PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN KINERJA GURU TERHADAP MUTU SEKOLAH

Susanto Susanto¹, Wresni Pujiyati²

¹Universitas Wiralodra, Jl. Ir. H. Djuanda KM.03 Singaraja, Indramayu

Email: susantosmkppc@gmail.com

²Universitas Wiralodra, Jl. Ir. H. Djuanda KM.03 Singaraja, Indramayu

Email : wresnipujiyati@unwir.ac.id

Citation : Susanto, S, dan Pujiyati, W (2024), Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru Terhadap Mutu Sekolah, *Edum Journal*, 7 (1), 123 - 139

DOI: <https://doi.org/10.31943/edumjournal.v7i1.183>

ABSTRAK

Pendidikan merupakan *leading sector* bagi dinamika perkembangan sektor lainnya. Negara-negara yang sudah lebih maju, mereka telah lebih dulu menyadari pentingnya mengembangkan sektor pendidikan menjadi prioritas utama. Guna pendidikan benar-benar menjadi andalan untuk mendukung perkembangan sektor lainnya, maka pendidikan harus bermutu. Harapannya adalah dengan melalui proses pendidikan yang bermutu, keinginan menghasilkan lulusan yang berkualitas memiliki kecenderungan dapat menjadi kenyataan. Banyak faktor yang mempengaruhi sekolah bermutu, diantaranya aspek kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru. Oleh karenanya, penulis melaksanakan penelitian untuk mengetahui dan menganalisis besaran pengaruh kedua variabel tersebut baik secara parsial maupun ganda. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif dengan pendekatan survey. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebar kepada 49 responden yang merupakan guru. Pengolahan hasil penelitian menggunakan teknik analisis regresi. Uji signifikansi menggunakan uji-F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap mutu sekolah. (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kinerja guru terhadap mutu sekolah. (3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru secara simultan terhadap mutu sekolah. Menurut penilaian responden, dimensi pelayan dan pengurus skornya paling rendah. Oleh karenanya, untuk meningkatkan mutu sekolah, kepala sekolah sebagai pimpinan harus mendorong agar warga sekolah terutama guru untuk melayani orangtua siswa dan pihak pemangku kepentingan melalui keterbukaan, komunikasi yang baik, keputusan yang rasional serta memahami apa yang diharapkan pelanggan dan para pemangku kepentingan tersebut. Merujuk pada penilaian responden bahwa tanggung jawab kepala sekolah beserta guru dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karenanya, disarankan agar kepala sekolah memberikan kepercayaan yang lebih besar melalui penunjukkan guru secara bergiliran diberi tanggung jawab menyukseskan program kegiatan sekolah. Melalui cara tersebut diharapkan rasa percaya diri guru meningkat sehingga tidak diliputi rasa keragu-raguan dalam melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawabnya.

Kata Kunci: Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kinerja Guru, Mutu Sekolah

ABSTRACT

Education is a leading sector for the dynamics of the development of other sectors. Countries that are more developed, they have already realized the importance of developing the education sector as a top priority. In order for education to truly become a mainstay to support the development of other sectors, education must be of high quality. The hope is that through a quality education process, The desire to produce quality graduates has a tendency to become a reality. Many factors affect quality schools, including the leadership aspect of the principal and teacher performance. Therefore, the author carried out research to find out and analyze the magnitude of the influence of the two variables both partially and doublely. The research method used is quantitative descriptive research with a survey approach. Data was collected through a questionnaire distributed to 49 respondents who were teachers. The processing of research results uses regression analysis techniques. The significance test uses the F-test. The results of the study show that: (1) There is a positive and significant influence of the principal's leadership on the quality of the school. (2) There is a positive and significant influence of teacher performance on school quality. . (3) There is a positive and significant influence of the principal's leadership and teacher performance simultaneously on the quality of the school. According to the respondents' assessment, the dimensions of the waiter and the score manager are the lowest. Therefore, to improve the quality of schools, the principal as a leader must encourage school residents, especially teachers, to serve students' parents and stakeholders through openness, Good communication, rational decisions and understanding what customers and stakeholders expect. Referring to the respondent's assessment that the responsibility of the principal and teachers in carrying out their duties. Therefore, it is recommended that the principal give greater trust through the appointment of teachers in turn to be given the responsibility for the success of the school activity program. Through this method, it is hoped that teachers' confidence will increase so that they will not be overwhelmed by a sense of doubt in carrying out their work and responsibilities.

Keywords: *Principal Leadership, Teacher Performance, School Quality*

A. PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan *leading sector* bagi dinamika perkembangan sektor lainnya. Negara-negara yang sudah lebih maju, mereka telah lebih dulu menyadari pentingnya mengembangkan sektor pendidikan menjadi prioritas utama. Guna pendidikan benar-benar menjadi andalan untuk mendukung perkembangan sektor lainnya, maka pendidikan harus bermutu. Harapannya adalah dengan melalui proses pendidikan yang bermutu, keinginan menghasilkan lulusan yang berkualitas memiliki kecenderungan dapat menjadi kenyataan.

Berbicara mengenai mutu pendidikan tentunya berkaitan dengan pendidikan yang bersifat makro. Untuk mendapatkan pendidikan yang beruang lingkup makro, terlebih dulu memperhatikan mutu operasional pada tataran pendidikan yang bersifat mikro. Yaitu, operasional pendidikan pada satuan pendidikan seperti sekolah yang biasa disebut mutu sekolah.

Pilihan para orangtua calon peserta didik akan memilih sekolah sebagai tempat anaknya menuntut ilmu melalui penilaiannya tentang mutu sekolah masing-masing. Sekolah yang bermutu cenderung sangat diminati, bahkan jumlah pendaftarannya melalui kapasitas sekolah itu sendiri sehingga calon peserta didik baru harus mendaftar setahun atau bahkan dua tahun sebelumnya. Tentu saja, sekolah bermutu dapat memberikan tingkat kepercayaan yang tinggi bagi para orangtua untuk menyekolahkan anaknya.

Sukmadinata (2012:10), berpendapat bahwa dalam pengendalian mutu pendidikan sekolah menengah mengemukakan beberapa dasar yaitu: Komitmen pada perubahan, pemahaman yang jelas

tentang kondisi yang ada, mempunyai visi yang jelas tentang masa depan, dan mempunyai rencana yang jelas. Walaupun pernyataan tersebut merupakan pengendalian mutu sekolah menengah, tentu sedikit banyaknya memiliki kesamaan dengan pengendalian mutu pada tataran pendidikan dasar.

Dapat dipahami apabila sekolah bermutu sangat tergantung kepada kepala sekolah sebagai pimpinannya, dibantu secara bersinergi oleh para guru dan warga sekolah lainnya. Dalam pandangan Mulyadi (2010), mutu sekolah yang baik diantaranya memiliki kebijakan tentang kualitas, seluruh warga sekolah mengetahui sasaran kualitas jangka panjang, mempraktekkan konsep-konsep kualitas, perbaikan terus menerus, memiliki komite kualitas, memiliki sumber daya yang cukup.

Menyangkut mutu sekolah, pada tataran empirik masih sangat beragam bahkan secara nasional masih terjadi kesenjangan antara mutu sekolah di perkotaan dengan mutu sekolah di daerah apalagi di daerah terpencil, Menurut temuan penulis yang telah melakukan observasi menyangkut permasalahan yang mengemuka pada sekolah dasar (SD) Negeri di Gugus Flamboyan Kecamatan Balongan Kabupaten Indramayu, diantaranya: belum semua sekolah memiliki kebijakan baku mengenai upaya meningkatkan mutu, belum semua sekolah memiliki komite mutu yang aktif, baru sebagian kecil atau sekitar 40% guru yang pernah mengikuti pelatihan yang tepat tentang konsep-konsep kualitas, belum semua warga sekolah mengetahui sasaran kualitas jangka panjang, tidak semua sekolah memiliki sumber daya yang cukup.

