

HUBUNGAN KEPEMIMPINAN DAN KEMAMPUAN MANAJERIAL DENGAN KINERJA KEPALA SEKOLAH SMA KOTA PEMATANGSIANTAR SUMATERA UTARA

Said Hutagaol

sodoguron_45@yahoo.co.id

Melisa Nur Asima Sidabutar

melisanurasimasidabutar@gmail.com

ABSTRACT

There is something wrong in education in Indonesia. Nowadays the quality of education in Indonesia has not shown an improvement. The reality on the ground shows that there are many principals who have not demonstrated optimalization performance. The condition of schools is very poor. The majority of the schools have a new functional needs, not minimum requirements. The principals must create the quality of the school to primary responsibility. For optimalization performance, the principal must fulfill themselves with the leadership and managerial skills.

The thesis aims to reveal the relation of leadership and managerial skills with performance principal High School Pematangsiantar North Sumatera. The research of the analyzed descriptively using the method of survey and correlation techniques.

The result showed that the value of the correlation coefficient of the leadership the principal and performance is equal to 0.702 while the coefficient of determination is it mean the relationship with leadership of the performance principal by 49 % and through every 1 regression equation $\hat{Y} = -5.8853 + 1.056 X_1$. It shows kindness the leadership will raise the performance of the principal of 1.056.

The value of the correlation coefficient managerial skills of the principal performance is equal to 0.616 while the coefficient of determination is that the managerial skills with the performance principal by 38 % and through every 1 regression equation $\hat{Y} = 15.580 + 0.892 X_2$. It shows kindness the managerial skills with raise the performance of the principal of 0.892.

The correlation of leadership and managerial skill to the performance of the principal is equal to 0.777 meanwhile through the coefficient or determination is known that the leadership and managerial skills with the performance principal by 60.4% and the double regression equality of $\hat{Y} = -26.106 + 0.8 X_1 + 0.542$. It shows kindness the leadership with raise the performance of the principal of 0.8 and managerial skill with raise the performance of the principal of 0.542.

It means the relation of leadership and managerial skill with performance principals have a strong and significant relationship. It is essential for all high school principals having and implemented leadership and managerial skills in order to optimaliz the quality and the performance of principals.

Key Words: *Leadership, managerial skill, performance principals.*

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kepala sekolah merupakan pihak yang paling berperan dalam menentukan baik buruknya mutu pendidikan, karena kepala sekolah merupakan figur sentral dan memiliki peran sangat strategis dalam dunia pendidikan. Pendapat bahwa pada level sekolah tanggung jawab utama (*key person*) menuju keharusan menciptakan sekolah bermutu berada di pundak kepala sekolah.

Dikatakan faktor kunci karena kepala sekolah memainkan peranan yang sangat penting pada keseluruhan spektrum pengelolaan sekolah. Sebagai pemimpin pendidikan yang profesional, kepala sekolah bertanggung jawab sepenuhnya terhadap sukses atau tidaknya sekolah yang dipimpinnya. Hal ini sejalan dengan pendapat Keller dalam Danim (2005:217) berikut ini.

The key to the educational cookie is the principal. The principal is the motivational yeast: how high the students and the teachers rise to their challenge is the principal's responsibility. If some of the educational ingredients in our recipe are missing, it's the responsibility of the principal to compensate by invention or innovation or substitution or, if nothing else, by raising hell with the people who stock his pantry.

Kutipan ini bermakna bahwa kepala sekolah merupakan kunci utama penyelenggaraan pendidikan di sekolah. Dia adalah orang yang paling bertanggung jawab memotivasi guru mencapai tujuan yang dikehendaki dengan berbagai tantangan yang dihadapi. Kegagalan kepala sekolah untuk memerankan fungsinya, menyebabkan lembaga yang dipimpinnya akan masuk ke jurang yang dalam. Hal ini sejalan dengan pendapat Ruth Love (Danim, 2005:217) yang menyatakan: *'I never seen a good school without a good principals'*. Saya tidak pernah melihat sekolah yang baik tanpa kepala sekolah yang baik. Hal yang hampir sama dikemukakan oleh James B.

Conant (Danim, 2005:217) menyatakan: *'the difference between a good and a poor school is often the difference between a good and a poor principals'*. Dengan demikian, perbedaan sekolah yang baik dengan sekolah yang buruk identik dengan perbedaan kepala sekolah yang baik dan kepala sekolah yang buruk.

Tantangan yang dihadapi oleh pendidikan (termasuk sekolah) untuk saat ini terutama pada masa mendatang sangat berat seiring dengan kemajuan di bidang lainnya. Seorang kepala sekolah harus dapat membawa sekolah yang dipimpinnya sehingga mampu mengantisipasi beberapa kecenderungan, seperti dikemukakan Djogo-negoro (Danim, 2005:217) berikut ini: (1) pendidikan akan semakin dituntut untuk tampil sebagai kunci dalam pengembangan sumber daya manusia, yaitu manusia yang memiliki kemampuan, kepribadian, dan keterampilan yang sesuai dengan tuntutan pembangunan; (2) Di dalam dunia kerja, orientasi kepada kemampuan nyata (*what one can do*) yang dapat ditampilkan oleh lulusan pendidikan akan semakin kuat ketimbang selebar ijazah; (3) sebagai dampak globalisasi maka mutu pendidikan suatu negara tidak hanya diukur berdasarkan kriteria dalam negara itu, melainkan dibandingkan dengan negara lain. Diizinkannya sekolah asing membuka cabang di Indonesia, membawa konsekuensi agar sekolah kita mampu bersaing dengan sekolah asing dimaksud sehingga tidak ditinggalkan oleh masyarakatnya; (4) Aspirasi dan harapan masyarakat kepada dunia pendidikan akan semakin meningkat, yaitu pendidikan yang lebih bermutu, relevan, dan hasilnya dapat dipertanggung-jawabkan; (5) Bersamaan dengan tuntutan yang semakin kuat akan mutu, semakin kuat pula tuntutan akan pendidikan yang lebih relevan, lebih merata, lebih adil, dan lebih manusiawi.

Namun, sejalan dengan peran vital kepala sekolah tersebut, realitas di lapangan menunjukkan fenomena yang kurang meng-

gembirakan bahwa masih banyak kepalasekolah yang belum memperlihatkankinerjaoptimalnya. Departemen Pendidikan Nasional memperkirakan 70 persen dari 250 ribu kepala sekolah di Indonesia tidak kompeten. Lebih dari itu, kondisi sumber daya manusia yang dipersiapkan melalui pendidikan sebagai generasi penerusjugabelum sepenuhnya memuaskan terutama jika dilihat dari segi akhlak, moral, dan jatidiribangsa dalam kemajemukan budaya bangsa.

