

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Terhadap Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Guru Di SD Negeri 35 Pekanbaru

Jamaludin Hidayatulloh¹, Eka Elvany², Siti Rahayu³, Tri Noviasuti³, marwa marwa⁴

^{1,2,3,4}Universitas Lancang Kuning

Email: marwa@unilak.ac.id, trinovi0178@gmail.com,

jamaludinhidayatulloh@gmail.com, sitisitirahayu1206@gmail.com,

ekaalvany@gmail.com

Abstrak

SD Negeri 35 pekanbaru merupakan salah satu sekolah yang unggul terlihat dari prestasi yang di raih yaitu menjadi sekolah SPMI (system penjamin mutu internal, kemudian menjadi sekolah sahabat keluarga, menjadi sekolah pilihan kemendikbud dalam sosialisasi ZI-WBK, dan menjadi sekolah literasi. Melalui penelitian kuantitatif dengan desain penelitian survei yang bertujuan untuk mengetahui gambaran umum atau karakteristik dari suatu populasi yang mempengaruhi kepemimpinan kepala sekolah, terhadap kepuasan kerja dan loyalitas guru di SD Negeri 35 Pekanbaru dengan sebaran angket atau kuisioner. Penelitian ini menghasilkan beberapa temuan yang mengindikasikan bahwa: realitas kepemimpinan kepala sekolah di SD Negeri 35 Pekanbaru berada pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 56,7%; realitas kepuasan kerja guru di SD Negeri 35 Pekanbaru berada pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 53,3%; dan kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru di SD Negeri 35 Pekanbaru dengan persamaan regresi yang dihasilkan adalah $Y = 24,209 + 0,607X$. Besarnya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru di SD Negeri 35 Pekanbaru adalah 27,5%. Hal tersebut mengindikasikan bahwa tingkat pengaruh yang dihasilkan cukup tinggi. Oleh karena itu, semakin baik kepemimpinan visioner yang diterapkan oleh kepala sekolah, semakin memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja guru.

Kata kunci: pengaruh, kepesek, loyalitas

Abstract

SD Negeri 35 Pekanbaru is one of the superior schools as seen from the achievements it has achieved, namely becoming an SPMI (internal quality assurance system) school, then becoming a family friend school, becoming the school of choice of the Ministry of Education and Culture in the ZI-WBK socialization, and becoming a literacy school. Through quantitative research with a survey research design which aims to find out the general picture or characteristics of a population that influence the leadership of school principals, job satisfaction and teacher loyalty at SD Negeri 35 Pekanbaru by distributing questionnaires. This research produced several findings indicating that: the reality of principal leadership at SD Negeri 35 Pekanbaru is in the high category with a percentage of 56.7%; the reality of teacher job satisfaction at SD Negeri 35 Pekanbaru is in the high category with a percentage of 53.3%; and the

principal's leadership has a positive influence on teacher job satisfaction at SD Negeri 35 Pekanbaru with the resulting regression equation being $Y = 24.209 + 0.607X$. The magnitude of the influence of the principal's leadership on teacher job satisfaction at SD Negeri 35 Pekanbaru is 27.5%. This indicates that the level of influence produced is quite high. Therefore, the better the visionary leadership implemented by the school principal, the more it contributes to teacher job satisfaction.

Keywords: *influence, principalship, loyalty*

Pendahuluan

Pendidikan merupakan salah satu wadah mencerdaskan anak bangsa yang paling berpengaruh dalam suatu negara. (Fathurrahman 2020) mengatakan pendidikan akan bermutu apabila mampu memberikan kebaikan bagi lembaga itu sendiri dan juga orang lain (stakeholder terkait). Hal ini juga ditegaskan UU No. 20 tahun 2003 yaitu pendidikan tempat berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Allah Tuhan yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis dan bertanggung jawab. Kepala sekolah memegang peranan penting dalam penyelenggaraan pendidikan sekolah dan diberi tanggung jawab untuk mengelola roda pendidikan sekolah secara menyeluruh. Peran utama kepala sekolah adalah bertindak sebagai pemimpin dalam mengendalikan proses pendidikan (Fitriana 2021).