Banyak aspek yang berpengaruh terhadap peningkatan mutu sekolah, diantaranya aspek kepemimpinan kepala sekolah dan aspek kinerja guru. Karena jika sekolah dipimpin oleh orang yang kurang kompeten, besar kemungkinan malah mutunya menurun. Mutu sekolah juga memiliki kecenderungan sangat dipengaruhi oleh kinerja guru. Karena salah satu indikator sekolah bermutu yaitu manakala proses pembelajarannya berlangsung baik. Proses pembelajaran yang bagus sangat tergantung pada dedikasi dan kinerja guru sebagai pelaku utamanya. Menurut Idris. Z. dan Jamal. L. (1992:28): Faktor guru (pendidik) guru adalah orang yang sangat berpengaruh dalam proses belajar mengajar. Oleh karena itu, guru harus benar-benar membawa siswanya kepada tujuan yang ingin dicapai. guru harus mampu mempengaruhi siswanya. guru harus berpandangan luas dan tentunya juga mempunyai empat kompetensi dasar yang harus dikuasai yaitu kompetensi pedagogik, sosial, pribadi, dan kompetensi profesional. guru merupakan salah satu faktor penentu dalam upaya peningkatan mutu pendidikan, karena gurulah yang merupakan penggerak utama dalam melaksanakan kegiatan.

Berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah terutama kepemimpinan kepala sekolah yang efektif menurut Mulyadi (2010:68) adalah sebagai berikut: (a) Mampu memberdayakan pendidik-pendidik untuk melaksanakan proses pembelajaran dengan baik, lancar dan produktif. (b). Dapat menjalankan tugas dan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. (c). Mampu menjalin hubungan yang harmonis dengan masyarakat, sehingga dapat melibatkan mereka secara aktif dalam rangka mewujudkan tujuan sekolah dan pendidikan. (d). Berhasil menerapkan prinsip kepemimpinan yang sesuai dengan tingkat kedewasaan pendidik dan pegawai lain di sekolah. (e). Mampu bekerja dengan tim sekolah. (f). Berhasil mewujudkan tujuan sekolah secara produktif sesuai dengan ketentuan yang telah ditentukan.

B. TINJAUAN PUSTAKA

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Secara bahasa, makna kepemimpinan itu adalah kekuatan atau kualitas seorang pemimpin dalam mengarahkan apa yang dipimpinya untuk mencapai tujuan (Suparman, 2019:10). Menurut Ahmad (2018:259), Kepemimpinan adalah sifat yang melekat pada seorang pemimpin yaitu kemampuan mengarahkan, memotivasi, memberi kenyamanan, pelayanan, loyalitas, rasa hormat, membimbing, mengarahkan, kemampuan berkomunikasi, berinteraksi, membangun relasi, father figure dan berpengetahuan luas, dalam Islam sifat shiddiq, amanah, tabligh, fathanah yang dapat mempengaruhi dan berkemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan tertentu (Ahmad, 2018:259).

Handoko (2001:294) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan yang dipunyai seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Rivai

(2003:3) menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan kelompok. Kepemimpinan dipahami dalam dua pengertian yaitu sebagai kekuatan menggerakkan dan mempengaruhi orang. Kepemimpinan hanyalah sebagai alat, sarana atau proses untuk membujuk orang agar mau melakukan sesuatu dengan sukarela/sukacita. Ada beberapa faktor yang dapat menggerakkan orang yaitu sebagai ancaman, penghargaan, otoritas dan bujukan.

Kepala Sekolah adalah tenaga fungsional guru yang diberitugas untuk memimpin suatu sekolah, tempat diselenggarakannya proses belajar mengajar (Wahjosumidjo, 2003). Sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya, maka Kepala Sekolah juga adalah seorang pemimpin (leader). Kepala sekolah adalah seorang guru yang mempunyai kemampuan untuk memimpin segala sumber daya yang ada pada suatu sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama (Suparman, 2019:17). Oleh sebab itu, seorang kepala sekolah setidaknya harus menguasai bekal kemampuan untuk: 1) menyusun program kegiatan sekolah, 2) menetapkan prosedur mekanisme kerja, 3) melaksanakan monitoring, evaluasi, supervisi, membuat laporan kegiatan sekolah. 4) meningkatkan dan memantapkan disiplin guru dan siswa (Kompri, 2017:53).

Menurut Mulyasa (2009:90), kepemimpinan kepala sekolah merupakan satu faktor yang dapat mendorong sekolah untuk mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran sekolahnya melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap.

Seperti halnya kepemimpinan pada umumnya, kepemimpinan kepala sekolah bisa diartikan sebagai kemampuan kepala sekolah dalam mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan warga sekolah agar mau dan mampu bekerja dan berperan serta dalam mencapai tujuan sekolah yang sudah ditetapkan. Warga sekolah yang dimaksud di sini terutama adalah guru, karyawan dan siswa.

Merujuk pada pendapat Mulyasa sebagaimana dikutip Mulyadi (2010:68) bahwa kriteria kepemimpinan kepala sekolah efektif adalah meliputi: (1) Mampu memberdayakan pendidik-pendidik untuk melaksanakan proses pembelajaran dengan baik, lancar dan produktif. (2) Dapat menjalankan tugas dan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. (3) Mampu menjalin hubungan yang harmonis dengan masyarakat, sehingga dapat melibatkan mereka secara aktif dalam rangka mewujudkan tujuan sekolah dan pendidikan. (4) Berhasil menerapkan prinsip kepemimpinan yang sesuai dengan tingkat kedewasaan pendidik dan pegawai lain di sekolah. (5) Mampu bekerja dengan tim sekolah. f. Berhasil mewujudkan tujuan sekolah secara produktif sesuai dengan ketentuan yang telah ditentukan.

Secara umum, karakteristik kepala sekolah tangguh (berkompetensi) dapat dituliskan sebagai berikut: (1) Kepala sekolah: a) memiliki wawasan jauh ke depan (visi), b) memiliki kemampuan mengkoordinasikan dan menyeraskan seluruh sumber daya terbatas yang ada untuk mencapai tujuan atau untuk memenuhi kebutuhan sekolah, c) memiliki kemampuan mengambil keputusan, d) memiliki kemampuan memobilisasi sumber daya yang ada, e) memiliki toleransi terhadap perbedaan pada setiap orang, f) memiliki kemampuan mengatasi permasalahan. (2) Kepala sekolah menggunakan "pendekatan sistem" sebagai dasar cara berpikir, cara mengelola dan cara menganalisis kehidupan sekolah. Oleh karena itu, kepala sekolah harus berpikir sistem (bukan unsistem) yaitu berpikir secara benar dan utuh. Berpikir entropis (apa yang diubah pada komponen tertentu akan berpengaruh terhadap komponen-komponen lainnya), berpikir "sebab-akibat" (ingat ciptaan-Nya selalu berpasang-pasangan) dll. (3) Kepala sekolah memiliki input manajemen yang lengkap dan jelas, yang ditunjukkan oleh kelengkapan dan kejelasan dalam tugas (apa yang harus dikerjakan yang disertai fungsi, kewenangan, tanggung jawab, kewajiban dan hak) dan memberikan kesan yang baik kepada anak buahnya. (4) Kepala sekolah memahami, menghayati, dan melaksanakan perannya sebagai manajer, pemimpin, pendidik, wirausahawan, penyedia, pencipta iklim kerja, pengurus/administrator, pembaru, regulator (membuat aturan-aturan sekolah), dan pembangkit motivasi. (5) Kepala sekolah menurut Lipham mampu memahami, menghayati, dan melaksanakan dimensi-dimensi tugas, proses, lingkungan dan keterampilan personal, yang dapat diuraikan sebagai berikut: (a) dimensi tugas terdiri dari: pengembangan kurikulum, manajemen personalia, manajemen kesiswaan, manajemen fasilitas, pengelolaan keuangan, hubungan sekolah-masyarakat, dan sebagainya; (b) dimensi proses, meliputi pengambilan keputusan, pengelolaan kelembagaan, pengelolaan program, pengoordinasian, pemotivasian, pemantauan dan

