

ENGARUH POLA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN IMPLEMENTASI MANAJEMEN BERBASIS SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU PADA SD NEGERI CIPANENGAH CIPTA BINA MANDIRI KOTA SUKABUMI

Iqbal Noor*)

Abstrak

Guru merupakan salah satu faktor utama yang menentukan terhadap mutu pendidikan, gurulah yang berada di garda terdepan dalam menciptakan kualitas sumber daya manusia. Oleh karena itu kinerja yang baik, kualifikasi, kompetensi, dan dedikasi yang tinggi sangatlah diperlukan oleh seorang guru dalam menjalankan tugas profesionalnya demi menghasilkan peserta didik yang berkualitas, baik secara akademis, skill, kematangan emosional, maupun moral spiritual. Dengan demikian, akan menghasilkan generasi masa depan yang siap hidup dengan tantangan zamannya.

Namun sangatlah ironis, realitas menunjukkan mutu guru di Indonesia dinilai masih sangat memprihatinkan. Data Balitbang Depdipnas (1999) menunjukkan dari peserta tes calon guru PNS setelah dilakukan tes pada masing-masing bidang studi ternyata rata-rata skor tes seleksinya sangat rendah. Contoh dari 6.164 calon guru Biologi ketika dites Biologi rata-rata skornya hanya 44,96 %. Data Balitbang Depdipnas (2001) juga menunjukkan guru SD (negeri maupun swasta) yang dinilai layak mengajar hanya 38 % dari 1.141.168 guru se-Indonesia.

Faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja guru salah satunya adalah pola kepemimpinan kepala sekolah. Dalam hal ini kepala sekolah harus mampu mendorong, membantu, memotivasi dan memberikan keyakinan pada guru bahwa proses KBM ditentukan oleh kemampuan mengajar seorang guru.

Penelitian ini bertujuan mengangkat masalah pola kepemimpinan dan implementasinya melalui penerapan Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) untuk menjawab persoalan tersebut dengan solusi feasible, diantaranya adalah masalah pembelajaran. Tujuannya adalah agar proses belajar mengajar yang dilaksanakan di sekolah yang dipimpinnya dapat berjalan secara efektif dan efisien

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Salah satu faktor utama yang menentukan mutu pendidikan adalah guru. Gurulah yang berada di garda terdepan dalam menciptakan kualitas sumber daya manusia. Di tangan gurulah akan dihasilkan peserta didik yang berkualitas, baik secara akademis, skill (keahlian), kematangan emosional, dan moral spiritual. Oleh karena itu diperlukan

seorang guru yang mempunyai kinerja yang baik, mempunyai kualifikasi, kompetensi, dan dedikasi yang tinggi dalam menjalankan tugas profesionalnya.

Realitas menunjukkan bahwa mutu guru di Indonesia dinilai masih memprihatinkan. Input guru di Indonesia sangat rendah. Data Balitbang Depdiknas (1999) menunjukkan dari data peserta calon guru PNS setelah dilakukan tes bidang studi ternyata rata-rata skor tes

seleksinya sangat rendah. Dari 6.164 calon guru Biologi rata-rata skornya hanya 44,96 %. Data Balitbang Depdiknas (2001) juga menunjukkan guru SD (negeri dan swasta) yang dinilai layak mengajar hanya 38 % dari 1.141.168 guru se-Indonesia. Begitu juga untuk jenjang menengah, jumlah guru yang dinilai layak mengajar masih di bawah 70 % (Kompas, 25 Januari 2004).

Maka dari itu dibutuhkan guru yang visioner dan mampu mengelola proses belajar mengajar secara efektif dan inovatif, diperlukan perubahan strategi dan model pembelajaran yang sedemikian rupa memberikan nuansa yang menyenangkan bagi guru terutama bagi peserta didik, hal itu yang dikenal dengan sebutan “*Quantum Learning*” dan “*Quantum Teaching*” yang pada hakikatnya adalah mengembangkan suatu model dan strategi pembelajaran yang selektif mungkin dalam nuansa yang menyenangkan dan penuh gairah serta bermakna.