Pentingnya peran kepala sekolah sebagai pimpinan mempengaruhi kinerja guru terhadap peserta didik. Ulum 2020 menerangkan Peran Kepala Sekolah sebagai pemimpin lembaga pendidikan adalah bagaimana Kepala Sekolah mampu mengelola seluruh sumberdaya yang ada secara optimal untuk mencapai tujuan pendidikan, termasuk mengelola guru. Kinerja guru akan menjadi kunci keberhasilan pengelolaan pendidikan di sekolah. Hal serupa juga ditegaskan oleh Amin dan Sumiati (2023) dimana sebagai orang yang vital di sekolah, kepala sekolah perlu menjaga poin ini dalam praktik kepemimpinan. Dalam peningkatan kinerja guru, beberapa studi memberikan berbagai perspektif dan konteks yang beragam. Gaya kepemimpinan kepala sekolah yang berbeda dapat memiliki efek yang berbeda pada kinerja guru.

Hasibuan pada Anis, 2023 memaparkan bahwa kinerja dan loyalitas terdiri dari kesetiaan jabatan, profesi dan organisasi. Anis, 2023 juga menerangkan bahwa kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan pegawai untuk menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari orang yang tidak bertanggungjawab. Jadi, loyalitas kerja adalah sebuah komitmen dari pekerja untuk mematuhi segala hal dari pihak yang memperkerjakannya.

Dengan loyalitas ini para guru akan merujuk bentuk kualitas perilaku untuk kerjanya kepada kepala sekolah atau pihak yang memperkerjakannya. Indikator suatu bangsa sangat ditentukan oleh tingkat sumber daya manusia, dan indikator sumber daya manusia ditentukan oleh tingkat pendidikan masyarakat. Semakin tinggi sumber daya manusia, maka semakin baik pula tingkat pendidikan, dan demikian sebaliknya. Oleh sebab itu indikator tersebut sangat ditentukan oleh kinerja guru. Ukuran kinerja guru terlihat dari rasa tanggungjawab menjalankan amanah, profesi yang diemban, rasa tanggungjawab moral di pundaknya..

SD Negeri 35 pekanbaru merupakan salah satu sekolah yang unggul terlihat dari prestasi yang di raih yaitu menjadi sekolah SPMI (system penjamin mutu internal, kemudian menjadi sekolah sahabat keluarga, menjadi sekolah pilihan kemendikbud dalam sosialisasi ZI-WBK, dan menjadi sekolah literasi. Dari prestasi yang di raih tentu tidak terlepas dari kepemimpinan kepala sekolah tersebut. Dan juga akan berpengaruh dengan loyalitas guru sekolah tersebut.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada kepala sekolah SD Negeri 35 pekanbaru, bahwa dalam memimpin menerapkan system kekeluargaan dalam memimpin agar tumbuh rasa saling kasih sayang dan menghargai yang tulus. Karena prinsip saya sebagai pemimpin tidak perlu dihormati layaknya atasan dan bawahan tetapi ada tidak ada saya di tempat para guru tetap memegang teguh dedikasi mereka sebagai guru terhadap kepala sekolah. Seperti lidi apabila satu buah tidak dapat menyapu halaman yang kotor namun ketika banyak lidi disatukan dengan sebuah tongkat kemudian diikat menjadi satu bagian jadilah sapu lidi yang siap membersihkan kotoran di halaman. Kemudian beliau Komitmen, menjadi kepala sekolah yang menaungi kurang lebih 20 guru berkarakter berbeda komitmen menjadi landasan utama agar dapat menjalani tugas dengan Amanah. Memberikan contoh yang baik, sebagai pemimpin yang demokratis harus terlebih dahulu mencontohkan suatu hal sebelum meminta guru melakukannya juga.

Contohnya dalam hal kebersihan, kepala sekolah menuntut guru untuk sadar dengan kebersihan, kepala sekolah terlebih dahulu mencontohkan bagaimana kebersihan itu diterapkan begitu pula dengan kedisiplinan Mendengarkan aspirasi guru, menjadi pemimpin tidak selalu melakukan kebijakan atas dasar keinginannya tapi sewaktu waktu mendengarkan masukan dari guru Memahami keadaan dan karakter guru sebelum memberikan kebijakan Memberikan akses luas dan memberi dukungan untuk guru yang akan mengembangkan karir.