pengevaluasian. dan pengelolaan proses pembelajaran; (c) dimensi lingkungan meliputi pengelolaan waktu, tempat, sumber daya, dan kelompok kepentingan; dan (d) dimensi keterampilan personal meliputi organisasi diri, hubungan antarmanusia, pembawaan diri. pemecahan masalah, gaya bicara dan gaya menulis. (6) Kepala sekolah mampu menciptakan tantangan kinerja sekolah (kesenjangan antara kinerja yang aktual/nyata dan kinerja yang diharapkan). Berangkat dari sini, kemudian dirumuskan sasaran yang akan dicapai oleh sekolah, dilanjutkan dengan memilih fungsi-fungsi yang diperlukan untuk mencapai sasaran. Lalu melakukan analisis SWOT (Strength. Weakness. Opportunity. Threat) untuk menemukan faktor-faktor yang tidak siap (mengandung persoalan), dan mengupayakan langkah-langkah pemecahan persoalan. Sepanjang masih ada persoalan, maka sasaran tidak akan pernah tercapai. (7) Kepala sekolah mengupayakan teamwork yang kompak/komprehensif dan cerdas, serta membuat saling terkait dan terikat antar fungsi dan antar warganya, menumbuhkan solidaritas/kerja sama/kolaborasi dan bukan kompetisi sehingga terbentuk iklim kolektivitas yang dapat menjamin kepastian hasil/output sekolah. (8) Kepala sekolah menciptakan situasi yang dapat menumbuhkan kreativitas dan memberikan peluang kepada warganya untuk melakukan eksperimen-eksperimen untuk menghasilkan kemungkinan-kemungkinan baru, meskipun hasilnya tidak selalu benar (salah). (9) Kepala sekolah memiliki kemampuan dan kesanggupan menciptakan sekolah belajar. (10) Kepala sekolah memiliki kemampuan dan kesanggupan melaksanakan Manajemen Berbasis Sekolah sebagai konsekuensi logis dari pergeseran kebijakan manajemen, yaitu pergeseran dari Manajemen Berbasis Pusat menuju Manajemen Berbasis Sekolah (dalam kerangka otonomi daerah). (11) Kepala sekolah mampu dan sanggup memberdayakan sekolahnya. terutama sumber daya manusianya melalui pemberian kewenangan, keluwesan, dan sumber daya (Kompri, 2017:50- 53).

Dimensi menurut kamus besar bahasa Indonesia adalah ukuran ukuran (panjang, lebar, tinggi, luas, dan sebagainya). Maka dimensi kepemimpinan kepala sekolah bisa dilihat dari kemampuan, hubungan dan karakter dari pemimpin itu sendiri. Seorang kepala sekolah harus memiliki dasar kepemimpinan dari berbagai dimensi, agar mendapatkan kepercayaan dari bawahannya.

Marquardt menjabarkan dimensi pemimpin sebagaimana dikutip Susi (2020:352-353): (1) Pemikir sistem. Fungsi pemimpin adalah memecahkan masalah. Pemecahan masalah yang efektif menuntut kemampuan berpikir yang sistematis jadi pemikir sistem adalah kemampuan melihat hubungan antar isu, peristiwa dan data-data utama untuk melihat secara keseluruhan permasalahan yang terjadi. Diperlukannya pemikir sistem ini untuk memprediksi faktor internal dan faktor eksternal yang akan menguntungkan dan merugikan organisasi. (2) Agen perubahan. Pemimpin harus mengembangkan dan memiliki kompetensi yang tinggi dalam menciptakan dan mengelola perubahan agar organisasi tetap bertahan. Karena perubahan merupakan fungsi kepemimpinan yang menghasilkan perilaku dengan energi tinggi yang diperlukan untuk menangani perubahan. (3) Kreator. Pemimpin harus kreatif dan mendorong serta menghargai kreativitas. Pemimpin harus terbuka terhadap aneka perspektif dan terus menerus mencoba hal-hal baru. (4) Pelayan dan pengurus. Pemimpin harus melayani orang lain yaitu karyawan, pelanggan, komunitas harus menjadi prioritas utama. Kepemimpinan melayani menekankan pelayanan yang meningkat terhadap orang lain merupakan pendekatan holistik terhadap pekerjaan, perasaan satu komunitas dan kekuasaan pengambilan keputusan bersama. (5) Koordinator polikronik. Pemimpin harus mampu mengkoordinasikan banyak hal pada waktu yang bersamaan (polikronik). Mereka harus bekerja secara kolaboratif dengan banyak pihak, sering menghadapi situasi yang tidak lazim dan masalah tidak lumrah. Pemimpin butuh keterampilan fokus pada gambar besar sekaligus juga rincian-rinciannya. (6) Instruktur dan pelatih. Pemimpin harus mampu memberikan semangat, motivasi dan membantu para karyawan untuk belajar serta meningkatkan keterampilannya serta kemampuan belajarnya. Membantu mereka mengidentifikasi sumber belajar. (7) Pemimpin harus mampu mengembangkan visi organisasi dan mengilhami karyawan, pelanggan dan kolega. Pemimpin harus berupaya: a) Memadukan visi intrinsik dan ekstrinsik b) Mengkomunikasikan visi dan menggalang dukungan c) Mendorong visi pribadi yang berasal dari visi Bersama d) Mempertahankan visi sebagai proses yang berkelanjutan dari tujuh dimensi di atas harus dimiliki oleh seorang pemimpin sebagai kemampuan dasar.

Beranjak dari paparan diatas maka dapat disintetiskan bahwa yang dimaksud kepemimpinan kepala sekolah dalam penelitian ini dimaknai sebagai kemampuan kepala sekolah dalam mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan warga sekolah agar mau dan mampu bekerja dan berperan serta dalam mencapai tujuan sekolah yang sudah ditetapkan. Untuk mengukurnya menggunakan dimensi yang diadopsi dari Marquardt dalam Susi (2020), yaitu: (1) Pemikir system; (2) Agen perubahan; (3) Kreator; (4) Pelayan dan pengurus; (5) Koordinator polikronik; (6) Instruktur dan pelatih; (7) Mampu mengembangkan visi.

2. Kinerja Guru

Kinerja dalam Kamus Besar Indonesia berarti sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan kerja seseorang (KBBI. 1989). Kata kinerja berasal dari kata *performance*, yang mengandung arti bahwa kinerja adalah: 1) Acuan tingkat keberhasilan dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, 2) Aktivitas seseorang dalam melakukan/melaksanakan pekerjaan, 3) Gambaran karakter seseorang dalam suatu permainan, 4) Hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama. Sedangkan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia arti kinerja adalah sebagai: “(1) Sesuatu yang dicapai, (2) Prestasi yang diperlihatkan, (3) Kemampuan kerja” (KBBI. 1989).

Kinerja pada umumnya banyak digunakan pada bidang manajemen suatu organisasi perusahaan. Menurut Prawirosentono (2002:1-2) yang menyatakan bahwa “kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum sesuai norma maupun susila.” Dari pengertian tersebut dapat diartikan bahwa ada beberapa aspek dalam kinerja yaitu, aspek proses kerja, aspek subjek atau si pelaku, dan aspek hasil kerja dan waktu yang diperlukan. Kinerja dapat juga diartikan sebagai ekspresi potensi individu dalam melaksanakan kewajiban dan tanggung jawabnya berdasarkan standar tertentu, dan standar pekerjaan yang diperlukan untuk mengukur kinerja seseorang/individu apakah yang bersangkutan memiliki kinerja baik sekali, baik, sedang, kurang baik atau buruk.