Pemerintah dalam hal ini Menteri Pendidikan Nasional telah merencanakan “Gerakan Peningkatan Mutu Pendidikan” pada tanggal 2 Mei 2002; dan lebih berfokus lagi, setelah diamanatkan dalam Undang-undang Sisdiknas (2003) bahwa tujuan pendidikan nasional adalah “... mencerdaskan kehidupan bangsa.”

Tinggi rendahnya kinerja guru salah satu faktornya adalah pola kepemimpinan kepala sekolah. Dalam hal ini tugas kepala sekolah adalah harus mampu mendorong, membantu, memotivasi dan memberikan keyakinan kepada guru bahwa keberhasilan proses KBM ditentukan oleh kemampuan mengajar seorang guru. Kepala sekolah harus mampu berpikir secara analitik dan konseptual (*must think analytically and conceptionally*). Yang berarti setiap kepala sekolah dituntut harus dapat memecahkan persoalan melalui suatu analisis, kemudian

meyelesaikan persoalan dengan suatu solusi yang *fisible*, diantaranya adalah masalah pembelajaran.

Maka dalam hal ini berbagai pihak menganalisis dan melihat perlunya mengimplementasikan Manajemen Berbasis Sekolah (*Scholl Based Management*), yang dapat mengelola pendidikan sesuai dengan tuntutan reformasi dalam era globalisasi. Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) merupakan strategi untuk mewujudkan sekolah yang efektif dan produktif, dalam hal ini otonomi diberikan agar sekolah leluasa mengelola sumber daya, sumber dana, sumber belajar dan mengalokasikannya sesuai prioritas kebutuhan, serta lebih tanggap terhadap kebutuhan masyarakat.

Berdasarkan uraian di atas penulis akan lebih memfokuskan pada kedua hal yang dianggap perlu untuk diangkat menjadi bahan dalam penelitian, yaitu masalah pola kepemimpinan kepala sekolah dan implementasi MBS. Oleh karena itu penulis bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Pola Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) Terhadap Kinerja Guru Pada SD Negeri Cipanengah Cipta Bina Mandiri (CBM) Kota Sukabumi.”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang berpengaruh terhadap kinerja guru, yaitu :

- a. Pola kepemimpinan kepala sekolah perlu diperbaiki, hal tersebut dikarenakan masih adanya ketidakselarasan antara program yang dibuat kepala sekolah dengan apa

yang harus dikerjakan guru, sehingga berdampak pada kinerja guru.

- b. Implementasi MBS masih rendah, hal tersebut karena kurangnya konsistensi dari komitmen yang harus dibangun baik oleh pihak sekolah terutama kepala sekolah, komite sekolah, dan masyarakat, sehingga berdampak pada kinerja guru.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan di atas, tidaklah mungkin dapat dilakukan penelitian secara keseluruhan. Oleh karena itu, permasalahan-permasalahan tersebut dibatasi pada : (1) Pola kepemimpinan Kepala Sekolah, (2) Implementasi MBS, (3) Kinerja Guru pada SD Negeri Cipanengah CBM Kota Sukabumi.

D. Perumusan Masalah

Bertitik tolak dari pembatasan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan-permasalahan tersebut sebagai berikut :

- a. Apakah terdapat pengaruh pola kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru pada SD Negeri Cipanengah CBM Kota Sukabumi?
- b. Apakah terdapat pengaruh implementasi MBS terhadap kinerja guru pada SD Negeri Cipanengah CBM Kota Sukabumi?
- c. Apakah terdapat pengaruh pola kepemimpinan kepala sekolah dan implementasi MBS secara bersama-sama terhadap kinerja guru pada SD Negeri Cipanengah CBM Kota Sukabumi?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data dan informasi tentang pengaruh disiplin dan motivasi

terhadap kinerja guru. Adapun tujuan khusus penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh :

- a. Pola kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru pada SD Negeri Cipanengah CBM Kota Sukabumi.
- b. Implementasi MBS terhadap kinerja guru pada SD Negeri Cipanengah CBM Kota Sukabumi.
- c. Pola kepemimpinan kepala sekolah dan implementasi MBS secara bersama-sama terhadap kinerja guru pada SD Negeri Cipanengah CBM Kota Sukabumi.

F. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memiliki kegunaan penelitian secara teoritis maupun praktis.

a. Secara Teoritis

Diharapkan dapat menambah wawasan keilmuan sehingga dapat dilakukan kajian lebih mendalam dan dapat mengembangkan ilmu dan konsep-konsep yang berhubungan dengan (1) Pola Kepemimpinan Kepala sekolah, (2) Implementasi MBS, dan (3) Kinerja Guru.

b. Secara Praktis

1. Bagi Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan, penambah informasi yang berkaitan dengan kinerja guru.

2. Bagi Guru

Hasil penelitian ini dapat dijadikan pemicu dan pemacu untuk para guru dalam meningkatkan kinerjanya.

3. Bagi Kepala Sekolah

Untuk menata manajemen sekolah dalam rangka meningkatkan kinerjanya.

4. Bagi Kepala Dinas Pendidikan Kota Sukabumi

Untuk menata manajemen di lingkungan Dinas Pendidikan Kota

Sukabumi dalam rangka meningkatkan kinerja guru.

II. LANDASAN TEORI

A. Tinjauan Pustaka

1. Kinerja guru

Sedarmayanti (2001:h.23) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Kinerja ini adalah gabungan dari tiga faktor penting, yaitu : (1) kemampuan dalam minat seseorang dalam bekerja; (2) kemampuan dalam penerimaan atas penjelasan delegasi tugas; dan (3) peran serta tingkat motivasi seseorang pekerja, semakin tinggi faktor tersebut, maka makin besar kemungkinan kinerja pegawai yang bersangkutan.

Sedangkan pendapat yang dikemukakan oleh Mitchell dan Larson (2009:h.105) menyatakan bahwa ukuran kinerja dapat dilihat dari *quality of work, promptness, initiative, capability and communication*. Kelima komponen tersebut merupakan ukuran standar kinerja yang dapat pula dijadikan dasar untuk mengetahui baik-buruknya atau efektif tidaknya kinerja seorang pegawai.

Dalam mengadakan pengukuran terhadap kinerja sering didasarkan pada suatu formula yang dapat dinyatakan sebagai : $Performance = f (Ability \times Motivation)$. Formula tersebut merupakan fungsi perkalian antara kemampuan (*Ability*) dan (*Motivation*). Hubungan perkalian tersebut mengandung arti bahwa jika seseorang rendah pada salah satu komponen maka prestasi kerjanya akan rendah pula.

Untuk dapat menghasilkan kinerja yang tinggi diperlukan kondisi-kondisi tertentu yang dapat mendukung pencapaian kinerja. Pada umumnya dapat dikatakan

bahwa performa yang tinggi dapat dihasilkan jika:

- a. Dari pada mengubah secara langsung lebih baik mengubah insentif untuk membujuk pegawai meningkatkan usaha dalam tugas.
- b. Pegawai mampu mempergunakan kemampuan dan keterampilannya yang berharga untuk menjadi komponen dalam tugas.
- c. Pegawai mengakui adanya sistem imbalan yang berbeda berdasarkan performa dalam organisasi.

Selain adanya kondisi yang dapat menghasilkan kinerja tinggi, kiranya perlu diperhatikan faktor yang dapat menjadi penghalang kinerja. Pembatas usaha kerja yang umum dapat dimasukkan ke dalam 4 (empat) kategori :

- a. Keragaman mengenai kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan.
- b. Kemampuan fisik dan praktis pegawai itu.
- c. Ketergantungan pekerjaan dari orang atau kegiatan itu.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan, bahwa kinerja guru merupakan gambaran hasil kerja yang dilakukan guru terkait dengan tugas-tugas apa yang diembannya dan merupakan tanggung jawab, dengan dimensi: (1) *quality of work* (kualitas kerja); (2) *promptness* (ketetapan waktu); (3) *initiative* (prakarsa dalam penyelesaian tugas); (4) *capability* (kemampuan menyelesaikan tugas); dan (5) *communication* (kemampuan menjalin kerja sama dengan pihak lain).