Metode Penelitian

Metode penelitian ini adalah kuantitatif dengan desain penelitian survei yang bertujuan untuk mengetahui gambaran umum atau karakteristik dari suatu populasi. Kuesioner/angket tentang Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah,

Terhadap Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Guru Di SD Negeri 35 Pekanbaru digunakan sebagai instrumen pengumpulan data. Kuesioner ini terdiri dari 3 bagian:

- 1) Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah (12 pernyataan).
- 2) Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kepuasan kerja (8 Pertanyaan)
- 3) Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap loyalitas guru (13 Pertanyaan)

Persiapan perangkat instrumen dan pendistribusian angket penelitian dilaksanakan mulai dari bulan 2 Oktober 2023 hingga 7 Oktober 2023. Angket ini didistribusikan secara online memakai formulir Google (Google form link) <https://forms.gle/SAw5kLhAbJD72fGd9>. Kuesioner dengan skala likert "Tidak Setuju" diberi skor 1; "Kurang Setuju" diberi skor 2; "Setuju" diberi skor 3; "Sangat Setuju" diberi skor 4.

Populasi penelitian ini adalah Seluruh Guru SD Negeri 35 Pekanbaru berjumlah 25 orang. Menurut Arikunto (2017:173) mengatakan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100, maka seluruh populasi menjadi sampel penelitian. Penelitian ini menggunakan variabel bebas yaitu pengaruh kepemimpinan sekolah sebagai variabel bebas (X), Variabel terikat pada penelitian ini yaitu kepuasan Kerja dan Loyalitas Guru (Y).

Hasil dan Pembahasan

Validitas didefinisikan sebagai tingkat kesahihan dan keandalan alat ukur yang digunakan. Instrumen dapat dikatakan valid artinya menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Basuki, 2015). Untuk menguji validitas penelitian ini, pernyataan pada variabel kinerja kepek dan variabel loyalitas guru diuji dengan bantuan program SPSS. Sebuah item pernyataan dikatakan valid pada pengujian dengan *Corrected Item-Total Correlation* jika r hitung $>$ r tabel. Nilai r tabel dapat diketahui dengan ketentuan *degree of freedom* (df) = $n - 2$, n adalah jumlah sampel (Purwanto, 2018). Uji validitas penelitian ini dilakukan dengan menggunakan sampel sebanyak sebanyak 24 responden penelitian. R tabel dengan sampel sebanyak 24 dan signifikansi 0,05 adalah 0,404.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Sebelum Eliminasi

Variabel	Item Pernyataan	R Hitung	Keterangan
Kinerja Kepsek	X.1	0,928	Valid
	X.2	0,842	Valid
	X.3	0,879	Valid
	X.4	0,879	Valid
	X.5	0,753	Valid
	X.6	0,879	Valid
	X.7	0,670	Valid
	X.8	0,723	Valid
	X.9	0,720	Valid
	X.10	0,745	Valid
	X.11	0,720	Valid
	X.12	0,928	Valid

Variabel	Item Pernyataan	R Hitung	Keterangan
	X.13	0,723	Valid
	X.14	0,845	Valid
Loyalitas Guru	Y.1	0,721	Valid
	Y.2	0,326	Tidak Valid
	Y.3	0,629	Valid
	Y.4	0,487	Valid
	Y.5	0,787	Valid
	Y.6	0,786	Valid
	Y.7	0,766	Valid
	Y.8	0,761	Valid
	Y.9	0,740	Valid
	Y.10	0,767	Valid
	Y.11	0,608	Valid
	Y.12	0,850	Valid
	Y.13	0,628	Valid
	Y.14	0,836	Valid
	Y.15	0,488	Valid
	Y.16	0,688	Valid
	Y.17	0,850	Valid
Y.18	0,647	Valid	
Y.19	0,688	Valid	

Sumber: data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan hasil uji validitas maka dapat dilihat bahwa semua nilai r hitung pada setiap item pertanyaan di variabel kinerja kepala sekolah lebih dari r tabel 0,404 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen pada variabel kinerja kepala sekolah telah valid. Pada variabel loyalitas guru setelah dilakukan validitas terdapat nilai r hitung yang kurang dari r tabel yaitu pada item nomor 2 sehingga dapat disimpulkan bahwa item tersebut belum valid dan harus dieliminasi kemudian diuji validitas ulang pada item yang telah valid sebelumnya.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Setelah Eliminasi

Variabel	Item	R Hitung	Keterangan
Loyalitas Guru	Y.1	0,738	Valid
	Y.3	0,642	Valid
	Y.4	0,512	Valid
	Y.5	0,786	Valid
	Y.6	0,793	Valid
	Y.7	0,793	Valid
	Y.8	0,716	Valid
	Y.9	0,699	Valid
	Y.10	0,781	Valid
	Y.11	0,649	Valid
	Y.12	0,859	Valid
	Y.13	0,608	Valid
	Y.14	0,862	Valid

