

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN KOMITMEN GURU TERHADAP KINERJA GURU SD AISYIYAH METRO LAMPUNG

Bagus Ragil Pratama

Universitas Muhammadiyah Metro, Lampung, Indonesia
bagusragil97@gmail.com

M. Ihsan Dacholfany

Universitas Muhammadiyah Metro, Lampung, Indonesia
mihsandacholfany@yahoo.com

ABSTRAK

Hasil kerja guru masih menjadi salah satu parameter terpenting bagi keberlangsungan dunia pendidikan. Kinerja guru yang baik akan menghasilkan siswa yang baik, tetapi ketika kinerja guru menurun maka kemungkinan besar kualitas siswa juga akan menurun. Dalam prakteknya, sering dijumpai bahwa kinerja guru masih belum optimal karena berbagai faktor. Faktor yang diteliti dalam penelitian ini adalah hubungan gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan efektivitas guru di SD Aisyiyah Metro Lampung. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengetahui apakah faktor gaya kepemimpinan kepala sekolah dan komitmen guru berpengaruh terhadap efektivitas guru. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penggunaan survei atau kuesioner. Kemudian informasi yang diperoleh dianalisis dengan uji validitas dan reliabilitas dengan uji F dan uji T. Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah diinformasikan, peneliti menyimpulkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru SD Aisyiyah Metro adalah 9 tahun, pengaruh komitmen guru terhadap kinerja guru SD Aisyiyah Metro sebesar 5%. Sedangkan gaya kepemimpinan dan komitmen guru berpengaruh secara gabungan terhadap kinerja guru SD Aisyiyah Metro dibuktikan dengan nilai R-squared sebesar 0,007. Artinya kinerja SD Aisyiyah Metro pada tingkat guru sebesar 7%. Peneliti menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan komitmen guru dapat mempengaruhi kinerja guru di SD Aisyiyah Metro Lampung. Dengan cara ini, kinerja guru meningkat ketika didorong oleh kepala sekolah dan komitmen guru meningkat secara signifikan.

Kata kunci : Gaya kepemimpinan; kepala sekolah; komitmen guru; kinerja guru.

ABSTRACT

The work of teachers is still one of the most important parameters for the sustainability of the world of education. Good teacher performance will produce good students, but when teacher performance decreases, likely, the quality of students will also decrease. In practice, it is often found that teacher performance is still not optimal due to various factors. The factor examined in this study was the relationship between the principal's leadership style and teacher effectiveness at Aisyiyah Metro Lampung Elementary School. The purpose of this study was to find out and find out whether the principal's leadership style and teacher's commitment factors affect teacher effectiveness. The method used in this study is the use of surveys or questionnaires. Then the information obtained was analyzed by validity and reliability tests with the F-test and T-test. Based on the results of data processing that had been informed, the researchers concluded that

the effect of leadership style on the performance of SD Aisyiyah Metro teachers was 9 years, and the effect of teacher commitment on the performance of SD Aisyiyah Metro teachers by 5%. Meanwhile, the leadership style and teacher commitment have a combined effect on the performance of SD Aisyiyah Metro teachers as evidenced by the R-squared value of 0.007. This means that the performance of SD Aisyiyah Metro at the teacher level is 7%. The researcher concluded that the leadership style and commitment of teachers can affect teacher performance at Aisyiyah Metro Lampung Elementary School. In this way, teacher performance improves when encouraged by the principal, and teacher commitment increases significantly.

Keywords: Leadership style; principal; teacher commitment; teacher performance.

A. PENDAHULUAN

Upaya untuk mewujudkan peserta didik yang memiliki kemampuan spiritual, kepribadian, kecerdasan, serta akhlak dan keterampilan demi mengabdikan diri kepada masyarakat juga membangun bangsa dan negara, maka Pendidikan perlu dilakukan dengan segenap hati baik dalam merencanakan, menerapkan, mengimplementasikan, bahkan mewujudkan suasana ruang belajar yang kondusif sehingga peserta didik lebih nyaman untuk mendapatkan kepercayaan dirinya dalam menimba ilmu. Namun dalam pelaksanaannya tidak semudah yang dibayangkan. Dalam implementasi dilapangan terjadi banyak sekali permasalahan yang, muncul dari banyak sektor. Permasalahan yang muncul juga cenderung kompleks yang artinya banyak sekali stakeholder yang terkait untuk dapat membangun dan mengembangkan pendidikan itu sendiri.