Dalam teori *expectancy* dikemukakan bahwa kinerja guru adalah hasil interaksi antara motivasi dengan kemampuan dasar (*ability*) atau dirumuskan sebagai berikut: $Performance = ability \times motivation$. Jadi implikasi dari teori tersebut menunjukkan bahwa orang yang tinggi motivasinya tetapi memiliki kemampuan dasar rendah akan menghasilkan kinerja yang rendah. Demikian juga dengan orang memiliki kemampuan dasar tinggi tetapi rendah motivasinya maka kinerjanya rendah pula. Dengan demikian maka disamping kemampuan dasar maka motivasi dapat merupakan salah satu unsur dari suatu kinerja dan motivasi dapat diartikan sebagai suatu usaha yang menimbulkan dorongan untuk melakukan suatu tugas. Karena itu konsep penting dari teori di atas bahwa untuk mengungkap dan mengukur kinerja guru dapat dilakukan dengan menelaah kemampuan dasar guru atau pelaksanaan kompetensi guru. Kinerja sebagai unjuk kerja yaitu sebagai keberhasilan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja tersebut merupakan akumulasi dari sejumlah kemampuan (kompetensi) yang dimiliki yang dinyatakan dalam perilaku aktual atau disebut unjuk kerja.

Masih menurut Prawirosentono (2002:2), bahwa istilah kinerja merupakan terjemahan dari kata “*performance*” yang berarti: (1) Melakukan, menjalankan dan melaksanakan; (2) Memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu nazar; (3) Melaksanakan dan menyempurnakan tanggung jawab; (4) Melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang. Lebih jauh Prawirosentono menjelaskan kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Sedangkan Nawawi (2002:234) menggunakan istilah “*karya*” sebagai suatu hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/material maupun non-fisik/non-material. Penilaian karya atau kinerja setiap pekerja menyangkut kemampuan pekerja yang bersangkutan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Selanjutnya dalam kajian manajemen, Kast dan Rosenzweig (2005:25) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil dari sukses individu dan kelompok dalam mencapai sasaran-sasaran yang relevan. Sedangkan Hickman (2000:225)

mengatakan bahwa kinerja selalu merupakan tanda keberhasilan suatu organisasi dan orang-orang yang ada dalam organisasi tersebut. Pendapat ini diperkuat oleh Stoner dan Freeman (2004: 249) yang mengemukakan bahwa kinerja adalah kunci yang harus berfungsi secara efektif agar organisasi secara keseluruhan dapat berhasil.

Dalam ukuran-ukuran yang bersifat universal mengenai kinerja dapat ditinjau dari dimensi-dimensi pekerja yang dikemukakan oleh Drucker (2007: 242), kinerja mempunyai lima dimensi, yakni: (1) *Dimensi fisiologis* yaitu manusia akan bekerja dengan baik bila bekerja dalam konfigurasi operasional bersama tugas dan ritme kecepatan sesuai dengan keadaan fisiknya, (2) *Dimensi psikologis* yang merupakan ungkapan kepribadiannya karena seseorang yang mendapatkan kepuasan kerja akan berdampak pada kinerja yang baik, (3) *Dimensi sosial* yaitu bekerja dapat dipandang sebagai ungkapan hubungan sosial diantara sesama pegawai, (4) *Dimensi keseimbangan* yaitu keseimbangan antara apa yang diperoleh dari pekerjaan dengan kebutuhan hidup akan memacu seseorang untuk berusaha lebih giat guna mencapai keseimbangan.

Indikator kinerja atau *performance indicators* kadang-kadang dipergunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja (*performance measure*), tetapi banyak pula yang membedakannya. Pengukuran kinerja berkaitan dengan hasil yang dapat dikuantitaskan dan mengusahakan data setelah kejadian.

Menurut Simamora (2015:415), indikator kinerja guru adalah sebagai berikut: (1) Loyalitas. Setiap guru yang memiliki tingkat loyal yang tinggi pada sekolah, mereka akan diberikan posisi yang baik, hal ini dapat dilihat melalui tingkat absensi ataupun kinerja yang mereka miliki. (2) Semangat kerja. Pihak sekolah harus menciptakan suasana dan lingkungan kerja yang kondusif hal ini akan meningkatkan semangat kerja guru dalam menjalankan tugas di suatu organisasi. (3) Kepemimpinan. Kepala sekolah merupakan leader bagi setiap bawahannya, bertanggungjawab dan memegang peranan penting dalam mencapai suatu tujuan. Kepala sekolah harus mengikutsertakan guru dalam mengambil keputusan sehingga guru memiliki peluang untuk mengeluarkan pendapat, ide dan gagasan demi keberhasilan mutu pendidikan di sekolah. (4) Prakarsa. Prakarsa ini perlu dibina dan dimiliki baik itu dalam diri guru ataupun dalam lingkungan sekolah. (5) Tanggung jawab. Tanggung jawab ini harus dimiliki oleh setiap guru baik ia berada pada level jabatan yang tinggi atau pada level yang rendah. (6) Pencapaian target.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas penulis menyimpulkan bahwa kinerja guru merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh guru selama periode tertentu. Untuk mengukurnya menggunakan dimensi yang diadaptasi dari Simamora (2015), yaitu: (1) Loyalitas; (2) Semangat kerja; (3) Kepemimpinan; (4) Prakarsa; (5) Tanggung jawab; dan (6) Pencapaian target.

3. Mutu Sekolah

Merujuk pada Kamus Besar Bahasa Indonesia bahwa mutu adalah (ukuran), baik buruk suatu benda; taraf atau derajat (kepandaian, kecerdasan, dsb) kualitas. mutu mengandung makna derajat keunggulan suatu produk atau hasil kerja, baik berupa barang dan jasa. Sedangkan dalam dunia pendidikan barang dan jasa itu bermakna dapat dilihat dan tidak dapat dilihat, tetapi dan dapat dirasakan” (Danim, 2007:33). Kualitas (mutu) adalah tingkat dimana rancangan spesifikasi sebuah produk barang dan jasa sesuai dengan fungsi dan penggunaannya, disamping itu quality adalah tingkat di mana sebuah produk barang dan jasa sesuai dengan rancangan spesifikasinya (Sumayang, 2003:322). Rohiat (2010:52) berpendapat bahwa mutu atau kualitas adalah gambaran dan karakteristik menyeluruh dari barang atau jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan yang diharapkan atau yang tersirat” sedangkan dalam konteks pendidikan menurut Rohiat, pengertian mutu mencakup input, proses, dan output pendidikan.

Sekolah menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah bangunan atau lembaga untuk belajar dan mengajar serta tempat menerima dan memberi pelajaran (menurut tingkatannya, ada) (<https://web.id/sekolah>). Sedangkan pendidikan yang bermutu menurut Mulyasa (2003:226) bukan hanya dilihat dari kualitas lulusannya tetapi juga mencakup bagaimana lembaga pendidikan mampu memenuhi kebutuhan pelanggan sesuai dengan standar mutu yang berlaku. Pelanggan dalam hal ini adalah pelanggan internal (peserta didik, orang tua, masyarakat dan pemakai lulusan). Dalam arti

yang sempit, “pendidikan hanya mempunyai fungsi yang terbatas, yaitu memberikan dasar-dasar dan pandangan hidup kepada generasi yang sedang tumbuh, yang dalam prakteknya identik dengan pendidikan formal di sekolah dan dalam situasi dan kondisi serta lingkungan belajar yang serba terkontrol” (Ismaun, 2007:57).

Mengacu pada pendapat Sallis (2007) memberikan pengertian bahwa “mutu atau *quality* dapat ditinjau dari dua perspektif konsep. Konsep pertama tentang mutu bersifat absolut atau mutlak dan konsep kedua adalah konsep yang bersifat relatif.” Kondisi ini menunjukkan pengertian bahwa konsep absolut, mutu menunjukkan kepada sifat yang menggambarkan derajat “baik” nya suatu barang/jasa yang diproduksi atau dipasok oleh suatu lembaga tertentu. Sebagai lawan dari konsep absolut adalah konsep mutu yang relatif. Pada konsep mutu absolut derajat baiknya produk, barang atau jasa, mencerminkan tingginya harga barang atau jasa itu, dan tingginya standar atau tingginya penilaian lembaga yang memproduksi atau pemasok terhadap barang itu. Sedangkan dalam konsep mutu yang bersifat relatif, derajat mutu itu bergantung pada penilaian pelanggan atau yang memanfaatkan barang atau jasa itu. Masih menurut Sallis (2007) bahwa “mutu suatu produk itu sendiri adalah paduan sifat-sifat produk yang menyamai atau melebihi kebutuhan dan harapan pelanggannya, baik yang tersirat maupun yang tersurat. Maknanya sesuatu yang bermutu termasuk sekolah adalah yang dapat memenuhi harapan pelanggan atau penggunanya.