	Y.15	0,541	Valid
	Y.16	0,699	Valid
	Y.17	0,859	Valid
	Y.18	0,678	Valid
	Y.19	0,699	Valid
	Y.20	0,699	Valid
	Y.21	0,859	Valid

Sumber: data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel loyalitas guru maka dapat dilihat bahwa semua item pernyataan memiliki nilai r hitung yang lebih dari r tabel 0,404 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen pada variabel loyalitas guru telah valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji reliabilitas berguna untuk menentukan apakah instrumen kuesioner ini dapat digunakan lebih dari satu kali atau apakah akan menghasilkan data yang konsisten dari responden yang sama (Basuki, 2015). Menurut Ghazali (2018) kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataannya konsisten dan stabil dari waktu ke waktu. Menurut Purwanto (2018) alat penelitian dianggap reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kinerja Kepala Sekolah	0,953	Reliabel
Loyalitas Guru	0,943	Reliabel

Sumber: data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan hasil uji reliabilitas maka dapat dilihat bahwa nilai cronbach's alpha pada variabel kinerja kepala sekolah adalah sebesar 0,953 dan pada variabel loyalitas guru adalah sebesar 0,943. Hal ini menunjukkan bahwa nilai *Cronbach alpha* semua variabel telah lebih dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen pada penelitian ini telah reliabel.

Analisis dari data yang didapat adalah :

1. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kepuasan Kerja
 Berdasarkan hasil angket menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan oleh guru di SD Negeri 35 Pekanbaru terletak pada kategori tinggi. Hal ini terlihat dari angket kepuasan kerja guru yang dijabarkan dalam indikator yang meliputi pekerjaan itu sendiri, gaji dan upah, promosi, pengawas dan pemimpin dan kepuasan terhadap rekan kerja. Hidayat & Patras (2020) menyatakan bahwa perilaku guru di sekolah dalam melaksanakan tugasnya dipengaruhi oleh kepuasan yang mereka rasakan. Uraian tersebut mengindikasikan bahwa kepuasan yang dirasakan oleh guru atas pekerjaan mereka mempunyai pengaruh yang besar terhadap kemampuan guru menampilkan performance. Dengan demikian, semakin puas guru dalam pekerjaannya, semakin baik pula pekerjaan yang dilakukan. Dari beberapa indikator ada beberapa hal yang perlu ditingkatkan terkait kepuasan kerja guru di SD Negeri 35 Pekanbaru di antaranya rekan kerja guru harus lebih bekerja sama dalam mengerjakan pekerjaan yang ada demi mendukung produktivitas dan

mewujudkan tujuan yang ditentukan sebelumnya. Dengan demikian, kepuasan yang dirasakan oleh guru terhadap pekerjaannya merupakan aspek yang dapat membuat guru memiliki daya dorong dalam melaksanakan tugas dan amanah yang diberikan kepadanya.

Kepala sekolah merupakan manajer tertinggi di lingkungan sekolah. Kepemimpinan yang diterapkan sangat mempengaruhi bahkan menjadi penentu terhadap berkembang atau majunya suatu sekolah. Sebagai pemimpin, kepala sekolah menjadi salah satu unsur yang memiliki peranan paling penting dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah. Astuti & Danial (2019) mengemukakan bahwa efektivitas yang ditampilkan oleh seorang kepala sekolah pada hakikatnya merupakan kunci keberhasilan suatu sekolah. Bahkan Syafrida (2015) dengan tegas mengatakan bahwa mutu kepala sekolah berhubungan erat dengan berbagai aspek di dalam suatu sekolah. Hal tersebut sebagaimana juga dikemukakan oleh Rizkita & Supriyanto (2020) bahwa kepala sekolah dalam melaksanakan fungsinya sebagai pemimpin pendidikan di sekolah bukan hanya sekedar memfokuskan dalam mengoptimalkan peserta didik, tetapi dalam meningkatkan mutu lembaga pendidikan, kepala sekolah juga harus dapat mengoptimalkan warga sekolah lainnya, termasuk guru.