Manajemen dalam pendidikan memiliki urgensi tinggi dalam mengkatrol mutu dan kualitas dunia pendidikan khususnya di tingkat satuan pendidikan. Perlu sejenak kita ingat *mahfudhot* yang disampaikan oleh Ali bin Abi Thalib yang mengatakan bahwa kebaikan yang tidak di *manage* dengan baik akan kalah dengan keburukan yang dikoordinir dengan rapi dan konsisten.

Maka dengan pengorganisasian dan manajemen pendidikan harapanya mampu memberikan dampak besar terhadap kehidupan Bangsa.

Kepala sekolah sebagai supervisor dan manajer di satuan pendidikan juga harus memiliki kompetensi dalam mengorganisir sekolahnya sehingga dapat beroperasi dengan baik. Untuk memunculkan Kepala Sekolah yang berkompeten maka harus dimulai untuk meningkatkan kompetensi guru. Kinerja guru sendiri dapat meningkat melalui banyak faktor. Bisa jadi peningkatan kinerja guru dapat dilihat dari lingkungan kerjanya, gaya kepemimpinan kepala sekolahnya dan komitmen dari guru yang bersangkutan atau dari faktor lainnya.

Sehingga menilik dari beberapa literatur yang telah dipaparkan diatas, peneliti mengerucutkan penelitian pada pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan komitmen guru terhadap kinerja guru. Penilaian kerja itu sendiri akan terlihat berdasarkan situasi dan kondisi saat proses pembelajaran berlangsung selama kurun 2 semester atau 1 tahun pelajaran. Kegiatan yang dilakukan oleh guru dalam menuntaskan pekerjaannya mencerminkan upaya yang ia tunjukan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu dalam kajian ini akan dihimpun data penilaian

kinerja guru untuk mengukur seberapa jauh pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen guru terhadap kinerja guru. Namun dalam melakukan analisis peneliti memerlukan alat ukur yang akurat dan akurat.

Untuk memudahkan peneliti dalam melakukan penelitian maka peneliti mengerucut pada satu sekolah akan dijadikan sebagai objek penelitian yaitu SD Aisyiyah Metro, Lampung. Sekolah ini merupakan sekolah yang berdiri sejak Tahun 2013, namun resmi mendapatkan izin operasional pada Tahun 2016. Ada rentan waktu 3 Tahun sejak sekolah ini didirikan sampai mendapatkan izin operasional resmi dari Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Metro pada saat itu. Salah satu alasan terhambatnya izin operasional saat itu adalah belum siapnya sumber daya manusia yang siap untuk mengoperasikan sekolah tersebut.

Adapun Guru yang ada di SD Aisyiyah Metro meliputi 17 Guru Kelas dan 8 Guru Mapel. Adapun hasil Penilaian kinerja guru di SD Aisyiyah Metro sebagaimana berikut:

Tabel 1. Hasil Penilaian Kinerja Guru SD Aisyiyah Metro.

NO.	DIMENSI	PENILAIAN KINERJA GURU					JUMLAH GURU	TARGET	SKOR	PERSEN (%)
		SB 5	B 4	C 3	KB 2	TB 1				
1.	Tujuan Pembelajaran	18	4	2	1	0	25	125	90	72 %
2.	Penyusunan Bahan Ajar	16	6	1	2	0	25	125	80	64 %
3.	Kegiatan Pembelajaran	19	7	1	1	0	25	125	95	76 %
4.	Media dan Sumber Belajar	18	7	0	0	0	25	125	90	72 %
5.	Evaluasi Pembelajaran	17	7	1	0	0	25	125	85	68 %
Realisasi = Nilai x F										
Realisasi (%) = (Realisasi: target) x 100%										

Sumber: UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru & Dosen dan Hasil Penilaian Kinerja Guru SD Aisyiyah Metro

Jika kita cermati tabel di atas, kita dapat melihat bahwa secara keseluruhan

belum memenuhi harapan. Hal ini tercermin dari respon negatif guru terhadap kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kehadiran dan kerjasama yang masih kurang optimal. Badan Pendidikan Nasional Finlandia mengharapkan setiap guru mengetahui cara bekerja secara optimal untuk mendukung kinerja lembaga pendidikan yang baik. Oleh karenanya, institusi pendidikan harus terus berusaha memaksimalkan kinerja guru dalam mencapai tujuan lembaga pendidikan.