Kita juga sering menyaksikan suatu sekolah yang keadaannya memprihatinkan, yang memperlihatkan kegiatan belajar mengajar (KBM) tidak lancar. Biasanya itu diikuti pula oleh pembayaran honorium yang tidak lancar pula kepada gurunya. Akibat kegiatan belajar mengajar yang tidak lancar maka tingkat bolos para siswa tinggi. Kedisiplinan siswa kurang baik dalam berpakaian seragam, masuk dan meninggalkan sekolah. Tingkat kriminalitas (dalam arti melanggar aturan dan tata tertib sekolah) tinggi.

Kecenderungan seperti itu juga terlihat di Sekolah SMA Kota Pematangsiantar yang merupakan institusi pendidikan menengah. Banyaknya kepala sekolah yang tidak memiliki standar kompetensi, salah satunya adalah akibat dari proses rekrutmen dan pengangkatan kepala sekolah yang berlakusaatini. Sejak otonomidaerah, pengangkatan kepala sekolah menjadi kewenangan bupati dan walikota. Proses pengangkatan kepala sekolah yang mengutamakan putra daerah, kepentingan politik, aturan birokrasi, dan kolusi. Pengangkatan seperti ini menyebabkan rendahnya kualitas kepala sekolah.

Di dalam keadaan sekarang, kita harus akui sekolah-sekolah kita amat memprihatinkan. Sekolah kita ibarat tiada rotan, akar pun berguna. Dalam penelitian sebelumnya tentang berbagai sekolah di SUMUT, mayoritas sekolah kita baru memiliki kebutuhan fungsional, belum kebutuhan

minimal. Banyak sekolah belum memiliki kantor guru, perpustakaan, lemari arsip, peralatan administrasi, dokumentasi murid, dan lain-lain. Siswa kita asyik dengan PR, bimbingan, Sipenmaru, dan lain-lain. Yang menggambarkan gelaran akademik sebagai cita-cita. Anak-anak bangsa kita belum memikirkan bagaimana bangsainike depan bila gilirannya menerima estafet tanggung jawab. Kepala sekolah belum memiliki kosakata untuk visi dan misi, lebih-lebih untuk istilah pember-dayaan. Kamus kita yang lazim ialah kepek, meja basah, koneksi, proyek, mutasi, dan sejenisnya. Secara fenomenologis, kita masih tenggelam dalam hal-hal yang paling elementer, belum membahas pokok persoalan global. Kecenderungan-kecenderungan tersebut apa bila terus berlangsung dapat memperburuk keadaan yang pada akhirnya potensial menghambat pencapaian tujuan pendidikan, baik dalam skala mikro maupun makro.

Fakta-fakta empiris tersebut menunjukkan bahwa kinerja lembaga-lembaga pendidikan di Indonesia jauh dari memadai. Itu berarti bahwa kinerja pendidikan yang jauh dari maksimal antara lain disebabkan kinerja kepala sekolah yang tidak maksimal pula. Kondisi seperti itu tentu tidak terjadi begitu saja atau tanpa sebab. Banyak faktor yang memicunya. Dua diantaranya yang potensial adalah kepemimpinan dan kemampuan manajerial kepala sekolah.

Kepemimpinan adalah faktor yang esensial dalam organisasi. Kepemimpinan berfungsi memberikan pengaruh kepada setiap anggota organisasi agar bersedia melakukan upaya ke arah pencapaian tujuan organisasi. Kepemimpinan kepala sekolah dapat menimbulkan persepsi yang akhirnya berdampak pada perilaku bawahan. Apabila perilaku-perilaku yang ditunjukkan dipersepsi positif oleh anggota organisasi, maka akan menimbulkan sikap positif pula pada anggota organisasi. Demikian sebaliknya, jika kepemimpinan yang ditunjukkan dinilai negatif atau tidak sesuai harapan-harapan-

nya, maka akan menyebabkan timbulnya sikap negatif para anggota organisasi. Munculnya sikap negatif akan berimplikasi pada penurunan kinerja. Hal ini tidak terkecuali dapat terjadi pada kepala sekolah.

Di samping itu, yang juga potensial memicu rendahnya kinerja kepala sekolah adalah kemampuan manajerial. Kemampuan manajerial adalah seperangkat kemampuan teknis berupa kapasitas, keterampilan, kecakapan, atau kompetensi yang dimiliki seorang kepala sekolah dalam rangka mencapai tujuan lembaga secara efektif dan efisien. Kemampuan manajerial kepala sekolah adalah kemampuan yang dimiliki kepala sekolah dalam rangka mencapai tujuan pendidikan dengan memanfaatkan segala sumber daya baik materil dan non materil melalui proses perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian.

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, maka penelitian ini akan mengungkap hubungan antara kepemimpinan dan kemampuan manajerial dengan kinerja kepala sekolah SMA di Kota Pematangsiantar Sumatera Utara.

B. Pembahasan

1. Kinerja Kepala Sekolah

Kinerja atau prestasi kerja merupakan terjemahan dari kata *performance* dalam bahasa Inggris. Secara etimologis, kinerja (*performance*) berarti unjuk kerja (Badudu, 1994:34). Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2002:570) "kinerja adalah sesuatu yang dicapai; kemampuan kerja (tentang peralatan); prestasi yang diperlihatkan". Kinerja erat kaitannya dengan prestasi yang dicapai seseorang atau lembaga dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu kinerja memiliki hubungan dengan pencapaian tujuan organisasi. Jika tujuan organisasi tercapai dengan baik, maka dapat dikatakan bahwa kinerja dari organisasi tersebut baik. Sebaliknya, jika tujuan organisasi tidak tercapai dengan baik, maka kinerja organisasi tersebut kurang baik.

Kinerja seseorang juga tercermin dari kemampuannya memenuhi persyaratan-persyaratan tertentu yang telah ditetapkan atau yang dijadikan standar. Hal ini sejalan dengan pengertian kinerja yang diungkapkan oleh Simamora (1995:381) bahwa kinerja (*performance*) merupakan wujud atau keberhasilan pekerjaan seseorang atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Baik buruknya kinerja tidak hanya dilihat dari tingkat kuantitas yang dapat dihasilkan seseorang dalam bekerja, akan tetapi juga diukur dari segi kualitasnya. Mangkune-gara (2004:77) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Whitmore "Kinerja sebagai pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang yang dianggap representatif dan tergambarnya tanggung jawab yang besar dari pekerjaan seseorang" (Bahri, 2010:8). Pengertian yang menurut Whitmore merupakan pengertian yang menuntut kebutuhan paling minim untuk berhasil. Pandangan lain dikemukakan oleh King (1993:19) menjelaskan kinerja adalah aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya. Mengacu pada pandangan ini, dapat diinterpretasikan bahwa kinerja seseorang dihubungkan dengan tugas-tugas rutin yang dikerjakannya.

Selain itu, Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2001:34).

Maier di dalam As'ad (1995:23), mengatakan bahwa kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Senada dengan itu, Lawler dan Porter (As'ad, 1995:23) berpendapat bahwa kinerja merupakan "*successful role achievement*" yang diperoleh seseorang dari perbuatannya. Pengertian ini menjelaskan

kan, kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Selanjutnya Simamora (1995:327) menyatakan, kinerja adalah keadaan atau tingkat perilaku seseorang yang harus dicapai dengan persyaratan tertentu. Sejalan dengan pengertian tersebut menurut Bernardin dan Russel (1998:239) kinerja didefinisikan sebagai catatan hasil yang dihasilkan oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu (*performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time period*).