Sekolah sebagai suatu lembaga pendidikan yang menghasilkan produk berupa output yaitu siswa artinya disini apabila dikaitkan dengan pengertian di atas bahwa produk atau hasil lulusan siswa itu bisa memuaskan harapan pelanggan internal yaitu orang tua dan pelanggan eksternal yaitu lembaga pengguna jasa pendidikan. Goetsch dan Davish (2004:19) mengatakan, pelanggan internal merupakan driver, pelanggan eksternal menentukan kualitas produk atau jasa yang disimpan kepada mereka, sedangkan pelanggan internal berperan besar dalam menentukan kualitas tenaga kerja, proses dan lingkungan berhubungan dengan produk atau jasa.

Untuk mewujudkan pendidikan yang memuaskan pelanggan eksternal seperti tersebut, kepala sekolah terlebih dahulu harus memuaskan pelanggan internalnya, yaitu para guru, pustakawan, laboran, tenaga administrasi, tenaga keamanan dan tenaga kebersihan. Para personal yang merupakan pelanggan internal inilah merupakan pihak penentu dalam mewujudkan sekolah yang bermutu. Guru adalah pelaksana kegiatan inti (*core business*) sekolah yaitu proses pembelajaran yang akan menentukan kualitas lulusannya.

Kepuasan pelanggan internal sekolah pada dasarnya adalah jika mereka dapat bekerja atau menjalankan tugas dengan dukungan fasilitas, sarana dan prasarana yang memadai, mendapatkan kompensasi yang layak atas kinerja yang telah diberikan, baik dalam bentuk finansial, material maupun non material serta kesejahteraan secara luas. Sebagai wujud dan bukti adanya kepuasan pelanggan internal sekolah adalah para guru, tenaga administrasi, pustakawan, laboran, tenaga kebersihan dan keamanan menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik, sesuai sisten, prosedur dan tata kerja yang telah di tentukan. Dengan adanya kepuasan pelanggan internal ini diharapkan mereka dapat mewujudkan kepuasan terhadap pelanggan eksternal sekolah.

Paparan teori di atas sampai pada kesimpulan bahwa kualitas suatu sekolah dapat dilihat bagaimana lembaga tersebut memberikan perhatian terhadap murid dan ini dibayar dengan pelayanan yang sepenuh hati terhadap siswa. Konsep utamanya adalah menempatkan siswa sebagai yang utama, serta dengan paradigma baru dalam pendidikan, siswa adalah pelanggan yang dilibatkan dalam proses dialog pendidikan aspirasi siswa sehingga dituntut suatu lembaga pendidikan dalam hal ini sekolah untuk selalu memenuhi harapan siswa sebagai pelanggan sekolah.

Sebagai lembaga yang sangat diperlukan dan diharapkan kebermutuannya oleh masyarakat, maka mutu sekolah senantiasa harus ditingkatkan. Menurut pandangan pandangan Zamroni (2007:2), dikatakan bahwa peningkatan mutu sekolah adalah suatu proses yang sistematis yang terus menerus meningkatkan kualitas proses belajar mengajar dan faktor-faktor yang berkaitan dengan itu, dengan tujuan agar menjadi target sekolah dapat dicapai dengan lebih efektif dan efisien.

Arcaro (2006) mengemukakan lima pilar model mutu total sekolah yaitu: (1) berfokus pada pengguna, (2) keterlibatan secara total semua anggota, (3) melakukan pengukuran, (4) komitmen pada perubahan serta (5) penyempurnaan yang terus menerus. Pilar-pilar tersebut dibangun di atas keyakinan dan nilai-nilai yang menjadi pegangan dalam pendidikan. Keyakinan dan nilai-nilai

tersebut sejalan dengan visi dan misi pendidikan (sekolah), tujuan jangka panjang dan pendek serta kriteria keberhasilan yang kritis.

Sukmadinata (2012:15-18) menjelaskan bahwa sekolah yang menerapkan manajemen mutu total, melaksanakan program mutu dengan berpegang kepada prinsip-prinsip berikut: **(1) Berfokus pada Customer.** Tiap orang di sekolah harus memahami bahwa tiap produk pendidikan punya pengguna (*customer*). Setiap anggota dari sekolah adalah pemasok (*supplier*) dan pengguna (*customer*). Pengguna pertama dari sekolah adalah keluarga atau disebut *big C* dan siswa atau *Little c*. keluarga atau orang tua juga merupakan pemasok. Ada dua macam pengguna (*customer*), pengguna internal yaitu: orang tua, siswa, guru, administrator, staf dan majelis sekolah. Pengguna eksternal yaitu masyarakat, pimpinan perusahaan-industri, lembaga pemerintah, lembaga swasta, perguruan tinggi, lembaga keamanan dll. **(2) Keterlibatan menyeluruh.** Semua orang harus terlibat dalam transformasi mutu Manajemen harus komitmen yang terfokus pada peningkatan mutu. Transformasi mutu harus mulai dengan mengadopsi paradigma pendidikan baru. Kepercayaan lama harus dibuang; pertama bahwa kualitas pendidikan tergantung pada banyaknya uang yang tersedia, kedua, pendidikan merupakan “*a good old boy network*”, yang menolak keterlibatan pihak-pihak bukan pendidikan. **(3) Pengukuran.** Pandangan lama mutu pendidikan atau lulusan diukur dari skor prestasi belajar. Dalam pendekatan baru, para profesional pendidikan perlu menguasai teknik teknik pengumpulan dan analisis data, bukan saja data kemampuan lulusan tetapi semua data yang terkait dengan kegiatan dan penunjang pelaksana pendidikan. Melalui pengumpulan dan analisis data para profesional pendidikan akan mengetahui nilai tambah dari pendidikan, kelemahan dan hambatan yang dihadapi, serta upaya penyempurnaan. **(4) Komitmen pada perubahan.** Pimpinan atau kelompok yang ingin menerapkan program mutu, harus memiliki komitmen atau tekad untuk berubah, sebab peningkatan mutu intinya adalah melakukan perubahan ke arah yang lebih baik, lebih berbobot. Perubahan biasanya menimbulkan rasa takut, komitmen dapat menghilangkan rasa takut. **(5) Perbaikan berkelanjutan.** Dalam filsafat mutu tiap proses perlu diperbaiki dan tidak ada proses yang sempurna, perlu diperbaiki dan disempurnakan.

Dari paparan diatas dapat disimpulkan bahwa mutu sekolah merupakan kegiatan operasional satuan pendidikan yang mengutamakan kepuasan pelanggan melalui keterlibatan seluruh komponen sekolah dalam berkomitmen terhadap perubahan serta penyempurnaan secara berkelanjutan. Untuk mengukurnya menggunakan dimensi dari Mulyadi (2010), yaitu: (1) Memiliki kebijakan kualitas; (2) Sasaran mutu jangka panjang; (3) Pengembangan kultur mutu sekolah; (4) Pelatihan yang tepat; (5) Mempraktikkan konsep mutu; (6) Perbaikan terus menerus; (7) Tanggung jawab perbaikan mutu; (8) Komite kualitas sekolah; (9) Sasaran kualitas; (10) Sumber daya yang cukup.

C. METODE PENELITIAN

Menentukan metode penelitian termasuk desain penelitian merupakan langkah penting dalam penelitian. Karena tingkat kesahihan suatu penelitian sangat ditentukan oleh metode yang digunakannya. Metode penelitian merupakan tahapan yang dilakukan dalam melakukan penelitian yang meliputi pengumpulan, penyusunan, analisis, dan interpretasi data yang diperoleh. Sugiyono (2017:3) mengatakan bahwa “metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris dan sistematis.