Sehingga dapat diindikasikan bahwa terdapat kaitan antara gaya kepemimpinan dan komitmen terhadap kinerja guru. Perubahan-perubahan yang terjadi pada kinerja guru bisa jadi dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan komitmen. Asumsi sementara peneliti adalah apabila ingin memperbaiki kinerja guru maka perlu peningkatan (*increase*) gaya kepemimpinan seorang kepala sekolah dan komitmen guru itu sendiri. Namun masih memerlukan diskursus yang lebih mendalam dan lebih akademis mengenai seberapa jauh pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen terhadap kinerja guru.

B. METODE PENELITIAN

Pada kajian yang akan diteliti kali ini, peneliti akan menggunakan survei angket atau kuisioner. Merujuk Lee dan Kerlinger (2000: 660), survei bertujuan untuk mempelajari besar dan kecil suatu populasi untuk menemukan prevalensi relatif, distribusi, dan hubungan variabel. Pengaruh langsung variabel eksogen gaya kepemimpinan (X_1) dan komitmen guru

(X₂) terhadap variabel endogen kinerja guru (Y) diuji.

Analisis deskriptif dan analisis inferensial akan mendominasi proses analisis dalam penelitian ini. Analisis deskriptif sendiri merupakan pengukuran besaran tendensi atau tendensi sentral, rata-rata, nilai dominan, dan nilai tengah serta variabilitas yaitu range dan standar deviasi. Hasil dari analisis deskriptif adalah dalam bentuk distribusi frekuensi dan histogram.

Persyaratan uji yang dipenuhi adalah uji normalitas galat estimasi (Sudjana, 2006: 261-263). Pada kajian ini, rumus uji normalitas dihitung menggunakan uji Liliefors. Analisis jalur berfungsi untuk menguji hipotesis penelitian, yaitu untuk diuji pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Besar kecilnya pengaruh antar variabel konstruk dinyatakan dengan koefisien jalur (Ridwan dan Kuncoro, 2011: 116). Berdasarkan hipotesis penelitian, hipotesis statistik dapat direpresentasikan sebagai berikut:

1. $H_0 = \beta Y_1 \leq 0$ | $H_1 = \beta Y_1 > 0$
2. $H_0 = \beta Y_2 \leq 0$ | $H_1 = \beta Y_2 > 0$
3. $H_0 = \beta Y_{1.2} \leq 0$ | $H_1 = \beta Y_{1.2} > 0$

Selain itu dalam penelitian ini juga akan ditinjau terlebih dahulu besaran nilai tertinggi maupun terendah dari ketiga variabel yang hendak di uji. Adapun data yang akan diuji meliputi nilai rata-rata dari nilai total, median (nilai tengah), modus (nilai yang paling sering muncul), standar deviasi, varian, serta distribusi atau sebaran frekuensi. Setelah itu, data penelitian terlebih

dahulu akan dianalisis. Sebelum data diuji ada pengujian prasyarat yang harus terpenuhi antar lain tes tingkat normalitas, uji linieritas dan uji homogenitas.