Menurut Rivai (2004:309), kinerja “merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan”.

Sementara itu menurut Mathis dan Jackson (2006:376), kinerja pada dasarnya apa yang dilakukan dan tidak dilakukankaryawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk (1) kuantitas keluaran, (2) kualitas keluaran, (3) jangka waktu keluaran, (4) kehadiran tempat kerja, (5) sikap kooperatif.

Bantam English Dictionary (1979) dalam Rivai (2005:14) *performance* berasal dari “*to perform*” dengan beberapa entries, yaitu: (1) melakukan, menjalankan, dan melaksanakan (*to do carry out, execute*); (2) memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau nazar (*to discharge of fulfill, as vow*); (3) melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab (*to execute or complete an understaking*); dan (4) melakukan sesuatu diharapkan oleh seseorang atau mesin (*to do what is expected of a person or a machine*).

Selanjutnya dikatakan bahwa *Performance is the accomplishment of a given task measure against preset known standarts of*

accuracy, completeness, cost, and speed. In a contract, performance is deemed to be the fulfillment of an obligation, in a manner that releases the performer from all liabilities under the contract

(<http://www.businessdictionary.com/01/05/2013>).

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Berbeda dengan pendapat di atas, eksistensi kinerja tidak terjadi begitu saja, melainkan dipengaruhi oleh banyak faktor/variabel. Colquit, dkk (Saiful, 2009:8) menyatakan dua diantaranya yang secara teoritik mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan dan kemampuan.

Dari model tersebut tampak bahwa secara kausal kinerja (*job performance*) antara lain dipengaruhi oleh kepemimpinan (*leadership*) dan kemampuan (*ability*).

Untuk mengetahui kinerja seseorang (pegawai, karyawan, atau guru/dosen, kepala sekolah) harus ditetapkan standarnya. Standar kinerja merupakan tolak ukur bagi suatu perbandingan antara apa yang diharapkan/ditargetkan sesuai dengan pekerjaan atau jabatan yang telah dipercayakan kepada seseorang. Standar kinerja dapat pula dijadikan bagipertanggungjawaban terhadap apa yang telah dilakukan.

Standar kinerja masing-masing orang mempunyai perbedaan sesuai jenis pekerjaan, organisasi atau profesi. Standar kinerja merujuk pada tujuan organisasi yang dijabarkan ke dalam tugas-tugas fungsional. Standar kinerja kepala sekolah akan berbeda dengan standar pekerja industri, karena masing-masing memiliki spesifikasi tugas/pekerjaan yang berbeda.

Dalam konteks kepala sekolah, kinerja adalah suatu hasil kerja yang diwujudkan dalam prestasi baik secara kuantitatif

maupun kualitatif sebagai wujud tanggung-jawab dan pengabdian seseorang kepada pekerjaan dan organisasi tempat seseorang bekerja.

Suhardiman (2012:33) menyatakan ukuran keberhasilan sekolah yang ditampilkan oleh kepala sekolah sebagai berikut:

- a. Keberhasilan dalam mengelola sekolah.
- b. Keberhasilan dalam mengelola kegiatan pembelajaran.
- c. Mengelola ketenagaan.
- d. Mengelola sarana prasarana.
- e. Mengelola keuangan.
- f. Mengelola lingkungan sekolah.
- g. Serta mengelola hubungan sekolah dengan masyarakat.

2. Kepemimpinan

Secara umum kepemimpinan memiliki definisi yaitu kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain. Hal ini mengandung makna bahwa kepemimpinan merupakan suatu kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain sehingga orang lain tunduk atau mengikuti keinginan seorang pemimpin.

Setiap manusia merupakan pemimpin, baik pemimpin akan dirinya sendiri maupun pemimpin akan masyarakat atau pemimpin suatu organisasi. Sikap kepemimpinan sudah ada di dalam diri manusia, namun banyak yang tidak dapat menggunakan sikap kepemimpinan tersebut dengan baik ataupun manusia tersebut tidak menyadari akan kemampuan kepemimpinan yang dimiliki oleh dirinya.

Kepemimpinan berasal dari kata "pimpin" yang memuat dua hal pokok yaitu: pemimpin sebagai subjek, dan yang dipimpin sebagai objek. Kata pimpin mengandung pengertian mengarahkan, membina dan mengatur, menuntun dan juga menunjukkan ataupun mempengaruhi. Pemimpin mempunyai tanggung jawab baik secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja dari yang dipimpin, sehingga menjadi pemimpin tidak mudah dan tidak

akan setiap orang mempunyai kesamaan di dalam menjalankan kepemimpinan.

Kepemimpinan menurut Surat Keputusan Badan Administrasi Kepegawaian Negara No.27/KEP/1972 di dalam Makawimbang (2012:7) ialah kegiatan untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dibawa turut serta dalam suatu pekerjaan.

Yulk (2010:4) mengemukakan definisi kepemimpinan menurut para ahli, antara lain:

Leadership is "the behavior of an individual when he is directing the activities of a group toward a shared goal" (Hemphill & Coons); *"interpersonal influence, exercised in a situation, and directed, through the communication process, toward the attainment of a specific goal or goal's"* (Tannenbaum, et. Al); *"an interaction between persons which one presents information of a sort and in such a manner that the other becomes convinced that his outcomes will be improved in he behaves in the manner suggested or desired"* (Jacobs); *"the initiation and maintenance of structure in expectation and interaction"* (Stogdill); *"the influential increment over and above mechanical compliance with the routine directives of the organization"* (Katz & Kahn); *"the process of influencing the activities of an organized group toward goal achievement"* (Rauch & Behling).

Dari sejumlah pengertian kepemimpinan tersebut pada pokoknya berkisar pada: (1) perilaku mengarahkan aktivitas; (2) aktivitas hubungan kekuasaan dengan anggota; (3) proses komunikasi dalam mengarahkan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan yang spesifik; (4) interaksi antar personel untuk mencapai hasil yang ditentukan; (5) melakukan inisiatif dalam melakukan kegiatan dengan memelihara kepuasan kerja; (6) aktivitas organisasi meningkatkan prestasi; dan sebagainya.

Mengacu pada pengertian tersebut kepemimpinan dapat dimaknai sebagai perilaku dan aktivitas mempengaruhi dan menggerakkan orang-orang atau pengikut

dengan memelihara kepuasan kerja untuk mencapai tujuan yang spesifik.