Kepuasan kerja sebagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang tentu tidak serta merta dirasakan, tetapi kepuasan yang timbul tidak terlepas dari berbagai faktor yang mempengaruhinya (Akilah & Rahman, 2020). Kepemimpinan kepala sekolah sebagaimana temuan yang dihasilkan dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja guru dapat meningkat apabila kepala sekolah dapat menerapkan kepemimpinannya dengan baik. Hal tersebut menggambarkan bahwa perilaku yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin menjadi salah satu aspek penting yang dapat berkontribusi positif terhadap kepuasan kerja yang dirasakan. Lebih lanjut, Ruvendi (2018) mengemukakan bahwa kepuasan kerja pegawai ada hubungannya dengan kemampuan seorang pemimpin untuk menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat sesuai situasi dan kondisi. Hasil temuan lain yang dihasilkan oleh Sonedi (2016) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja secara signifikan dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan kepala sekolah memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kepuasan yang dirasakan oleh guru atas pekerjaannya.

Temuan penelitian ini telah memberikan penguatan terhadap hasil penelitian sebelumnya bahwa kepuasan kerja yang dirasakan oleh guru tidak terlepas dari kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah. Meskipun demikian, kepemimpinan kepala sekolah bukanlah satu-satunya aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja yang dirasakan oleh guru. Hal tersebut mengindikasikan bahwa terdapat banyak faktor yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru yang salah satunya adalah kemampuan seorang kepala sekolah dalam menerapkan kepemimpinan yang baik dan efektif. Oleh karena itu, kepala sekolah harus terus berusaha untuk menunjukkan eksistensinya sebagai pemimpin bagi semua warga sekolah supaya mereka dapat

melaksanakan berbagai pekerjaannya dengan baik dan mendapatkan kepuasan dari pekerjaan yang mereka lakukan.

2. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Loyalitas Guru

Kepemimpinan merupakan inti manajemen karena kepemimpinan adalah motor penggerak bagi sumber daya manusia dan sumber daya alam lainnya (Prof.Dr.S.P.Siagian). Robbins dan Judge, (2015) menyebutkan bahwa kepemimpinan sebagai kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan. Ini berarti bahwa untuk mencapai sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan dalam sebuah organisasi sangat dibutuhkan kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya sehingga berdampak efektif terhadap kinerja pegawai maupun kinerja organisasi.

Berdasarkan atas kajian Pustaka dan kajian empiris dari beberapa penelitian terdahulu maka dapat kita simpulkan terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru begitu juga yang terjadi di SD Negeri 35 Pekanbaru. Menurut Sutrisno, E. (2014) kepemimpinan memainkan peran yang dominan, krusial, dan kritical dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan kinerja, baik pada tingkat individu, kelompok dan organisasi. Kepala sekolah selaku pimpinan harus bertanggung jawab terhadap Kinerja guru dalam kaitannya dengan kegiatan belajar mengajar di sekolah sehingga dapat berjalan dengan lancar Seorang pemimpin terutama kepala sekolah haruslah menjalankan empat fungsi manajemen kepala sekolah yaitu planning (perencanaan), organization (pengorganisasian), actuating (penggerak) dan controlling. Pidarta (2011) Adapun Empat fungsi manajemen Kepala Sekolah sebagai berikut :

- 1) Planning (Perencanaan) atau perencanaan adalah proses memikirkan dan menetapkan kegiatan -kegiatan atau program - program yang akan di lakukan pada masa yang akan datang untuk mencapai tujuan tertentu (Sagla, 2011: 56). Fungsi perencanaan antara lain menentukan tujuan atau kerangka tindakan yang di perlukan untuk mencapai tujuan tertentu. perencanaan di lakukan dengan mengkaji kekuatan dan kelemahan lembaga atau organisasi, menentukan kesempatan dan ancaman serta menentukan strategi, kebijakan, taktik, dan program (Rohiat, 2010: 3). perencanaan adalah langkah awal sebelum melakukan fungsi - fungsi manajemen lainnya (Usman, 2008: 58).
- 2) Organizing (Pengorganisasian) yaitu merupakan penyusunan struktur organisasi yang sesuai dengan struktur organisasi, sumber daya yang di milikinya, dan lingkungan yang melingkupinya (Usman, 2008: 141). Menurut (Ula 2013: 18- 19) pengorganisasian adalah proses pembagaaian kerja kedalam tugas - tugas yang lebih kecil, membebaskan tugas - tugas itu kepada orang yang sesuai dengan kemampuannya, mengalokasikan sumberdaya dan mengkoordinasikan demi efektivitas pencapaian tujuan organisasi.