Kemudian setelah itu data akan dianalisis dan memasuki tahap uji hipotesis. Pengujian hipotesis ini akan dilakukan dengan menggunakan beberapa tahap yaitu Uji koefisiensi determinasi, Uji T, dan Uji F. Barulah Ketika seluruh rangkaian analisis telah terpenuhi peneliti akan mengambil hipotesis berdasarkan angka yang muncul atau angka yang dihasilkan dari hasil analisis tersebut.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini pada dasarnya dalam melakukan analisis data peneliti menggunakan 3 teknik analisis data yakni tes tingkat validitas yang disandingkan dengan tes reliabilitas, kemudian akan dilakukan uji prasyarat analisis, dan terakhir akan memasuki tahap uji hipotesis. Sedangkan Uji Hipotesis dalam penelitian meliputi 3 uji hipotesis, yakni untuk mengetahui seberapa jauh gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja guru, eksistensi pengaruh komitmen guru terhadap kinerja guru, dan adanya pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Hasil uji hipotesis dapat dirinci sebagaimana berikut:

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

- 1) Hasil dari pengujian validitas dari gaya kepemimpinan (X₁) Berpedoman pada hasil uji statistik nilai r tabel berada pada tingkat signifikansi 5%

dan jumlah sampel (n) adalah 25, nilai r tabel adalah 0,4683. Dari 30 item pernyataan dalam kuesioner, semuanya dinyatakan valid.

- 2) Hasil dari pengujian validitas dari komitmen guru (X_2). Berdasarkan hasil uji statistik nilai r tabel berada pada tingkat signifikansi 5% dan jumlah sampel (n) adalah 25, nilai r tabel adalah 0,4683. Dari 25 item pernyataan dalam kuesioner, 22 item dinyatakan valid, sedangkan ada 3 item yang harus dinyatakan tidak valid.
- 3) Hasil dari pengujian validitas dari Kinerja guru. Berdasarkan hasil uji statistik nilai r tabel berada pada taraf signifikansi 5% dan jumlah sampel (n) adalah 25, nilai r tabel adalah 0,4683. Dari 30 item pernyataan dalam kuesioner, 28 item dinyatakan valid, sedangkan ada 2 item yang dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

- 1) Hasil Uji realibilitas Gaya Kepemimpinan (X_1). Berdasarkan koefisien reliabilitas yang dihitung dari hasil pengukuran instrumen variabel gaya kepemimpinan (X_1), diperoleh nilai Alpha Cronbach's senilai 0,889. Selain itu, nilai alpha cronbach's $0,889 > 0,60$ yang berarti ke 30 item yang akan digunakan reliabel sehingga dapat digunakan dalam meneliti variabel terkait. Hasil perhitungan reliabilitas ditunjukkan oleh tabel di bawah ini:

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.888	.889	30

Sumber data: Diolah dari hasil jawaban sampel uji coba.

- 2) Hasil Uji realibilitas Komitmen Guru (X_2). Setelah dilakukan pengujian dan perhitungan koefisien reliabilitas dari hasil pengukuran instrumen variabel komitmen guru (X_2) diperoleh nilai Alpha Cronbach's sebesar 0,890. Selanjutnya nilai Alpha Cronbach's menyatakan bahwa $0,890 > 0,60$, hal ini berarti bahwa dari 25 butir item tersebut reliabel sehingga dapat digunakan untuk *research*. Untuk hasil hitung pengujian reliabilitas dapat digambarkan pada tabel berikut:

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.884	.890	25

Sumber data: Diolah dari hasil jawaban sampel uji coba.

- 3) Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Guru (Y). Setelah dilakukan pengujian dan perhitungan koefisien reliabilitas dari hasil pengukuran instrumen variabel Kinerja Guru (Y) diperoleh nilai Alpha Cronbach's sebesar 0,871. Selanjutnya nilai Alpha Cronbach's menyatakan bahwa $0,871 > 0,60$, hal ini berarti bahwa dari 25 butir item tersebut reliabel sehingga dapat digunakan untuk *research*. Untuk hasil hitung pengujian reliabilitas dapat digambarkan pada tabel berikut:

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.868	.871	30

Sumber data: Diolah dari hasil jawaban sampel uji coba.