Senada dengan definisi kepemimpinan di atas, Solihin (2010:131) mengemukakan bahwa kepemimpinan (*leadership*) adalah suatu proses yang dilakukan manajer perusahaan untuk mengarahkan (*directing*) dan memengaruhi (*influencing*) para bawahannya dalam kegiatan berhubungandengan tugas (*task-related activities*), agar para bawahannya tersebut mau mengarahkan seluruh kemampuannya baik sebagai pribadi maupun sebagai anggota suatu tim, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Pengertian leadership tersebut di atas dapat dijelaskan:

- a. Kepemimpinan memiliki sifat mengarahkan (*directing*) yaitu mengarahkan orang yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan. Hal ini dilakukan para pemimpin dengan terlebih dahulu menetapkan tujuan yang jelas, yang berisi arahan terhadap usaha bawahan.
- b. Kepemimpinan memiliki sifat mempengaruhi (*influencing*), yakni dalam hal ini pemimpin harus mampu mengubah perilaku bawahan, kolega, maupun atasan mereka, baik dengan perkataan, sikap, kepribadian, dan perbuatan agar pihak-pihak tersebut mau bekerja sama dengan proses pencapaian tujuan organisasi.
- c. Pemimpin memiliki wewenang (*authority*) yaitu hak yang dimiliki pemimpin untuk memerintah orang lain (bawahannya) dalam kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan tugas dan pekerjaan.

Sedangkan menurut Griffin (1990:504-505) kepemimpinan adalah “*what leaders as process do leadership is the use of noncoercive influence to shape the groups or organization’s goals, motive behavior toward the achievement of those goals, and help to define group or organization culture. As a property, leadership is the set of*

characteristics attributed to individuals who are perceived to be leader.” Artinya, kepemimpinan merupakan proses penggunaan pengaruh pemimpin dengan pemberian sanksi, guna mencapai tujuan organisasi. Perilaku termotivasi merupakan budaya kelompok atau organisasi. Dari sudut properti berarti kepemimpinan merupakan suatu kekuatan menghimpun karakteristik individu melalui pendekatan pemimpin.

Lebih spesifik lagi, buku *Handbook of Leadership* (Bass, 1990:21) memberikan definisi kepemimpinan sebagai “suatu interaksi antar anggota suatu kelompok. Pemimpin merupakan agen perubahan, orang yang perilakunya akan lebih mempengaruhi daripada orang lain daripada perilaku orang lain yang mempengaruhi mereka. Kepemimpinan timbul ketika satu anggota kelompok mengubah motivasi atau kompetensi anggota lainnya di dalam kelompok.” Definisi kepemimpinan menyatakan bahwa kepemimpinan melibatkan penggunaan pengaruh dan bahwa semua hubungan dapat melibatkan kepemimpinan. Elemen kedua dalam definisi melibatkan pentingnya menjadi agen perubahan, mampu mempengaruhi perilaku dan kinerja pengikutnya. Terakhir definisi kepemimpinan memusatkan pada pencapaian tujuan (Gibson dkk, 2010:5).

Dalam lembaga pendidikan khususnya persekolahan di tingkat dasar dan menengah, orang yang memimpin atau menjadi pemimpin terkenal dengan sebutan nama kepala sekolah. Kepala sekolah orang yang diberi tugas dan tanggung jawab mengelola sekolah. Menghimpun, memanfaatkan, dan menggerakkan seluruh potensi sekolah secara optimal untuk mencapai tujuan.

Menurut Danim (2010:145), kepala sekolah adalah guru yang mendapatkan tugas tambahan sebagai kepala sekolah. Sementara menurut Daryanto (2011:136) kepala sekolah adalah pemimpin pada suatu lembaga satuan pendidikan. Kepala sekolah ialah pemimpin yang proses

kehadirannya dapat dipilih secara langsung, ditetapkan oleh yayasan ataupun ditetapkan oleh pemerintah. Adapun menurut Damayanti (Asmani, 2012:16), kepala sekolah berasal dari dua kata, yaitu “kepala” dan “sekolah”. Kata “kepala” dapat diartikan sebagai ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau lembaga, sedangkan “sekolah” diartikan sebagai sebuah lembaga atau tempat menerima dan member pelajaran. Jadi secara umum, kepala sekolah dapat diartikan sebagai pemimpin sekolah atau suatu lembaga tempat menerima dan memberi pelajaran.

Pendapat yang hampir sama mengenai pengertian kepala sekolah juga dikemukakan oleh beberapa ahli lain. Wahjosumidjo (2011:83) mengemukakan bahwa kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah di mana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. Sementara Rahman dkk (2006:106) menyatakan bahwa kepala sekolah adalah seorang guru (jabatan fungsional) yang diangkat untuk menduduki jabatan struktural (kepala sekolah) di sekolah.

Kata “pemimpin” dari rumusan tersebut mengandung makna luas, yaitu kemampuan untuk menggerakkan segala sumber yang ada pada sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, secara garis besar, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah adalah seorang guru yang mempunyai kemampuan untuk memimpin segala sumber daya yang ada di suatu sekolah, sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama.

Kepala sekolah adalah jabatan fungsional yang diberikan oleh lembaga yang menaungi sekolah, bisa yayasan, Kementerian Pendidikan Nasional, Kementerian Agama

maatau yang lainnya, baik melalui mekanisme pemilihan, penunjukkan, maupun yang lainnya kepada seseorang. Penetapan kepala sekolah oleh lembaga-lembaga ini tentu dengan pertimbangan matang, khususnya berkaitan dengan kualifikasi yang dibutuhkan agar mampu menjalankan tugas dan tanggung jawab besarnya dalam memimpin sekolah.

Berdasarkan teori diatas, pembahasan tentang kepemimpinan telah menunjuk pada fenomena kemampuan seseorang dalam menggerakkan, membimbing dan mengarahkan orang lain dalam suatu kerja sama.

Soetopo dan Soemanto (Makawim-bang, 2012:30) menjelaskan bahwa kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan pendidikan secara bebas dan sukarela. Kepemimpinan pendidikan dijalankan oleh kepala sekolah atau pimpinan lembaga pendidikan lainnya mengandung unsur-unsur, yaitu:

- a. Proses mempengaruhi para guru, pegawai, dan murid-murid.
- b. Pengaruh yang dilakukan bermaksud agar orang lain melakukan tindakan yang diinginkan.
- c. Berlangsung di sekolah untuk mengelola aktivitas belajar mengajar.
- d. Kepala sekolah diangkat oleh pejabat pendidikan atau yayasan.
- e. Tujuan yang dicapai yaitu tercapainya tujuan pendidikan lulusan berkepribadian baik dan berkualitas tinggi.
- f. Aktivitas kepemimpinan lebih banyak orientasi hubungan manusia daripada mengatur sumberdaya material.

Seorang kepala sekolah harus mau dan mampu memberikan pelayanan kepada orang lain dengan suatu pendekatan yang holistik, sehingga kepala sekolah tidak lagi merupakan orang nomor satu yang senantiasa menjadi sumber yang harus di dengar oleh kelompoknya. Tetapi sebaliknya, kepala sekolah justru harus mau mendengarkan

inisiatif kelompok dan mampu melayani mereka agar organisasi dapat berjalan efektif dan efisien.