- 3) Actuating (Penggerakan) Fungsi penggerakan menggambarkan bagaimana seorang manajer mengarahkan dan mempengaruhi bawahan dan bagaimana orang lain melaksanakan tugas yang esensial dalam menciptakan suasana yang menyenangkan untuk berkerja sama (Rohiat, 2010: 3). Penggerakan merupakan salah satu fungsi terpenting dalam manajemen karena usaha - usaha perencanaan dan pengorganisasian bersifat vital tapi tak aka nada output kongkrit yang di hasilkan tanpa adanya implementasi aktivitas yang di usahakan dan diorganisasikan dalam suatu tindakan actuating atau usaha yang menimbulkan action (Marno, 2008: 20).
- 4) Controlling (Pengawasan) Pengawasan erat kaitannya dengan perencanaan karena melalui pengawasan efektifitas manajemen dapat diukur (Rohiat, 2010: 3). Oleh karena itu pengawasan suatu kegiatan yang perlu dilakukan oleh setiap pelaksanaan teutama yang memegang jabatan pemimpin. Tanpa pengawasan, pemimpin tidak dapat melihat adanya penyimpangan - penyimpangan dari rencana yang telah digarisi dan juga tidak akan dapat menyusun rencana kerja yang lebih baik sebagai hasil dari pengalaman yang lalu (Marno,2008:24).

Keempat fungsi manajemen tersebut memegang peranan dalam kesuksesan sebuah sekolah untuk mewujudkan visi dan misi yang telah ditetapkan bersama. Selain itu kepemimpinan kepala sekolah akan berpengaruh pada kinerja guru SD Negeri 35 Pekanbaru. Kepala Sekolah akan memberikan arahan, motivasi, pengawasan serta evaluasi melalui supervisi yang diberikan untuk meningkatkan kinerja guru. Supardi, (2013) Kinerja guru adalah kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas - tugas pembelajaran yang di tunjukan oleh dimensi kemampuan menyusun perencanaan pembelajaran dengan indicator merencanakan pengolahan pembelajaran, merencanakan, pengorganisasian, bahan pelajaran, merencanakan, pengolahan, kelas, merencanakan penilaian hasil belajar. Hal ini akan terlihat pada proses belajar mengajar di sekolah dimulai dari perencanaan pembelajaran , pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hingga pelaporan hasil belajar kepada orang tua siswa.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa semakin baik kepemimpinan kepala sekolah, maka semakin baik pula kinerja guru. Begitu sebaliknya semakin kurang baik kepemimpinan kepala sekolah dalam manajemen sekolah, maka semakin kurang baik pula kinerja guru SD Negeri 35 Pekanbaru.

Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif akan tercipta apabila kepala sekolah memiliki sifat, perilaku dan keterampilan yang baik untuk memimpin sebuah organisasi sekolah. dalam perannya sebagai pemimpin, kepala sekolah harus mampu mempengaruhi semua orang yang terlibat dalam proses pendidikan terutama guru, dan akhirnya kinerja guru akan meningkat sehingga dapat mencapai tujuan dan kualitas sekolah yang baik. Ada pun cara yang dapat dilakukan oleh

seorang Kepala sekolah adalah dengan membimbing dan mengarahkan guru serta melakukan pengawasan dan evaluasi.

Kesimpulan

Penelitian ini menghasilkan beberapa temuan yang mengindikasikan bahwa: realitas kepemimpinan kepala sekolah di SD Negeri 35 Pekanbaru berada pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 56,7%; realitas kepuasan kerja guru di SD Negeri 35 Pekanbaru berada pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 53,3%; dan kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru di SD Negeri 35 Pekanbaru dengan persamaan regresi yang dihasilkan adalah $Y = 24,209 + 0,607X$. Besarnya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru di SD Negeri 35 Pekanbaru adalah 27,5%. Hal tersebut mengindikasikan bahwa tingkat pengaruh yang dihasilkan cukup tinggi. Oleh karena itu, semakin baik kepemimpinan visioner yang diterapkan oleh kepala sekolah, semakin memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja guru.