Penelitian ini menggunakan pendekatan *descriptive survey* dan *explanatory survey* yang menurut Singarimbun dan Effendi (2006:4), “yakni untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesa. Penelitian ini juga dimaksudkan untuk pengukuran yang cermat terhadap fenomena sosial tertentu.” Sementara itu J. Supranto (2004:17), menambahkan bahwa riset deskriptif dilakukan untuk mendapatkan informasi untuk menjawab pertanyaan: apa (*what*), siapa (*who*), di mana (*where*), kapan (*when*), bagaimana (*how*) atau berapa banyak/berapa jumlah (*how much*). Konsekuensi dari pendekatan ini memerlukan operasionalisasi variabel yang dapat diukur secara kuantitatif sehingga dapat diuji secara statistik. Secara lebih spesifik berdasarkan tujuan yang ingin dicapai dan rumusan masalah, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis statistik deskriptif. Deskriptif kuantitatif dengan pendekatan survey. Data dikumpulkan

melalui kuesioner yang disebar kepada 49 responden yang merupakan guru. Pengolahan hasil penelitian menggunakan teknik analisis regresi. Uji signifikansi menggunakan uji-F.

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Untuk mengetahui besaran pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X_1) secara individual (parsial) terhadap mutu sekolah (Y) dapat dilihat dari nilai t pada tabel *Coefficients* dibawah ini dengan kriteria pengujian jika tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05. Adapun hasil pengujian tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 1: Hasil Uji (t) Variabel X_2 terhadap Y

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	78.015	8.242		9.465	.000
	Kepemimpinan_Kasek_X1	.089	.115	.112	.772	.444

a. Dependent Variable: Mutu_Sekolah_Y

Berdasarkan tabel hasil uji t diperoleh bahwa nilai t_{hitung} variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1) memiliki nilai sebesar $p\text{-value}$ $0,000 < 0,05$ artinya berdistribusi signifikan. Hal tersebut berarti kepemimpinan kepala sekolah (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap mutu sekolah (Y). Persamaan regresi $y = a + bx_1$ dari hasil perhitungan diperoleh $y = 78,015 + 0,089X_1$. Konstanta sebesar 78,015 menyatakan bahwa jika ada kenaikan nilai dari variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1), maka mutu sekolah (Y) adalah 78,015. Koefisien regresi sebesar 0,089 menyatakan bahwa setiap perubahan satu skor atau nilai kepemimpinan kepala sekolah akan memberikan skor 0,089.

Dasar pengambilan keputusan mengacu pada pendapat McCall (1970), bahwa “pemilihan taraf signifikansi 5% atau 1%”. Sejalan dengan itu menurut Azwar (2005), bahwa “di masa lampau, sewaktu software statistika belum banyak dikenal dan Tabel Statistika masih banyak digunakan, pendekatan apriori ini hampir selalu dipakai. Dalam penelitian-penelitian sosial kita mengenal penetapan taraf signifikansi sebesar 5% atau 1% sebelum uji statistik dilakukan. yaitu dengan membandingkan F hitung dengan nilai F tabel sebagai berikut: jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak artinya koefisien regresi signifikan, dan sebaliknya”.

Dalam penelitian ini untuk membandingkan nilai signifikansi dengan probabilitas 0,05 atau 5%. Yaitu, jika nilai signifikansi tidak lebih dari nilai probabilitas 0,05, artinya variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Jika nilai signifikansi lebih dari nilai probabilitas 0,05, artinya variabel bebas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat Raharjo (2014).

Tabel 2: Signifikansi Pengaruh Variabel X_1 terhadap Y

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19.779	1	19.779	.596	.044 ^b
	Residual	1559.323	47	33.177		
	Total	1579.102	48			

a. Dependent Variable: Mutu_Sekolah_Y

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan_Kasek_X1

Berdasarkan tabel hasil uji anova nilai signifikansi $0,044 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak artinya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap mutu sekolah adalah signifikan. Selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap mutu sekolah dapat dilihat dari hasil perhitungan koefisien determinasi pada tabel dibawah ini:

Tabel 3: Besaran Pengaruh Variabel X_1 terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.612 ^a	.374	.208	5.760

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan_Kasek_X1

Dari tabel di atas terlihat bahwa *R Square* sebesar 0,374, hal ini berarti bahwa Koefisien Diterminasi (KD) = $R^2 \times 100\% = 0,374 \times 100\% = 37,4\%$ mutu sekolah mendapat pengaruh dari variabel kepemimpinan kepala sekolah, sedangkan sisanya 62,6% mendapat pengaruh dari faktor lain yang tidak diteliti.

Untuk mengetahui besaran pengaruh kinerja guru (X_2) secara individual (parsial) terhadap mutu sekolah (Y) dapat dilihat dari nilai t pada tabel *Coefficients* dibawah ini dengan kriteria pengujian jika tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05. Adapun hasil pengujian hipotesis tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 4: Hasil Uji (t) Variabel X_2 terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	92.958	6.181		15.040	.000
	Kinerja_Guru_X2	-.118	.084	-.201	-1.405	.167

a. Dependent Variable: Mutu_Sekolah_Y

Berdasarkan tabel hasil uji t diperoleh bahwa nilai t_{hitung} variabel kinerja guru (X_2) memiliki nilai sebesar *p-value* $0,000 < 0,05$ artinya signifikan. Dengan demikian kinerja guru (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap mutu sekolah (Y). Persamaan regresi $y = a + bx_2$ dari hasil perhitungan diperoleh $y = 92,958 + 0,118X_2$. Konstanta sebesar 92,958 menyatakan bahwa jika ada kenaikan nilai dari variabel kinerja guru (X_2), maka mutu sekolah (Y) adalah 92,958. Koefisien regresi sebesar 0,118 menyatakan bahwa setiap perubahan satu skor atau kinerja guru akan memberikan skor 0,118.

Untuk membandingkan nilai signifikansi dengan probabilitas 0,05 atau 5%. Yaitu, jika nilai signifikansi tidak lebih dari nilai probabilitas 0,05, artinya variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Jika nilai signifikansi lebih dari nilai probabilitas 0,05, artinya variabel bebas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat Raharjo (2014).

Tabel 5: Signifikansi Pengaruh Variabel X_2 terhadap Y

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	63.678	1	63.678	1.975	.017 ^b
	Residual	1515.424	47	32.243		
	Total	1579.102	48			

a. Dependent Variable: Mutu_Sekolah_Y

b. Predictors: (Constant), Kinerja_Guru_X2

Berdasarkan tabel hasil uji anova nilai signifikansi $0,017 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak artinya pengaruh kinerja guru terhadap mutu sekolah adalah signifikan. Selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kinerja guru terhadap mutu sekolah dapat dilihat dari hasil perhitungan koefisien determinasi pada tabel dibawah ini:

Tabel 6: Besaran Pengaruh Variabel X_2 terhadap Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.401 ^a	.160	.020	5.678

a. Predictors: (Constant), Kinerja_Guru_X2

Dari tabel di atas terlihat bahwa *R Square* sebesar 0,160, hal ini berarti bahwa koefisien determinasi (KD) = $R^2 \times 100\% = 0,160 \times 100\% = 16\%$ mutu sekolah mendapat pengaruh dari variabel kinerja guru, sedangkan sisanya 84 % mendapat pengaruh dari faktor lain yang tidak diteliti.

Untuk mengetahui besaran pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan kinerja guru (X_2) secara bersama-sama (simultan) terhadap mutu sekolah (Y) dapat dilihat dari nilai t pada tabel *Coefficients* dibawah ini dengan kriteria pengujian jika tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05. Adapun hasil pengujian hipotesis tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 7: Hasil Uji (t) Variabel X_1 dan X_2 terhadap Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	83.310	8.385		9.936	.000
	Kepemimpinan_Kasek_X1	.211	.127	.265	1.667	.102
	Kinerja_Guru_X2	-.192	.094	-.325	-2.047	.046

a. Dependent Variable: Mutu_Sekolah_Y

Berdasarkan tabel hasil uji t diperoleh bahwa nilai t_{hitung} variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan kinerja guru (X_2) secara bersama-sama (simultan) memiliki nilai sebesar *p-value* $0,000 < 0,05$ artinya signifikan. Dengan demikian kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan kinerja guru (X_2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap mutu sekolah (Y).