Maksud kepemimpinan kepala sekolah sebagai kepemimpinan pendidikan di tingkat satuan pendidikan adalah agar segenap kegiatan yang dilaksanakan di sekolah dapat mencapai tujuan pendidikan pengajaran secara efektif dan efisien. Fungsi kepemimpinan pada tingkat satuan pendidikan menunjuk kepada berbagai aktivitas atau tindakan yang dilakukan seorang pemimpin tingkat satuan pendidikan dalam upaya menggerakkan tenaga pendidik, tenaga kependidikan, karyawan, siswa, dan anggota masyarakat lain agar mau berbuat guna menyukseskan program-program pendidikan di sekolah.

Menurut Burhanuddin (Makawimbang, 2012:119), guna memungkinkan tercapainya kepemimpinan kepala sekolah, pada pokoknya kepala sekolah melakukan tiga fungsi, yaitu: (1) membantu tenaga kependidikan memahami, memilih, dan merumuskan tujuan pendidikan yang akan dicapai; (2) menggerakkan tenaga kependidikan, karyawan, siswa dan anggota masyarakat untuk menyukseskan program-program pendidikan di sekolah; (3) menciptakan sekolah sebagai suatu lingkungan kerja yang harmonis, sehat, dinamis, dan nyaman sehingga segenap anggota dapat bekerja dengan penuh produktivitas dan memperoleh kepuasan kerja yang tinggi.

Secara umum atribut personal atau karakter yang harus melekat pada diri seorang pemimpin adalah: (1) mumpuni, artinya memiliki kapasitas dan kapabilitas yang lebih baik dari pada orang-orang yang dipimpinya; (2) juara, artinya memiliki prestasi baik akademik maupun nonakademik yang lebih baik dibanding orang-orang yang dipimpinya; (3) tanggung jawab, artinya memiliki kemampuan dan kemauan bertanggung jawab lebih tinggi dibanding orang-orang yang dipimpinya; (4) aktif, artinya memiliki kemampuan dan kemauan

berpartisipasi sosial dan melakukan sosialisasi secara aktif lebih baik dibanding orang-orang yang dipimpinya.

Sedangkan untuk memenuhi kepemimpinan kepala sekolah yang menganut paradigma profesional ada 6 (enam) yang harus dipenuhi yaitu (1) proses yang benar; (2) struktur yang benar; (3) orang yang benar; (4) informasi yang benar; (5) keputusan yang benar; (6) imbalan penghargaan yang benar.

Dalam kepemimpinan pendidikan-atau kepemimpinan kepala sekolah hendaknya memiliki komponen (Daryanto, 2011) antara lain:

- a. Kemampuan menyusun agenda; yaitu Menentukan visi dan arah
- b. Mengembangkan jaringan kerja manusia; yaitu Menyatukan orang
- c. Pelaksanaan; Memotivasi dan mengilhami/keteladanan
- d. Hasil Mencapai perubahan yang berfaedah

3. Kemampuan Manajerial

Kemampuan memainkan peran yang penting dalam perilaku dan kinerja individu. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2002:336), kemampuan adalah kesanggupan, kekuatan untuk melakukan sesuatu; kekayaan yang dimiliki. Kemampuan adalah bakat seseorang untuk melakukan tugas fisik atau mental (Ivancevich dkk, 2006:85). Sedangkan Robbins dan Judge mengartikan kemampuan (*ability*) adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan adalah sebuah penilaian atas apa yang dapat dilakukan seseorang. Chaplin (Sagala, 2009:124) mengemukakan kemampuan (*competence*) adalah kelayakan untuk melaksanakan tugas, keadaan mental memberikan kualifikasi seseorang untuk berwenang dan bertanggung jawab atas tindakannya atau perbuatannya.

Kemampuan (*ability*) merupakan salahsatu aspek dari kinerja yang dihasilkan

dari perpaduan antara pengetahuan, pengalaman, dan sikap yang diperoleh dari proses pendidikan yang bermanfaat dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Kemampuan manajerial dipengaruhi dua faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Istilah manajerial adalah merupakan kata sifat yang berhubungan dengan kepemimpinan dan pengelolaan. Kata manajerial sering disebut sebagai asal kata dari *management* yang berarti melatih kuda atau secara harafiah diartikan sebagai *to handle* yang berarti mengurus, menangani, atau mengendalikan. Manajemen merupakan kata benda yang berarti pengelolaan, tata pimpinan, atau ketatalaksanaan.

Kata manajemen menurut Effendy (1986:6) berasal dari bahasa Inggris, yakni dari kata *to manage* yang bersinonim dengan kata *to hand* yang berarti mengurus, *to control* memeriksa dan *to guide* yang berarti memimpin. Jadi, apabila dilihat dari etimologi, manajemen berarti pengurusan, pengendalian, memimpin atau membimbing.

Sedangkan pengertian manajemen menurut terminologi sebagaimana diungkapkan oleh Taylor (1974:2) adalah: *Management, the art of management is defined as knowing exactly what you want to do, and then seeing that they do in the best and cheapest way.* Manajemen adalah seni yang ditentukan untuk mengetahui dengan sungguh-sungguh apa yang ingin kamu lakukan, dan mengawasi mereka mengerjakan dengan sebaik baiknya dan dengan cara yang semudah-mudahnya.

Banyak definisi yang diberikan terhadap istilah manajemen. Beberapa penulismemberikan pengertian manajemen (Hanafi, 2002:3-4) adalah:

a. Menurut Harold Koontz dan Cyril O'Donnel; "*Management is getting things done through people. In bring about this coordinating of group activity, the manager, as a manager*

plan, organizes, staff, directs and controls the activities other people". Artinya manajemen adalah usaha mencapai suatu tujuan tertentu melalui kegiatan orang lain. Dengan demikian manajer mengadakan koordinasi atas sejumlah aktivitas orang lain yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian.

b. Menurut R. Terry; *Management is a distinct process consisting of planning, organizing, actuating and controlling performed to determine and accomplish stated objectives by the use human being and other resources*". Artinya manajemen merupakan suatu proses khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya.

c. Menurut James F. Stoner; *Management is the process of planning, organizing, leading and controlling the efforts of organization members and using all other organizational resources to achieve stated organizational goals*". Artinya, manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

d. Dimek (1954:10) menyebutkan bahwa: *Management is knowing where you what to go, what shall you must avoid, what the forces are with to which you must deal, and how to handle your ship, and your crew effectively and without haste, in the process of getting there.* Sedangkan Mondy, Sharplin, dan Flippo (1988:8) mengartikan manajemen sebagai "*the process of getting thing done through the effort of other people*". Manajemen adalah suatu

disiplin ilmu untuk mengetahui ke mana arah yang dituju, kesukaran apa yangharusdihin-dari, kekuatan-kekuatan apa yang harus dijalankan, dan bagaimana memimpin para guru dan staf secara efektif tanpa adanya pemborosan dalam proses mengerjakannya.