2. Pola Kepemimpinan Kepala Sekolah

Banyak rumusan tentang arti kepemimpinan yang dirumuskan oleh para ahli, namun belum ada kesepakatan mengenai arti yang bisa dijadikan sebagai

arti umum. Namun dari rumusan-rumusan pendapat para ahli tersebut dapat ditarik pada satu titik fokus, yaitu berkaitan dengan gaya sifat, pendekatan dan keterampilan untuk menggerakkan orang atau kelompok dalam mencapai suatu tujuan.

Berikut adalah beberapa definisi kepemimpinan yang disampaikan oleh para ahli;

a. D. E. Mc Farland dan Sudarwan Danim (2004: h.55-56) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses di mana pemimpin dilukiskan akan memberi perintah atau pengaruh, bimbingan atau proses mempengaruhi pekerjaan orang lain dalam memilih dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

b. Purwanto (2004: h.48) secara garis besar ada tiga tipe kepemimpinan yang dipraktekkan seorang pemimpin dalam menjalankan tugas kepemimpinannya di dalam suatu organisasi, yaitu :

- **Kepemimpinan Otokratik**

Memiliki ciri-ciri kepemimpinan (menurut Sudarwan Danim 2004: h.75), yaitu :

- 1) Beban kerja organisasi pada umumnya ditanggung oleh pemimpin.
- 2) Bawahan hanya dianggap sebagai pelaksana dan mereka tidak boleh memberikan ide-ide.
- 3) Bekerja dengan disiplin tinggi, bekerja keras, dan tidak kenal lelah.
- 4) Menentukan kebijakan sendiri dan kalupun bermusyawarah hanya penawaran saja.

- **Kepemimpinan Laissez faire (Permisif)**

Memiliki ciri-ciri kepemimpinan (menurut Sudarwan Danim 2004: h.77), yaitu :

- 1) Tidak ada pegangan yang kuat dan kepercayaan yang rendah pada diri sendiri.
- 2) Mengiayakan semua saran.
- 3) Lambat dalam membuat keputusan.

- **Kepemimpinan demokratis**

Memiliki ciri-ciri kepemimpinan (menurut Sudarwan Danim 2004: h.76), yaitu :

- 1) Beban organisasi menjadi tanggung jawab bersama.
- 2) Bawahan diposisikan sebagai komponen pelaksana dan secara integral diberikan tugas dan tanggung jawab.
- 3) Disiplin tetapi tidak kaku dan memecahkan masalah secara bersama.

Paul Hersey (1977: h.6) membagi keterampilan kepemimpinan ke dalam tiga tipe, yaitu :

a. **Technical Skill (Kemampuan Teknik)**
Meliputi;

- Kemampuan menyusun laporan pertanggungjawaban.
- Kemampuan menyusun program tertulis.
- Kemampuan membuat data statistik organisasi

b. **Human Skill (Kemampuan Hubungan Manusia)**
Meliputi;

- Keterampilan menempatkan diri dalam kelompok.
- Keterampilan menciptakan kepuasan pada diri bawahannya.

- Sikap terbuka pada kelompok kerja.

c. **Copceptual Skill (Keterampilan Konseptual)**

Meliputi;

- Kemampuan analisis.
- Kemampuan berpikir rasional.
- Ahli/cakap dalam berbagai macam konsepsi.

3. Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah

a. **Perlunya Manajemen Berbasis sekolah Peningkatan mutu pendidikan**

merupakan sasaran pembangunan di bidang pendidikan nasional dan merupakan bagian integral dan upaya peningkatan kualitas manusia Indonesia secara menyeluruh. Untuk kepentingan tersebut diperlukan paradigma baru manajemen pendidikan, diantaranya dengan mengimplementasikan MBS yang dapat mengelola pendidikan sesuai dengan tuntutan reformasi dalam era globalisasi.

b. **Konsep Dasar Manajemen Berbasis Sekolah**

MBS merupakan strategi reformasi pengelolaan pendidikan yang telah cukup lama dilaksdanakan di negara-negara maju dalam pengelolaan pendidikan. *Oswald dalam Tapip, Asep Yani (2012; h.32)* menyatakan bahwa MBS didefinisi kan sebagai desentralisasi dalam otoritas pengambilan keputusan kepada sekolah, merupakan strategi paling populer dalam gerakan reformasi sekolah pada dekade 1980-an.

c. **Karateristik Manajemen Berbasis Sekolah**

Karateristik MBS bisa diketahui dari bagaimana sekolah dapat mengoptimalkan kinerjanya, proses pembelajaran, pengelolaan sumber belajar,

profesionalisme tenaga kependidikan, serta administrasi secara keseluruhan.

B. Kerangka Berpikir

1. Pengaruh Pola Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Kepala sekolah perlu memiliki karakteristik pribadi yang mencakup; dorongan, motivasi untuk memimpin, kejujuran integritas kepercayaan diri, inisiatif, kreativitas, originalitas, fleksibilitas, kemampuan kognitif, pengetahuan bisnis, dan kharisma.

Apabila pola kepemimpinan baik, maka kinerja guru juga akan dapat tercipta dengan baik, dengan demikian bahwa pola kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh kuat terhadap kinerja guru.

2. Pengaruh Implementasi MBS Terhadap kinerja Guru

Apabila implementasi MBS sudah tertanam dengan baik, nampaknya guru tidak sulit unrtuk dapat memberikan kinerjanya melalui proses pembelajaran. Implementasi MBS memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja guru, artinya tinggi-rendahnya implementasi MBS akan berpengaruh terhadap tinggi-rendahnya kinerja guru.

3. Pengaruh Pola Kepemimpinan Kepala sekolah dan Implementasi MBS Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Guru.

Apabila pola kepemimpinan kepala sekolah baik serta implementasi MBS juga kuat, maka diduga akan berpengaruh pada kinerja guru itu sendiri. Kepala selolah yang baik akan senaniasa menjaga agar setiap aktivitas pembelajaran serta pelayanan yang diberikan dapat memuaskan semua pihak.

C. Pengajuan Hipotesis

Hipotesis yang diajukan antara lain;

1. Terdapat pengaruh positif yang signifikan pola kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru pada SD Negeri Cipanengah CBM Kota Sukabumi.
2. Terdapat pengaruh positif yang signifikan implementasi MBS terhadap kinerja guru pada SD Negeri Cipanengah CBM Kota Sukabumi.
3. Terdapat pengaruh positif yang signifikan pola kepemimpinan kepala sekolah dan implementasi MBS secara bersama-sama terhadap kinerja guru pada SD Negeri Cipanengah CBM Kota Sukabumi.

III. METODE PENELITIAN

A. Tempat dan waktu penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SD Cipanengah CBM Kota Sukabumi, yang direncanakan membutuhkan waktu selama enam bulan, yaitu dari bulan September 2016 sampai Februari 2017, dengan kegiatan penelitian mulai dari pengajuan judul sampai menyelesaikan laporan tesis.

B. Jenis penelitian

Jenis penelitian ini adalah survei deskriptif analisis. Menurut Sukmalana, S. (2008: h.316), survei deskriptif adalah suatu metode penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesiner sebagai alat pengumpulan data. Dalam penelitian ini data dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuesioner. Setelah data diperoleh kemudian hasilnya akan dipaparkan secara deskriptif dan pada akhir penelitian akan dianalisis untuk menguji hipotesis yang diajukan pada awal penelitian.