Untuk mengetahui persamaan regresi dapat dilihat dari tabel di atas. Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan persamaan regresi linier ganda: $\hat{Y} = 83,310 + 0,211X_1 + 0,192X_2$. Persamaan tersebut menyatakan bahwa setiap penambahan X_1 dan X_2 sebesar 1 maka akan meningkatkan Y sebesar 0,211 dan 0,192, artinya setiap peningkatan kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru sebesar 1, akan meningkatkan mutu sekolah sebesar 0,211 dan 0,192.

Untuk membandingkan nilai signifikansi dengan probabilitas 0,05 atau 5%. Yaitu, jika nilai signifikansi tidak lebih dari nilai probabilitas 0,05, artinya variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variable terikat. Jika nilai signifikansi lebih dari nilai probabilitas 0,05, artinya variabel bebas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat Raharjo (2014).

Tabel 8: Signifikansi Pengaruh Variabel X₁ dan X₂ terhadap YANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	149.993	2	74.997	2.414	.001 ^b
	Residual	1429.109	46	31.068		
	Total	1579.102	48			

a. Dependent Variable: Mutu_Sekolah_Y

b. Predictors: (Constant), Kinerja_Guru_X2, Kepemimpinan_Kasek_X1

Berdasarkan tabel hasil uji anova nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ sehingga H_0 diterima artinya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru secara simultan terhadap mutu sekolah adalah signifikan. Selanjutnya untuk mengetahui besaran pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru secara simultan terhadap mutu sekolah dapat dilihat dari hasil perhitungan koefisien determinasi pada tabel dibawah ini:

Tabel 9: Besaran Pengaruh Variabel X₁ dan X₂ terhadap Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.308 ^a	.095	.056	5.574

a. Predictors: (Constant), Kinerja_Guru_X2, Kepemimpinan_Kasek_X1

Dari tabel di atas terlihat bahwa *R Square* sebesar 0,095, hal ini berarti bahwa koefisien determinasi (KD) = $R^2 \times 100\% = 0,095 \times 100\% = 9,5\%$ mutu sekolah mendapat pengaruh dari variabel kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru secara simultan, sedangkan sisanya 90,5% mendapat pengaruh dari faktor lain yang tidak diteliti.

Permasalahan pertama yang ingin dijawab dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap mutu sekolah. Secara empiris, hasil penelitian ini menginformasikan: (1) terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap mutu sekolah, serta (2) besaran pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap mutu sekolah ditunjukkan oleh hasil penelitian bahwa kepemimpinan kepala sekolah dengan dimensi yang diadaptasi dari Marquardt dalam Susi (2020), yaitu: (1) Pemikir system; (2) Agen perubahan; (3) Kreator; (4) Pelayan dan pengurus; (5) Koordinator polikronik; (6) Instruktur dan pelatih; (7) Mampu mengembangkan visi, membawa implikasi yang signifikan terhadap mutu sekolah yang meliputi dengan dimensi yang diadaptasi dari Mulyadi (2010), yaitu: (1) Memiliki kebijakan kualitas; (2) Sasaran mutu jangka panjang; (3) Pengembangan kultur mutu sekolah; (4) Pelatihan yang tepat; (5) Mempraktikkan konsep mutu; (6) Perbaikan terus menerus; (7) Tanggung jawab perbaikan mutu; (8) Komite kualitas sekolah; (9) Sasaran kualitas; (10) Sumber daya yang cukup. Namun demikian mutu sekolah ini tidak hanya mendapat pengaruh dari kepemimpinan kepala sekolah saja, ada faktor lain (epsilon), selain kinerja guru yang juga berpengaruh, yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Hasil penelitian Borotoding, dkk. (2021) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap mutu pendidikan di SMK Kristen Bittuang. Gambaran hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan kepala sekolah di SMK Kristen Bittuang baik. Perlunya peningkatan kepemimpinan kepala sekolah karena kepala sekolah adalah seorang figure yang menjadi panutan bagi orang yang dipimpinnya. Semakin baik kepemimpinan di sebuah sekolah mutu pendidikan pun akan semakin meningkat. Hasil penelitian Wardani, dkk. (2023) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap mutu pendidikan SMP Negeri di Kecamatan Tukdana Kabupaten Indramayu. Adapun besaran pengaruhnya setelah melalui perhitungan regresi parsial adalah sebesar 20,8 %.

Dengan demikian, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin bagus kepemimpinan kepala sekolah, maka akan diikuti oleh semakin tingginya mutu sekolah. Hal ini dapat diterangkan oleh persamaan regresi $y = 78,015 + 0,089X_1$. Dengan persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan bahwa jika kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan mutu sekolah (Y) diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam penelitian ini, maka setiap perubahan skor kepemimpinan kepala sekolah sebesar satu satuan dapat diestimasi skor mutu sekolah akan berubah 0,089 satuan pada arah yang sama.

Berdasarkan temuan empirik yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap mutu sekolah, maka hasil penelitian ini memberikan beberapa informasi, di antaranya: (1) Kondisi kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh terhadap mutu sekolah, (2) Salah satu cara untuk meningkatkan mutu sekolah adalah dengan meningkatkan kepemimpinan kepala sekolah, serta (3) Besaran pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap mutu sekolah adalah sebesar 37,4%, sementara sisanya mendapat pengaruh dari variabel lain, selain variabel kinerja guru, yang tidak dikaji dalam penelitian ini (epsilon).

Permasalahan kedua yang ingin dijawab dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh kinerja guru terhadap mutu sekolah. Secara empiris, hasil penelitian ini menginformasikan: (1) terdapat pengaruh signifikan kinerja guru terhadap mutu sekolah, serta (2) besaran pengaruh kinerja guru terhadap mutu sekolah ditunjukkan oleh hasil penelitian bahwa tingginya kinerja guru dengan dimensi yang diadaptasi dari Simamora (2015), yaitu: (1) Loyalitas; (2) Semangat kerja; (3) Kepemimpinan; (4) Prakarsa; (5) Tanggung jawab; dan (6) Pencapaian target, membawa implikasi signifikan terhadap mutu sekolah dengan dimensi yang diadaptasi dari Mulyadi (2010), yaitu: (1) Memiliki kebijakan kualitas; (2) Sasaran mutu jangka panjang; (3) Pengembangan kultur mutu sekolah; (4) Pelatihan yang tepat; (5) Mempraktikkan konsep mutu; (6) Perbaikan terus menerus; (7) Tanggung jawab perbaikan mutu; (8) Komite kualitas sekolah; (9) Sasaran kualitas; (10) Sumber daya yang cukup. Namun demikian mutu sekolah ini tidak hanya mendapat pengaruh dari kinerja guru saja, ada faktor lain, selain kepemimpinan kepala sekolah yang juga berpengaruh, yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

. Sebagai bahan perbandingan, hasil penelitian Wardani, dkk. (2023) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kinerja guru terhadap mutu pendidikan SMP Negeri di Kecamatan Tukdana Kabupaten Indramayu. Adapun besaran pengaruhnya setelah melalui perhitungan regresi parsial adalah sebesar 27,5%. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru secara simultan mutu pendidikan SMP Negeri di Kecamatan Tukdana Kabupaten Indramayu. Adapun besaran pengaruhnya setelah melalui perhitungan regresi ganda adalah sebesar 28%. Dengan demikian, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin bagus kinerja guru, maka akan diikuti oleh semakin tingginya mutu sekolah. Hal ini dapat diterangkan oleh persamaan regresi $y = 92,958 + 0,118X_1$. Dengan persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan bahwa jika kinerja guru (X_2) dan mutu sekolah (Y) diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam penelitian ini, maka setiap perubahan skor kinerja guru sebesar satu satuan dapat diestimasi skor mutu sekolah akan berubah 0,118 satuan pada arah yang sama.

