepemimpinan, dan Motivasi Dengan Kinerja Guru di Sma Negeri 5 Pematangsiantar*. Wadah Ilmiah Penelitian Pengabdian Untuk Nommensen Vol 1 No 2. <https://jurnal.uhnp.ac.id/wippun/article/view/290>
- Susilo, Ibnu, 2020, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Beacon Academy Kelapa Gading Jakarta Utara*. Tesis Thesis, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta. <http://repository.stei.ac.id/1967/>
- Yukl, Gary, 2015, *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Edisi 7, Penerbit Indeks, Jakarta