C. Populasi dan teknik pengambilan sampel

1. Populasi

Populasi target pada penelitian ini adalah seluruh guru SD Negeri Cipanengah CBM Kota Sukabumi yang berjumlah 38 orang.

Berikut adalah tabel populasi guru SD Negeri Cipanengah CBM Kota Sukabumi ;

Tabel Populasi guru SD Negeri Cipanengah CBM Kota Sukabumi

No	Status Kepegawaian	Jumlah Guru
1	Guru Tetap/PNS	36
2	Guru Tidak Tetap/Honorer	2
Total Jumlah Guru		38

2. Teknik pengambilan sampel

Untuk menghindari adanya distorsi hasil penelitian, pengambilan sampel akan digunakan berdasarkan jumlah anggota populasinya, yaitu berjumlah 45 orang guru yang mensyaratkan semua anggota populasi menjadi sampel penelitian karena terbatasnya jumlah sampel. Hal ini sesuai dengan pendapat Widodo (2004: h.76) mengemukakan; bahwa metode pengambilan sampel tergantung pada besarnya jumlah populasi dan kesanggupan peneliti untuk menjangkaunya.

D. Teknik analisis data

Ada dua analisis data yang digunakan, yaitu; analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial. Analisis statistik deskriptif dilakukan untuk menyajikan data dan menginterpretasikannya melalui tabel distribusi frekuensi, histogram, dan

ukuran-ukuran statistik yang meliputi nilai rata-rata, median, modus dan simpangan baku.

Sedangkan analisis statistik inferensial digunakan untuk menguji hipotesis penelitian yang diajukan. Teknik analisis ini menggunakan analisis regresi dan korelasi

IV. ANALISA DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Penelitian

Berdasarkan masalah yang diajukan dalam penelitian ini dan banyaknya variabel yang diteliti, maka dekripsi data yang disajikan atas 3 (tiga) variabel, yaitu : (1) Kinerja Guru; (2) Pola Kepemimpinan Kepala Sekolah; (3) Implementasi MBS.

Berikut adalah penjelasan hasil perhitungan statistik deskriptif;

1. Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil pengolahan data statistik dengan menggunakan program aplikasi SPSS Versi 17,0 pada lampiran 4 menunjukkan bahwa rentang skor variabel Kinerja Guru pada nilai minimum 109 sampai dengan maksimum 140 dari skor teoritik 28 sampai dengan 140, skor rata-rata sebesar 123,84, median sebesar 122,00, modus sebesar 113,00, dan simpangan baku sebesar 9,556.

Sedangkan distribusi frekuensi dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel Distribusi Frekuensi
Variabel Kinerja Guru (Y)**

No	Kelas Interval	Frekuensi (f1)
1	107 – 112	3
2	113 – 118	10
3	119 – 124	8
4	125 – 130	6
5	131 – 136	5
6	137 – 143	6
Jumlah		38

Sumber : Hasil Pengolahan Data

2. Pola kepemimpinan Kepala sekolah (X1)

Berdasarkan hasil pengolahan data statistik dengan menggunakan program aplikasi SPSS Versi 17,0 menunjukkan bahwa rentang skor variabel Pola Kepemimpinan Kepala Sekolah berada pada nilai minimum 102 sampai dengan maksimum 150 dari skor teoritik 30 sampai dengan 150, rata-rata sebesar 132,82, median sebesar 141,00, modus sebesar 150,00, dan simpangan baku sebesar 15,811.

Distribusi frekuensi dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel Distribusi Frekuensi
Variabel Pola Kepemimpinan Kepala
sekolah (X1)**

No	Kelas Interval	Frekuensi (f1)
1	102 – 109	3
2	110 – 117	6
3	118 – 125	6
4	126 – 133	1
5	134 – 141	3
6	142 – 150	19
Jumlah		38

Sumber : Hasil Pengolahan Data

3. Implementasi MBS (X2)

Berdasarkan hasil pengolahan data statistik dengan menggunakan program aplikasi SPSS Versi 17,0 menunjukkan bahwa rentang skor variabel Implementasi MBS berada minimum 113 sampai dengan maksimum 150 dari skor teoritik 30 sampai 150, skor rata-rata sebesar 125,84, median 124,00, modus 119,00 dan simpangan baku 9,846.