Pada prinsipnya pengertian manajemen mempunyai karakteristik sebagai berikut: (1) ada tujuan yang ingin dicapai; (2) sebagai perpaduan ilmu dan seni; (3) merupakan proses yang sistematis, terkoordinasi, koperatif, dan terintegrasi dalam memanfaatkan unsur-unsurnya; (4) ada dua atau lebih yang bekerjasama dalam suatu organisasi; (5) didasarkan pada pembagian kerja, tugas dan tanggung jawab; (6) mencakup beberapa fungsi; (7) merupakan alat mencapai tujuan.

Kepala sekolah dalam pengelolaan sekolah pada dasarnya memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai pengelola pendidikan untuk mencapai tujuan belajar secara efektif dan efisien. Hal ini berarti seorang pemimpin sebaiknya memiliki kemampuan manajerial yang baik agar dapat menjalankan organisasinya secara efektif dan efisien. Efektif berarti tujuan dapat dicapai sesuai dengan perencanaan. Efisien berarti mampu menyelesaikan pekerjaan secara benar, terorganisir, sesuai dengan jadwal dan hasilnya maksimal.

Sejalan dengan itu Nawawi (Rawita, 2013:44), mengemukakan bahwa yang menjadi tugas pokok kepala sekolah adalah yang meliputi 7 (tujuh) bidang tugas yaitu: (1) bidang akademik yang berkenaan dengan proses belajar mengajar di dalam dan di luar kelas; (2) bidang ketatausahaan dan keuangan sekolah; (3) bidang kesiswaan; (4) bidang kepegawaian; (5) bidang gedung dan perlengkapan sekolah; (6) bidang peralatan pelajaran; dan (7) bidang hubungan sekolah dan masyarakat.

Menurut Leslie dikutip Wahjosumidjo (2007:3) "kemampuan manajerial kepala sekolah adalah kemampuan yang dimiliki kepala sekolah dalam rangka mencapai

tujuan pendidikan dengan memanfaatkan segala sumber daya baik materil dan non materi melalui kegiatan: (1) mengidentifikasi masalah; (2) mengumpulkan, mengolah data dan informasi; (3) mampu merumuskan faktor eksternal dan internal; (4) memilih alternatif-alternatif tindakan untuk menyelesaikan masalah; (5) mengambil keputusan yang tepat; (6) menetapkan alat dan metode yang tepat; (7) merumuskan pengalokasian anggaran berdasarkan skala prioritas, insentif secara adil, transparansi serta akuntabel ketika melaksanakan tugasnya."

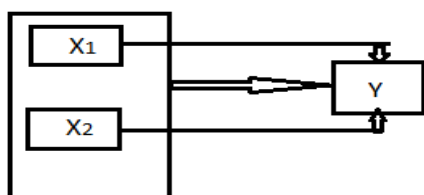
Kepala sekolah sebagai pengelola sekolah seperti dikemukakan Nanawi (Rawita, 2013:45), memiliki tanggung jawab atas: (1) penyelenggaraan kegiatan pendidikan; (2) administrasi pendidikan; (3) pembinaan tenaga pendidikan lainnya; dan (4) pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana.

Di samping itu, peranan kepala sekolah sebagai manager pendidikan di sekolah mencakup tujuh kegiatan yaitu, (1) mengadakan prediksi, (2) melakukan inovasi, (3) menciptakan strategi atau kebijakan, (4) mengadakan perencanaan, (5) menemukan sumber-sumber pendidikan, (6) menyediakan fasilitas, dan (7) melakukan pengendalian.

Untuk melaksanakan peranan dan tanggung jawab tersebut kepala sekolah perlu memiliki kemampuan pengelolaan sekolah. Kemampuan manajerial tersebut menurut George R. Terry (Amirullah dan Hanafi, 1987:35), adalah planning, organizing, actuating, dan controlling.

C. Metodologi Penelitian

Metode penelitian menggunakan metode survei dengan pendekatan korelasional. Adapun konstelasi masalah adalah variabel digambarkan sebagai berikut:



Keterangan:

Y = Kinerja Kepala Sekola

X₁ = Kepemimpinan

X₂ = Kemampuan Manajerial

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh kepala Sekolah Menengah Atas baik negeri dan swasta yang bertugas di Kota Pematangsiantar Sumatera Utara keseluruhannya 30 sekolah. SMA Negeri sebanyak 6 sekolah dan 24 sekolah Swasta. Sampel diambil sebanyak 30 orang kepala sekolah dengan teknik sensus (Sudjana, 2005:6).

Ada tiga data yang dijarah dalam penelitian ini, yaitu kepemimpinan, kemampuan manajerial dan kinerja kepala sekolah. Untuk memperoleh data digunakan kuesioner yang disusun menurut skala Likert dalam memberi bobot pada setiap jawaban yang menunjukkan bagaimana interaksi kepala sekolah terhadap sejumlah pernyataan yang diberikan. Instrumen yang digunakan untuk ketiga variabel tersebut, dikembangkan melalui indikator dari masing-masing variabel, kemudian berdasarkan indikator itu dibuat kisi-kisi dan dibuat butir-butir instrumen beserta skalapengukurannya. Selanjutnya dilakukan uji coba instrumen untuk menguji validitas dan reabilitas. Butir-butir instrumen yang tidak valid tidak digunakan lagi.

Pada penelitian ini ada tiga instrumen penelitian yang berkaitan dengan variabel penelitian yaitu instrumen kinerja kepala sekolah yang terdiri dari 7 dimensi dan 30 butir pernyataan, kepemimpinan yang terdiri dari 4 dimensi dan 30 butir pernyataan, dan kemampuan manajerial yang terdiri dari 4 dimensi dan 30 butir pernyataan.

Data empiris yang diperoleh dari variabel kinerja kepala sekolah, kepemimpinan dan kemampuan manajerial bersumber dari kepala sekolah secara keseluruhan. Dari ketiga variabel dibuat skala penelitian dengan rentang jawaban 1 sampai dengan 4. Sebelum digunakan sebagai penilaian instrumen tersebut diuji validitas dan reliabilitasnya. Butir-butir penilaian yang valid digunakan untuk alat pengukuran dalam penilaian, butir instrumen yang tidak valid, tidak digunakan dalam analisa data dan pembahasan.

Uji coba instrumen akan dilakukan terhadap 14 responden dari jumlah populasi di luar populasi penelitian. Uji coba dilakukan untuk menguji keabsahan (*validitas*) dan kehandalan (*realibilitas*) butir-butir instrumen yang digunakan dalam penelitian. Untuk itu dilakukan analisis seberapa besar hubungan antara satu butir dengan indikator dan dengan variabel.

Validitas instrumen di uji dengan menggunakan koefisien korelasi antara skor butir soal dengan skor total (*r* hitung) melalui teknik korelasi "Product Moment (Pearson)". Analisis dilakukan terhadap semua butir instrument. Kriteria pengujian ditetapkan dengan membandingkan rhitung berdasarkan hasil perhitungan dengan rtabel ($r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$), maka butir instrumen dianggap valid, sehingga dapat digunakan untuk keperluan penelitian. Hasil uji validitas yang telah dilakukan terhadap semua butir instrumen.