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri 35 Pekanbaru. Kepala sekolah harus bisa menjalankan fungsinya sebagai supervisor untuk dapat mengawasi, memberikan kesempatan pengembangan profesionalisme sebagai seorang guru dan motivator yang akan selalu memberikan dorongan kepada guru agar dapat berinovasi serta menggunakan metode pembelajaran yang lebih efektif sehingga tujuan pembelajaran di kelas akan dapat tercapai. Kepemimpinan kepala sekolah yang telah dapat menerapkan sesuai dengan fungsi manajemen dengan baik sehingga Kinerja guru akan meningkat menjadi semakin lebih baik lagi di SD Negeri 35 Pekanbaru. Studi literatur ini memiliki beberapa keterbatasan yaitu hanya berdasarkan teori – teori serta kajian empiris saja sehingga kurang dapat mewakili kondisi real SD Negeri 35 Pekanbaru. Adapun saran yang dapat diberikan adalah perlu adanya penelitian lebih lanjut untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru khususnya di Pekanbaru

Bibliografi

- Basuki, Agus Tri. (2015). Analisis Statistik Dengan SPSS. Yogyakarta: Danisa Media.
- Busro, M. (2018). Teori – Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Penerbit Pradanamedia Group.
- Dadang Suhardan (2013), Manajemen Pendidikan, Bandung: Alfabeta, 89.
- Edison, Emron, dkk. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesatu April 2016. Bandung: Alfabeta.
- Edy, Sutrisno. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Jakarta, Kencana.

- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, M.S.P (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta.Penerbit PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, M.S.P., (2007). Manajemen Sumber Daya Manusi. Cetakan ke 9. Jakarta. Penerbit PT Bumi Aksara.
- Kaswan. (2017). Psikologi Industri & Organisasi. Bandung. Penerbit Alfabeta.
- Mangkunegara, A.P (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E., (2004). Menjadi Kepala Sekolah Profesional. Bandung Remaja Rosdakarya.
- Purwanto. (2018). Teknik Penyusunan Uji Validitas Dan Reliabilitas Ekonomi Syariah. Magelang: Staia Press
- Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung. Penerbit PT.Refika Aditama.
- Sugiono. (2009). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT. Alfabeta.
- Sugiyono (2017) Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT. Alfabeta.
- Suryosubroto, B., (2004). Manajemen Pendidikan Di Sekolah. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sutrisnao, Edy. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke6.Jakarta.Pranada Media Grup.
- Byars, L.,& Rue, L.W. (2000). Management (skills and application). Boston: Irwin McGraw Hill.
- Juniarti, E., Ahyani, N., & Ardiansyah, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(3), 193–199.
- Lapaimalai, A. S., & Fanpada, N. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri Matap. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(3), 194-200.
- Nawawi, H.,(2010). Metode Penelitian Bidang Sosial. Jogjakarta. UGM
- Obiwuru Timothy C., Okwu, Andy T., Akpa, Victoria O., and Nwankwere, Idowu A. 2011. Effects of leadership style on organizational performance in small scale enterprises. *Australian Journal of Business and Management Research*, 1(7), pp: 100-111.
- Pearson. Russamsi, Y., Hadian, dan H. Nurlaeli, A., (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Peningkatan Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru di Masa Pandemi COVID 19. *Indonesian Journal Of Education management*. Vol. 2 No. 3 (2020), p. 244-255
- Prentice Hall. Robbins, S.P dan Judge, T.A (2015). *Organizational behaviour*. Edisi 16 P. United State America.
- Purwanto, A., Asbari, M., Pramono, R., Senjaya, P., Hadi, A., & Andriyani, Y. (2020). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar dengan

Keterlibatan Kerja dan Budaya Organisasi sebagai Mediator. Journal of Education, Psychology and Counseling. Vol 2 No 1.

Purwoko, S., (2018). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, komitmen guru, disiplin kerja guru, dan budaya sekolah terhadap kinerja guru SMK. Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan. Vol. 6 No. 2

Ramadhan, M & Zuleha (2021) dalam penelitiannya berjudul Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. Journal Basicedu. Volume 5 Nomor 2 , Halaman 478-489

Rao, S.P dan Abdul ,W.K., (2015). Impact of TranformationalLeadership on Team Performance: An Empirical Study in UAE. Journal Of Measuring Business Excellence. Vol 19 Issue: 4 PP 30- 36.

Rivai, V. dan Murni, S. (2009). Education Management. Jakarta. Rajawali Pers.

Robbins, S. P.,(2000) Managing today.

Wagiran.(2013). Determinan Kinerja Guru SMK Bidang Keahlian Teknik Mesin. Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan. (Nomor 1 tahun 17)

Copyright holder:

Marwa Marwa (2024)

First publication right:

Catha of Journal: Creative and Innovative Research