2. Uji Prasyarat Analisis

Sebelum data penelitian dianalisis, ada uji prasyarat yang harus terpenuhi antar lain uji normalitas, uji linieritas serta harus ada uji homogenitas. Disebutkan hasil dari uji prasyarat tersebut adalah sebagaimana berikut:

a. Uji Normalitas

1) Hasil perhitungan uji dari sisi normalitas galat taksiran variabel kinerja guru (Y) terhadap gaya kepemimpinan (X_1), dengan sampel dapat dicermati pada tabel berikut ini:

	Unstandardized Residual
N	30
Mean	.0000000
Normal Parameters ^{a, b} Std.	3.27603003
Deviation	
Absolute	.234
Most Extreme Positive	.156
Differences Negative	-.234
Kolmogorov-Smirnov Z	1.283
Asymp. Sig. (2-tailed)	.074

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Diperoleh dari hasil perhitungan SPSS 2.1.

Berdasarkan tabel hasil SPSS diketahui bahwa nilai signifikansi diperoleh 0,074 dimana angkat tersebut lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, merujuk keputusan pengujian normalitas Kolmogorov-Smirnov di atas, dapat diambil keputusan bahwa sebaran data berjalan normal. Artinya asumsi uji normalitas dan persyaratan model regresi terpenuhi.

2) Hasil perhitungan uji normalitas galat taksiran regresi Kinerja Guru(Y) atas komitmen guru (X_2), dengan sampel dapat dilihat pada tabel berikut ini:

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	30
Mean	.0000000
Normal Parameters ^{a, b} Std.	3.26905218
Deviation	
Absolute	.204
Most Extreme Positive	.123
Differences Negative	-.204
Kolmogorov-Smirnov Z	1.120
Asymp. Sig. (2-tailed)	.163

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel hasil SPSS diketahui bahwa nilai signifikansi diperoleh 1,120 dimana angkat tersebut lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, merujuk keputusan pengujian normalitas Kolmogorov-Smirnov di atas, dapat diambil keputusan bahwa sebaran data berjalan normal. Artinya asumsi uji normalitas dan persyaratan model regresi terpenuhi.

b. Uji Linieritas

1) Uji Linieritas pada Variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru

Uji ini merupakan prasyarat dalam analisis regresi guna mengetahui apakah variabel gaya kepemimpin (X_1) dan kinerja guru (Y) memiliki besaran pengaruh yang linier atau tidak. Untuk mengetahui tentang hasil uji linieritas variabel tersebut dapat dicermati pada tabel sebagai berikut:

ANOVA Table						
		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	(Combined)	254.617	13	19.586	5.522	.001
	Linearity	.128	1	.128	.036	.852
	Deviation from	254.489	12	21.207	5.979	.001
	Linearity					
Within Groups		56.750	16	3.547		
Total		311.367	29			

Sumber: Diperoleh dari hasil perhitungan SPSS 2.1.

Bermodalkan nilai signifikansi (Sig) dari output tersebut, kita memperoleh nilai deviasi nilai Sig dari linearitas. 0,001 kurang dari 0,05. Jadi terima H_0 dan tolak H_1 . Dari sini dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linier yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan efektivitas guru (Y).

2) Uji Linieritas pada Variabel Komitmen Guru terhadap kinerja guru

Uji ini merupakan prasyarat dalam analisis regresi guna mengetahui apakah variabel komitmen guru (X_2) dan kinerja guru (Y) mempunyai pengaruh yang linier atau tidak. Untuk mengetahui tentang hasil uji linieritas variabel tersebut dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

ANOVA Table						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	(Combined)	104.450	13	8.035	.621	.804
	Linearity	1.452	1	1.452	.112	.742
	Deviation from Linearity	102.998	12	8.583	.664	.761
Within Groups		206.917	16	12.932		
Total		311.367	29			

Sumber: Diperoleh dari hasil perhitungan SPSS 2.1.

Berdasarkan nilai tersebut, diperoleh nilai linieritas sebesar 0,761 yang itu lebih besar dari 0,05. Dengan

demikian tolak H_0 dan terima H_1 . Maka dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat hubungan antara variabel komitmen guru (X_2) dengan kinerja guru (Y).

c. Uji Homogenitas

Uji Levene digunakan untuk menguji homogenitas varians dalam analisis berbasis rata-rata. Jika nilai dari signifikansi atau nilai probabilitas $p > 0,05$, maka hal tersebut membuktikan bahwa populasi terdapat varian relatif sama atau maupun sebaliknya. Saat melakukan uji homogenitas untuk menentukan varian maka akan diambil ketiga variabel sebagai sampel. Hipotesis secara statistik yang hendak dilakukan pengujian adalah seperti keterangan berikut:

H_0 : Varian populasi tidak homogen

H_a : Varian populasi homogen.