Koefisien reabilitas instrumen dimaksudkan untuk melihat konsistensi jawaban yang diberikan kepala sekolah dan dianalisis dengan menggunakan "Alpha Cronbach". Cara ini dipilih dan dianggap sesuai dengan instrumen yang disusun untuk menggali pengalaman maupun penilaian kepala sekolah, sehingga seluruh butir instrumen dianggap mengukur konsep yang sama.

Kehandalan (reabilitas) instrumen kinerja kepala sekolah Berdasarkan perhitungan Iterasi Orthogonal, dari butir instrument yang direncanakan, setelah

mengalami 2 kali iterasi Orthogonal ditemukan 25 butir pernyataan sebagai gambaran kepemimpinan kepala sekolah yang valid. Pada variabel Kinerja Kepala Sekolah (Y) pernyataan yang drop yaitu butir 4, 14, 22, 24 dan 30. Ternyata setelah dihilangkan 5 butir pernyataan yang drop, semua korelasinya diatas 0.532 sehingga variabel kinerja kepala sekolah ada 25 butir pernyataan yang valid. Koefisien realibilitas instrumen kinerja kepala sekolah dengan jumlah butir pernyataan valid 25 butir, didapatkan indek realibilitas sebesar 0.949 sehingga data sangat reliabel.

Berdasarkan perhitungan Iterasi Orthogonal, dari butir instrumen yang direncanakan, setelah mengalami 2 kali iterasi Orthogonal ditemukan 24 butir pernyataan sebagai gambaran kepemimpinan kepala sekolah yang valid. Pada variabel Kepemimpinan (X_1) pernyataan yang drop yaitu butir 5, 13, 17, 23, 26, 30. Ternyata setelah dihilangkan 6 butir pernyataan yang drop, semua korelasinya diatas 0.532 sehingga variabel kepemimpinan ada 24 butir pernyataan yang valid. Koefisien realibilitas instrumen kepemimpinan dengan jumlah butir pernyataan valid 24 butir, didapatkan indek realibilitas sebesar 0.955 sehingga data sangat reliabel.

Berdasarkan perhitungan Iterasi Orthogonal, dari butir instrumen yang direncanakan, setelah mengalami 2 kali iterasi Orthogonal ditemukan 22 butir pernyataan sebagai gambaran kemampuan manajerial yang valid. Pada variabel Kemampuan Manajerial (X_2) pernyataan yang drop yaitu butir 2, 7, 13, 15, 18, 21, 24, 28. Ternyata setelah dihilangkan 8 butir pernyataan yang drop, semua korelasinya diatas 0.532 sehingga variabel kepemimpinan ada 22 butir pernyataan yang valid. Koefisien realibilitas instrumen kemampuan manajerial dengan jumlah butir pernyataan valid 22 butir, didapatkan indek realibilitas sebesar 0.954 sehingga data sangat reliabel.

Selanjutnya data dianalisis secara deskriptif dan inferensial. Analisis

deskriptif terdiri atas penyajian data dengan histogram, perhitungan mean, median, modus, simpangan baku dan rentangan teoritik masing-masing variabel. Analisis inferensial (uji hipotesis) dengan analisis regresi dan korelasi. Dimana sebelumnya perlu di uji persyaratan analisis data, yaitu uji normalitas galat taksiran dan homogenitas varians Y dan X (X_1 dan X_2). Analisis tersebut menggunakan bantuan komputer sebagai media pengolahan data. Adapun software yang digunakan adalah MS-Excel 2007 untuk mentabulasi data menggunakan SPSS 17 for Windows Evaluation Version.

Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

| Interval Koefisien | Tingkat Hubungan |
|--------------------|------------------|
| 0,00 – 0,199 | Sangat Rendah |
| 0,20 – 0,399 | Rendah |
| 0,40 – 0,599 | Sedang |
| 0,60 – 0,799 | Kuat |
| 0,80 – 1,000 | Sangat Kuat |

Sumber : Sugiyono (2005:183)

Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hipotesis Pertama:

$H_0: \rho_{x_1y} = 0$, (tidak terdapat hubungan Kepemimpinan dengan Kinerja Kepala Sekolah)

$H_1: \rho_{x_1y} \neq 0$, (terdapat hubungan Kepemimpinan dengan Kinerja Kepala Sekolah)

Hipotesis kedua :

$H_0: \rho_{x_2y} = 0$, (tidak terdapat hubungan Kemampuan Manajerial dengan Kinerja Kepala Sekolah)

$H_1: \rho_{x_2y} \neq 0$, (terdapat hubungan Kemampuan Manajerial dengan Kinerja Kepala Sekolah)

Hipotesis ketiga :

$H_0: \rho_{x_1x_2} = 0$, (tidak terdapat hubungan Kepemimpinan dan Kemampuan Mana-

jerial secara bersama-sama dengan Kinerja Kepala Sekolah)

H1: $\rho_{x12y} \neq 0$, (terdapat hubungan Kepemimpinan dan Kemampuan Manajerial secara bersama-sama dengan Kinerja Kepala Sekolah)

Deskripsi Data dan Pengolahan

1. Kinerja Kepala Sekolah

Data kinerja kepala sekolah diperoleh dari kuesioner yang terdiri dari butir pernyataan yang dijawab oleh 30 orang responden. Deskripsi data Kinerja Kepala Sekolah dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 1. Kinerja Kepala Sekolah

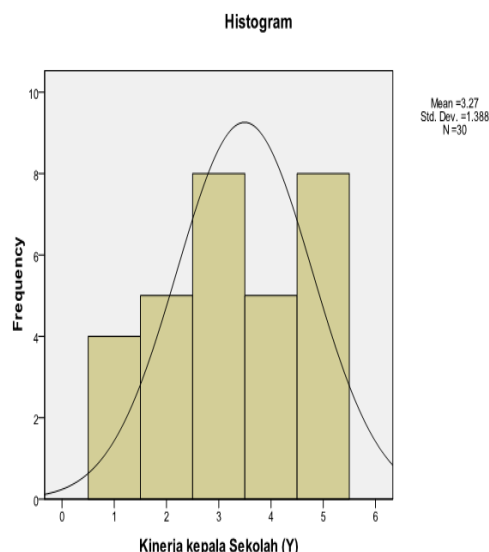
| | | |
|------------------------|---------|--------|
| N | Valid | 30 |
| | Missing | 0 |
| Mean | | 85.43 |
| Std. Error of Mean | | 1.763 |
| Median | | 84.50 |
| Mode | | 81 |
| Std. Deviation | | 9.655 |
| Variance | | 93.220 |
| Skewness | | -.169 |
| Std. Error of Kurtosis | | .833 |
| Range | | 33 |
| Minimum | | 67 |
| Maximum | | 100 |
| Percentiles | 25 | 77.75 |
| | 50 | 84.50 |
| | 75 | 95.00 |

Tabel 2. Distribusi Frekuensi data Kinerja Kepala Sekolah

| Kelas Interval | Frekuensi | Batas Bawah | Batas Atas |
|----------------|-----------|-------------|------------|
| 67-73 | 4 | 67 | 73 |
| 74-80 | 5 | 74 | 80 |
| 81-87 | 8 | 81 | 87 |
| 88-94 | 5 | 88 | 94 |
| 95-101 | 8 | 95 | 101 |
| Jumlah | 30 | | |

Berdasarkan data yang diperoleh dari tabel 1 dan 2 di atas, dihasilkan skor terendah 67, skor tertinggi 101, rata – rata sebesar 85.43, median sebesar 84.50, modus

sebesar 81, dan standar deviasi sebesar 9.655.