Berdasarkan temuan empirik yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan kinerja guru terhadap mutu sekolah, maka hasil penelitian ini memberikan beberapa informasi, di antaranya: (1) Kinerja guru memberikan pengaruh terhadap mutu sekolah, (2) Salah satu cara untuk meningkatkan mutu sekolah adalah dengan meningkatkan/memperbaiki kinerja guru, serta (3) Besaran pengaruh kinerja guru terhadap mutu sekolah adalah sebesar 16%, sementara sisanya mendapat pengaruh dari variabel lain, selain variabel kepemimpinan kepala sekolah, yang tidak dikaji dalam penelitian ini (epsilon).

Permasalahan ketiga yang ingin dijawab dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru secara simultan terhadap mutu sekolah. Secara empirik, hasil penelitian ini menginformasikan: (1) terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru secara simultan terhadap mutu sekolah, serta (2) besaran pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru secara simultan terhadap mutu sekolah ditunjukkan oleh hasil penelitian bahwa kepemimpinan kepala sekolah dengan dimensi yang diadaptasi dari

Marquardt dalam Susi (2020), yaitu: (1) Pemikir system; (2) Agen perubahan; (3) Kreator; (4) Pelayan dan pengurus; (5) Koordinator polikronik; (6) Instruktur dan pelatih; (7) Mampu mengembangkan visi, serta kinerja guru dengan dimensi yang diadaptasi dari Simamora (2015), yaitu: (1) Loyalitas; (2) Semangat kerja; (3) Kepemimpinan; (4) Prakarsa; (5) Tanggung jawab; dan (6) Pencapaian target, membawa implikasi yang signifikan terhadap mutu sekolah dengan dimensi yang diadaptasi dari Mulyadi (2010), yaitu: (1) Memiliki kebijakan kualitas; (2) Sasaran mutu jangka panjang; (3) Pengembangan kultur mutu sekolah; (4) Pelatihan yang tepat; (5) Mempraktikkan konsep mutu; (6) Perbaikan terus menerus; (7) Tanggung jawab perbaikan mutu; (8) Komite kualitas sekolah; (9) Sasaran kualitas; (10) Sumber daya yang cukup. Namun demikian mutu sekolah, tidak hanya mendapat pengaruh dari kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru saja, ada faktor lain (epsilon), yang juga berpengaruh, yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Dengan demikian, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin bagus kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru secara simultan, maka akan diikuti oleh semakin tingginya mutu sekolah. Hal ini dapat diterangkan oleh persamaan regresi $\hat{Y} = 83,310 + 0,211X_1 + 0,192X_2$. Dengan persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan bahwa jika kepemimpinan kepala sekolah (X_1), dan kinerja guru (X_2) serta mutu sekolah (Y) diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam penelitian ini, maka setiap perubahan skor kepemimpinan kepala sekolah, dan kinerja guru secara simultan sebesar satu satuan dapat diestimasi skor mutu sekolah akan berubah 0,211 dan 0,192 satuan pada arah yang sama.

Berdasarkan temuan empirik yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru secara simultan terhadap mutu sekolah, maka hasil penelitian ini memberikan beberapa informasi, di antaranya: (1) Pelaksanaan kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru memberikan pengaruh terhadap mutu sekolah, (2) Salah satu cara untuk meningkatkan mutu sekolah adalah dengan meningkatkan kepemimpinan kepala sekolah dan memperbaiki kinerja guru. (3) Pengaruh yang diberikan oleh kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru secara simultan terhadap mutu sekolah adalah sebesar 9,5%, sementara sisanya mendapat pengaruh dari variabel lain, yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

E. KESIMPULAN

Setelah melaksanakan penelitian dari awal hingga selesai hampir mencapai enam bulan. Selanjutnya dihitung dan dianalisis, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut: (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap mutu sekolah. Besaran pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap mutu sekolah adalah 37,4 %, sementara sisanya mendapat pengaruh dari faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini. (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kinerja guru terhadap mutu sekolah. Besaran pengaruh kinerja guru terhadap mutu sekolah adalah 16 %, sementara sisanya mendapat pengaruh dari faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini. (3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru secara simultan terhadap mutu sekolah. Besaran pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru secara simultan terhadap mutu sekolah adalah 9,5 %, sementara sisanya mendapat pengaruh dari faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

F. DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, S (2018). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Melestarikan Budaya Mutu Sekolah*. Jurnal Evaluasi, 02 (01), 257-273.
- Akhma. A., Laia. F., dan Sari. R.A. (2018). *Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jurnal Bisnis Administrasi Volume 07, Nomor 01, 2018, 20-24
- Arcaro. J.S. (2006). *Pendidikan Berbasis Mutu: Prinsip-prinsip Perumusan dan Tata Langkah Penerapan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar. S. (2005). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Borotoding, K., Limbong, M. dan Tampubolon, H. (2021) Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Mutu Pendidikan di SMK Kristen Bittuang (The Influence of Principal Leadership on the Quality of Education at Bittuang Christian Vocational School), Volume 5 Nomor 2 Tahun 2021, Halaman 2027-2032.
- Danim, S. (2007) *Visi Baru Manajemen Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Drucker, P. F. (2007). *Management Tasks, Responsibilities*. New York: Harper & Flow.
- Goetsch and Davis. (2004). *Introduction to Total Quality Management.- Quality Productivity*. Competitiveness, New Jersey: Engliwood Cliffs.
- Handoko, T. Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Idris, Z. dan Jamal, L. (1992), *Pengantar Pendidikan*, Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Ismaun, (2007) *Filsafat Administrasi Pendidikan*, Bandung: Universitas Pendidikan.
- Kast, E. Fremont dan Rosenzweig, E. James. (2005). *Organisasi dan Manajemen 2 (Edisi Keempat)*. Jakarta. PT Bumi Aksara. (Versi Bahasa Indonesia)
- Kompri (2017). *Standardisasi Kompetensi Kepala Sekolah*. Jakarta: Kharisma Putra Utama.
- McCall, R.B. (1970). *Fundamental Statistics for Psychology*. New York: Harcourt, Brace & World, Inc.
- Mulyadi (2010) *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Budaya Mutu*, Malang: UIN Press.
- Mulyasa, H.E. (2003) *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Mensukseskan MBS dan KBK.*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mulyasa, H.E. (2009) *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Hadari, Nawawi. (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajahmada University Press.
- Hickman, R. Graig. (2000). *Mind Manager, Soul of Leader*. New York: Wiley and Stone.
- Prawirosentono, Suyadi. 2000. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE
- Raharjo, S. (2014). *Uji Regresi Sederhana dengan SPSS Lengkap* (<https://www.konsistensi.com/2014/06/uji-regresi-sederhana-dengan-spss.html>)
- Rivai, Veithzal. (2003). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rohiat. (2010) *Manajemen Sekolah*. Bandung: Refika Aditama.
- Sallis, E. (2007). *Total Quality Management in Education*, Kogan Page Educational Management Series. Philadelphia, London
- Simamora. (2015). *Manajemen Strategik Organisasi Non Profit Bidang Pemerintahan*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Singarimbun, M. dan Sofian, E. (2006), *Metode Penelitian Survai*. Jakarta: LP3ES.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmadinata, N.S. (2012). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sumayang, L. (2003) *Manajemen produksi dan Operasi*, Jakarta: Salemba Empat.
- Suparman (2019). *Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Guru*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Supranto, J., (2001). *Statistik: Teori Dan Aplikasi*. Edisi keenam. Jakarta: Erlangga.
- Susi, A (2020). Dimensi dan Indikator Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Yang Mempengaruhi Pemberdayaan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 23(03), 352-353.
- Wahjosumidjo. (2003). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Wardani., Ruhita., dan Supriadi. A. (2023) Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru terhadap Mutu Pendidikan pada SMP Negeri di Kecamatan Tukdana Kabupaten Indramayu, *Edum Journal*, Vol 6, No 1, Maret 2023, Hal. 31-53.

Zamroni, (2007) *Meningkatkan Mutu Sekolah*, Jakarta: PSAP Muhamadiyah.