Distribusi frekuensi dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel Distribusi Frekuensi Variabel Implementasi MBS (X2)

No	Kelas Interval	Frekuensi (f1)
1	109 – 115	4
2	116 – 122	10
3	121 – 129	15
4	130 – 136	3
5	137 – 143	4
6	144 – 150	2
Jumlah		38

Sumber : Hasil Pengolahan Data

B. Pengujian Persyaratan Analisis

Ada beberapa persyaratan yang harus dipenuhi sehubungan dengan teknik penelitian yang digunakan, dalam hal ini analisis regresi dan korelasi, persyaratan tersebut meliputi :

1. Data pada variabel bebas harus independen dan berdistribusi normal
2. Untuk setiap kelompok variabel, variansinya harus sama/homogen
3. Pada model regresi tidak terjadi korelasi antar variabel bebas atau tidak terjadi *multikolinearitas*
4. Pada model regresi tidak terjadi *heteroskedastisitas*
5. Pada model regresi tidak terjadi *autokorelasi* antar variabel yang dianalisis.

Berikut adalah hasil pengujian persyaratan analisis atau asumsi klasik:

Uji Normalitas

Pengujian normalitas masing-masing variabel dilakukan dengan maksud untuk mengetahui apakah ditribusi data pada setiap variabel tidak menyimpang dari ciri-ciri data berdistribusi normal. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan dua analisis, yaitu untuk analisis deskriptif menggunakan **Q-Q Plot** dan untuk analisis

inferensial menggunakan uji **Kolmogorov-Smirnov**.

C. Analisis Penelitian

1. Pengaruh Pola Kepemimpinan Kepala sekolah Terhadap Kinerja Guru

Hipotesis pertama yang diajukan adalah “Terdapat pengaruh positif yang signifikan Pola Kepemimpinan Kepala sekolah terhadap Kinerja Guru pada SD Negeri Cipanengah CBM Kota Sukabumi.”

Dengan kata lain apabila Pola Kepemimpinan Kepala sekolah semakin baik, maka akan semakin baik pula Kinerja Guru tersebut, begitupun sebaliknya. Hal ini dapat ditunjukkan dengan rumusan dalam hipotesis statistik, yaitu ;

$$H_0 : \beta_1 = 0$$

$$H_1 : \beta_1 > 0$$

Dihasilkan dari hipotesis di atas bahwa hipotesis nol (H_0) maka ditolak atau hipotesis satu (H_1) maka diterima. Dengan demikian pengujian menunjukkan bahwa, “Terdapat pengaruh positif yang signifikan Pola Kepemimpinan Kepala sekolah terhadap Kinerja Guru pada SD Negeri Cipanengah CBM Kota Sukabumi.”

2. Pengaruh Implementasi MBS Terhadap Kinerja Guru

Hipotesis kedua yang diajukan adalah “Terdapat pengaruh positif yang signifikan Implementasi MBS terhadap Kinerja Guru pada SD Negeri Cipanengah CBM Kota Sukabumi.”

Dengan kata lain apabila Implementasi semakin baik, maka akan semakin baik pula Kinerja Guru tersebut, begitupun sebaliknya. Hal ini dapat ditunjukkan dengan rumusan dalam hipotesis statistik, yaitu ;

$$H_0 : \beta_2 = 0$$

$$H_1 : \beta_2 > 0$$

Dihasilkan dari hipotesis di atas bahwa hipotesis nol (H_0) maka ditolak atau hipotesis satu (H_1) maka diterima. Dengan demikian pengujian menunjukkan bahwa, “Terdapat pengaruh positif yang signifikan Implementasi MBS terhadap Kinerja Guru pada SD Negeri Cipanengah CBM Kota Sukabumi.”