Berlandaskan hasil yang ditunjukkan pengujian homogenitas varian tersebut dapat dirangkum hasilnya sebagai berikut:

Test of Homogeneity of Variances

Uji Homogenitas Gaya Kepemimpinan dengan kinerja guru

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
2.474	1	58	.121

Sumber data: Diperoleh dari hasil perhitungan SPSS 2.1

Dari Tabel 21 diketahui bahwa sig. = 0,121 $> 0,05$ untuk gaya kepemimpinan dengan efektivitas guru, data memiliki varians yang sama, sehingga memenuhi persyaratan pengujian hipotesis menggunakan regresi linier.

Test of Homogeneity of Variances

Uji Homogenitas komitmen guru dengan kinerja Guru

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
2.363	1	58	.130

Sumber data: Diperoleh dari hasil perhitungan SPSS 2.1

Dari tabel diketahui bahwa sig. 0,130 > 0,05 pada komitmen guru terhadap kinerja guru, sehingga dapat dikatakan memiliki varians yang sama, sehingga memenuhi syarat untuk pengujian hipotesis regresi linier. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa skor-skor pada variabel gaya kepemimpinan dan komitmen guru dengan kinerja guru menyebar secara homogen. Berdasarkan hasil uji prasyarat uji normalitas data, uji linieritas, dan uji homogenitas, maka dinyatakan memenuhi persyaratan yang ditentukan pada masing-masing uji persyaratan.

d. Uji Hipotesis

1) Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja guru

Menilik kajian tersebut kita dapat mencermati bahwa pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap hasil kerja guru SD Aisyiyah Metro sebesar 9% berpengaruh kepada hasil kerja guru. Bisa jadi, terdapat factor lain yang lebih berpengaruh terhadap kinerja guru dibandingkan dengan gaya kepemimpinan, namun penelitian ini tidak akan terlampaui jauh untuk membahas terkait faktor yang lebih berpengaruh tersebut. Disisi lain, Nindya juga pernah melakukan penelitian serupa, namun penelitian yang dilakukan Nindya lebih berfokus pada apakah

kepemimpinan kepala sekolah serta lingkungan sekolah membawa pengaruh terhadap hasil kerja guru. Dalam penelitiannya, Nindya (2021) menemukan bahwa besar keterlibatan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dengan tingkat keberpengaruhan sebesar 8%. Angka tersebut jelas lebih tinggi dari skor minimal yaitu 0.034. Ini membuktikan bahwa, erat hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap efektivitas guru. Selain itu Qomaria (2019) juga tidak kalah menarik, ia pernah melakukan penelitian tentang dampak kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Qomaria melakukan penelitiannya di SMK Negeri 11 Bandung. Hasilnya jauh lebih besar daripada yang didapat oleh Nindya yaitu sebesar 17%. Adlan (2014) seolah tak mau tertinggal, dia juga melakukan penelitian serupa di Gondokusuman, Yogyakarta. Hasil yang ia peroleh juga lebih tinggi dari Nindya yaitu 6.4%.

Sehingga melihat keterangan diatas, penelitian yang sedang dilakukan saat ini yang berfokus pada Pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen guru terhadap kinerja guru di SD Aisyiyah Metro-Lampung memiliki pengaruh 9% yang jauh lebih rendah dari penelitian yang dilakukan oleh Qomaria namun lebih tinggi daripada Nindya dan Adlan. Dengan kata lain dalam kajian ini antara gaya kepemimpinan dan kinerja guru di SD Aisyiyah Metro-Lampung terdapat pengaruh sebesar 9%.

2) Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Komitmen Guru terhadap Kinerja Guru

Hasil dari uji hipotesis tentang pengaruh komitmen guru terhadap kinerja

guru di Sekolah Dasar Aisyiyah Metro didapat hasil sebesar 5% dari hasil perhitungan. Studi ini menemukan bahwa teacher engagement berpengaruh sangat kecil hanya 5% pengaruhnya untuk kinerja guru. Hasil penelitian lain juga didapat oleh Ginting (2015) yang meneliti tentang hubungan/keterkaitan antara budaya organisasi sekolah dengan kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru. Ginting memilih SMA Kota Binjai sebagai objek penelitiannya. Berdasarkan pengujian hipotesis diperoleh hasil bahwa terdapat kaitan antara budaya organisasi dengan kinerja guru dan terdapat kaitan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru.

Selain itu, kajian Ningsih (2019) yang berfokus pada pengaruh komitmen, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru menunjukkan komitmen memiliki nilai koefisien regresi senilai 0.051. Sedangkan nilai t-tabel signifikansinya sebesar 0.003. Selain itu, Hasil dari penelitian Sufriady (2021) menampilkan bahwa nilai regresi komitmen organisasi yaitu senilai 0.349, menunjukkan bahwa komitmen organisasi berhubungan searah dengan efektivitas guru. Persentase pemeliharaan 34,9%.

Berdasarkan kajian ini bisa disimpulkan bahwa kajian yang dilakukan peneliti tentang pengaruh teacher engagement terhadap kinerja guru di SD Aisyiyah Metro pengaruhnya sangat kecil yaitu hanya 5% dibandingkan dengan penelitian Bersita, Prapt. dan Sufriady et al.

Berdasarkan analisis penelitian ini dapat disimpulkan bahwa penelitian yang dilakukan oleh peneliti tentang

“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Guru dan Komitmen terhadap Kinerja Guru di SD Aisyiyah Metro” hanya berpengaruh sebesar 5%, sangat luar biasa. dari rata-rata adalah. Hal ini dapat menimbulkan pemahaman bahwa gaya kepemimpinan dan komitmen guru dalam bekerja harus lebih dikontrol lagi kedepan dan diperlukan kerjasama yang baik guna meningkatkan efektivitas guru di sekolah.

3) Hasil Pengujian Hipotesis antara Pengaruh Gaya Kepemimpinan serta Komitmen Guru terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis regresi dan uji signifikansi memperlihatkan bahwa gaya kepemimpinan dan komitmen guru berpengaruh terhadap kinerja guru SD Aisyiyah Metro yang didasari oleh nilai R-squared sebesar 0.007, dalam artian kinerja SD Aisyiyah Metro pada tingkat guru sebesar 7%. Besarnya determinan berganda sebesar 0,007 berarti gaya kepemimpinan dan komitmen guru dapat menginterpretasikan variasi besar kecilnya variabel bebas kinerja guru, menyisakan sisa 93% pengaruhnya terhadap variabel lain dalam pembelajaran yang tidak dapat dijelaskan. Senada dengan Zainul (2016) yang menyatakan bahwa stress dalam bekerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru yang didukung bukti hasil dari Uji-T dengan nilai 0.047. Hasil analisa yang telah dilakukan menerangkan bahwa kepemimpinan dan komitmen guru yang baik diikuti dengan kinerja guru yang lebih baik dan sebaliknya.

Hasil kajian ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Zaenul (2016) yang menyimpulkan bahwa

komitmen guru memberikan pengaruh kepada kinerja seorang guru yang diambil dari hasil Uji T. Skor dari Uji T H. Stress adalah -2.183 dengan total signifikansi 0.047. Artinya dengan menggunakan tingkat keberhasilan sebesar 5% dapat menghasilkan T-tabel sebesar 2.040. Hal ini menandakan bahwa T-Skor (2.183) lebih besar dari T-tabel (2.040). Hasil dari kajian ini menggambarkan bahwa gaya kepemimpinan dan komitmen guru akan menjadi lebih baik bagi kinerja seorang guru dan begitu pula sebaliknya.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, kesimpulan yang didapat adalah sesuai dengan asumsi peneliti yaitu terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan komitmen guru terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Aisyiyah Metro.

D. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dengan analisis deskriptif dan uji hipotesis yang didukung dengan persyaratan uji yang cukup, peneliti memiliki kesimpulan terkait dengan hasil penelitian ini yaitu Gaya kepemimpinan kurang berpengaruh terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Aisyiyah Kota Metro. Ini dinyatakan sebagai koefisien determinasi R kuadrat 0,009. Dengan demikian, gaya kepemimpinan seorang kepala sekolah memiliki pengaruh secara signifikan atas kinerja guru yaitu sebesar 9%, sisanya bisa jadi terpengaruh oleh variabel lain. Sedangkan Komitmen kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SD Aisyiyah Metro. Ini diberikan oleh koefisien determinasi R square 0,005. Oleh karena itu, dampak keterlibatan terhadap keefektifan guru setinggi 5%.

Pengaruh antara dua variabel yaitu gaya kepemimpinan dan komitmen guru terhadap kinerja guru menunjukkan pengaruh positif (%) yaitu 0,007 atau 7%, sisanya 93% mempengaruhi sisanya. Hipotesis dari penelitian ini menghasilkan bahwa gaya kepemimpinan dan komitmen guru secara berpengaruh secara signifikan kepada kinerja guru di SD Aisyiyah Metro diterima sebesar 7% dan diuji secara empiris dengan nilai signifikansi sejumlah 5%.

Setelah seluruh rangkaian penelitian secara runtut telah dilaksanakan dan telah menghasilkan kesimpulan, peneliti memiliki saran dan masukan untuk sekolah agar dapat menjadi pertimbangan dalam mengembangkan sekolah. Adapun saran dan masukan dari peneliti adalah *Pertama*, pimpinan atau kepala sekolah harapannya bisa mendesain kondisi dan lingkungan sekolah guru dengan sukarela akan mempertahankan komitmen mereka untuk tetap menjadi bagian dari institusi. *Kedua*, kepala sekolah bersama-sama dengan guru hendaknya pro-aktif dalam menggalang informasi terkait dengan pendidikan dengan harapan meningkatkan pengetahuan serta keterampilan guru-guru. *Ketiga*, Perlunya perluasan sarana dan prasarana sekolah dan peningkatan dari segi kebersihan di seluruh lingkungan sekolah. *Keempat*, Secara keseluruhan kinerja guru-guru dapat dikatakan baik, oleh karena itu guru setidaknya memenuhi persyaratan kinerja tersebut. Namun demikian, dewan guru harus terus berikhtiar untuk meningkatkan kinerjanya sehingga dapat

memenuhi tuntutan zaman pendidikan yang maju semakin pesat.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Zainul. 2016. Pengembangan Sumber Belajar. Malang: Universitas Negeri Malang.
- Adam, A. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Gondokusuman Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Pendidikan*.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ginting, B. 2015. Hubungan Budaya Organisasi Sekolah dan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru SMAN Kota Binjai. *Jurnal Tabularasa PPS Unimed*, 8(1).
- Kerlinger, Fred dan Howard B. Lee. 2000. *Foundations of Behavior Research*. Forth Worth: Harcourt College Publisher.
- Kustinayanti, N. 2021. Korelasi Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pedagogi dan Pembelajaran*, 4(1).
- Ningsih, P. 2019. Pengaruh Komitmen, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di Kecamatan Pasangkayu Kabupaten Mamuju Utara. *Jurnal Katalogis*, 4(11).
- Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru Dan Angka Kreditnya. 10 November 2009. Jakarta.
- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2018 tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah. 9 April 2018. Jakarta.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. 4 Mei 2007. Jakarta.
- Qomaria, A. 2019. Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK Negeri 11 Bandung. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2)
- Sufriady. 2021. Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Atas Ypi Amir Hamzah Medan. *Jurnal Magister Manajemen*, 3(2).
- Sugiarto D., Siagian L., Sunaryanto, Tri dan Oetomo, Deny S. 2003. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: PT Pustaka LP3ES.
- Suriani. 2020. Pengaruh Komunikasi Dan Insentif Terhadap Kinerja Melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening pada PT. Indosat Makassar. *Jurnal Perkantoran*.
- Undang-undang Nomor: 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. 8 Juli 2003. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 4301. Jakarta.