3. Pengaruh Pola Kepemimpinan Kepala sekolah dan Implementasi MBS Secara Bersama Terhadap Kinerja Guru

Hipotesis ketiga yang diajukan adalah “Terdapat pengaruh positif yang signifikan Pola Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Implementasi MBS secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru pada SD Negeri Cipanengah CBM Kota Sukabumi.”

Dengan kata lain apabila Pola Kepemimpinan Kepala sekolah dan Implementasi MBS semakin baik, maka akan semakin baik pula Kinerja Guru tersebut, begitupun sebaliknya. Hal ini dapat ditunjukkan dengan rumusan dalam hipotesis statistik, yaitu ;

$$H_0 : \beta_{1,2} = 0$$

$$H_1 : \beta_{1,2} > 0$$

Dihasilkan dari hipotesis di atas bahwa hipotesis nol (H_0) maka ditolak atau hipotesis satu (H_1) maka diterima. Dengan demikian pengujian menunjukkan bahwa, “Terdapat pengaruh positif yang signifikan Pola Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Implementasi MBS secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru pada SD Negeri Cipanengah CBM Kota Sukabumi.”

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pengujian dan interpretasi data maka dapat diperoleh :

A. Kesimpulan

Terdapat tiga kesimpulan, yaitu;

1. Terdapat pengaruh positif yang signifikan Pola Kepemimpinan

Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru pada SD Negeri Cipanengah CBM Kota Sukabumi.

2. Terdapat pengaruh positif yang signifikan Implementasi MBS terhadap Kinerja Guru pada SD Negeri Cipanengah CBM Kota Sukabumi.
3. Terdapat pengaruh positif yang signifikan Pola Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Implementasi MBS secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru pada SD Negeri Cipanengah CBM Kota Sukabumi.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, maka dapat diajukan beberapa saran dalam rangka meningkatkan Kinerja Guru khususnya pada SD Negeri Cipanengah CBM Kota Sukabumi. Saran-saran tersebut adalah :

1. Disarankan kepada pada guru khususnya Guru SD Negeri Cipanengah CBM Kota Sukabumi untuk lebih meningkatkan tentang kinerja, dan Implementasi MBS-nya, karena berdasarkan hasil penelitian, hal tersebut termasuk kategori sedang.
2. Disarankan kepada pada Kepala Sekolah SD Negeri Cipanengah CBM Kota Sukabumi untuk melakukan peningkatan pola kepemimpinannya, khususnya mendorong guru untuk dapat mengimplementasikan MBS-nya dengan lebih baik, agar Kinerja Guru menjadi lebih tinggi.
3. Disarankan khususnya kepada para kalangan akademi, agar dapat melakukan penelitian lanjutan dengan kajian yang lebih luas lagi, yaitu antara lain dengan menambah faktor-faktor lain dari faktor-faktor yang dijadikan kajian dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi terhadap peningkatan Kinerja Guru, dan

menambah ruang lingkup populasi yang lebih luas lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anaroga. 2002. *Psikologi Kerja*. Jakarta : PT. Rineke Cipta.
- Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta : Rineke Cipta.
- Departemen Pendidikan Nasional Direktorat Jendral Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga kependidikan. 2007. *Lembaran Penilaian*.
- Handoko, T. H. 1999. *Manajemen*. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, M. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Dasar dan Kunci*. Jakarta : Gunung Agung.
- Iskandar. 2003. *Teori administrasi*. Bahan Perkuliahan. Pustaka Program Pascasarjana Universitas Garut.
- Mulyasa, E. 2006. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung : Rosda Karya.
- Nazir, Moh. 1999. *Metode Penelitian*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Sugiono. 2006. *Statistik untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Sukardi. 2003. *Metode Penelitian Pendidikan; Kompetensi dan Praktiknya*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Wahjosumidjo. 2005. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta : PT. Radja Grafindo Persada.