Gambar 1: Histogram Skor Kinerja Kepala Sekolah

2. Kepemimpinan

Data Kepemimpinan diperoleh dari kuesioner yang terdiri dari butir pernyataan yang dijawab oleh 30 orang responden. Deskripsi data Kepemimpinan dapat dilihat pada tabel di bawah ini

Tabel 3. Kepemimpinan

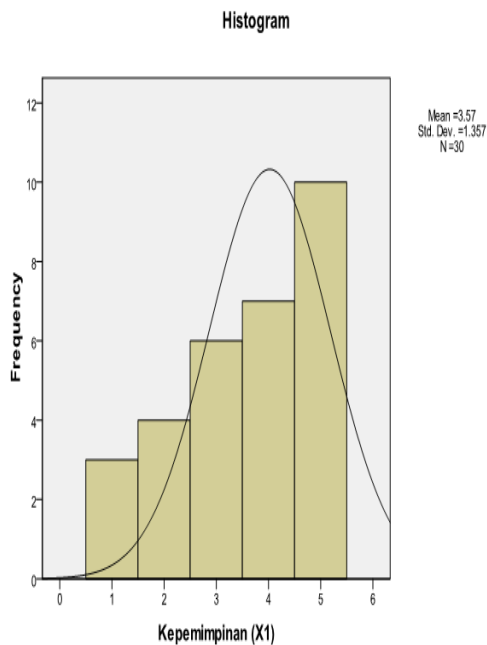
| | | |
|------------------------|---------|--------|
| N | Valid | 30 |
| | Missing | 0 |
| Mean | | 86.43 |
| Std. Error of Mean | | 1.171 |
| Median | | 88.00 |
| Mode | | 92 |
| Std. Deviation | | 6.415 |
| Variance | | 41.151 |
| Skewness | | -.629 |
| Std. Error of Skewness | | .427 |
| Kurtosis | | -.446 |
| Std. Error of Kurtosis | | .833 |
| Range | | 24 |
| Minimum | | 72 |
| Maximum | | 96 |
| Sum | | 2593 |
| Percentiles | 25 | 81.75 |
| | 50 | 88.00 |

| | |
|----|-------|
| 75 | 92.00 |
|----|-------|

Tabel 4. Frekuensi data Kepemimpinan

| Kelas Interval | Frekuensi | Batas Bawah | Batas Atas |
|----------------|-----------|-------------|------------|
| 72-76 | 3 | 72 | 76 |
| 77-81 | 4 | 77 | 81 |
| 82-86 | 6 | 82 | 86 |
| 87-91 | 7 | 87 | 91 |
| 92-97 | 10 | 92 | 97 |
| Jumlah | 30 | | |

Dari tabel 3 dan 4. di atas diperoleh skor terendah 72, skor tertinggi 97, rata-rata sebesar 86.43, median sebesar 88.00, modus sebesar 92, dan standar deviasi sebesar 6.415.



Gambar 2: Histogram Skor Kepemimpinan

3. Kemampuan Manjerial

Data kinerja kepala sekolah diperoleh dari kuesioner yang terdiri dari butir pernyataan yang dijawab oleh 30 orang responden. Deskripsi data Kemampuan Manjerial dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

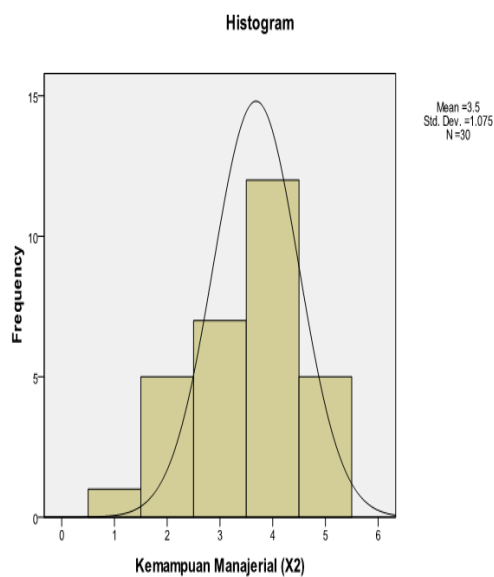
Tabel 5. Kemampuan Manjerial

| | | |
|------------------------|---------|--------|
| N | Valid | 30 |
| | Missing | 0 |
| Mean | | 78.30 |
| Std. Error of Mean | | 1.218 |
| Median | | 79.50 |
| Mode | | 83 |
| Std. Deviation | | 6.670 |
| Variance | | 44.493 |
| Skewness | | -.686 |
| Std. Error of Skewness | | .427 |
| Kurtosis | | -.072 |
| Std. Error of Kurtosis | | .833 |
| Range | | 26 |
| Minimum | | 61 |
| Maximum | | 87 |
| Sum | | 2349 |
| Percentiles | 25 | 73.75 |
| | 50 | 79.50 |
| | 75 | 83.25 |

Tabel 6. Frekuensi data Kemampuan Manjerial

| Kelas Interval | Frekuensi | Batas Bawah | Batas Atas |
|----------------|-----------|-------------|------------|
| 61-66 | 1 | 61 | 66 |
| 67-72 | 5 | 67 | 72 |
| 73-78 | 7 | 73 | 78 |
| 79-84 | 12 | 79 | 84 |
| 85-90 | 5 | 85 | 90 |
| Jumlah | 30 | | |

Berdasarkan tabel 5 dan 6 di atas dihasilkan skor terendah 61, skor tertinggi 90, rata-rata sebesar 78.30, median sebesar 79.50, modus sebesar 83, dan standar deviasi sebesar 6.670.



Gambar 3: Histogram Skor Kemampuan Manajerial

Pengujian Persyaratan Analisis

1. Uji Normalitas

a. Kinerja Kepala Sekolah

Persyaratan dalam menganalisis data, pertama yang dilakukan adalah uji normalitas, uji ini dilakukan untuk mengetahui normal tidaknya distribusi data yang akan di analisis dan dilakukan dengan menggunakan perhitungan SPSS 17 terhadap jumlah sampel sebanyak 30 orang kepala sekolah SMA Kota Pematangsiantar Sumatera Utara, perhitungan Uji Normalitas dapat dilihat di bawah ini.

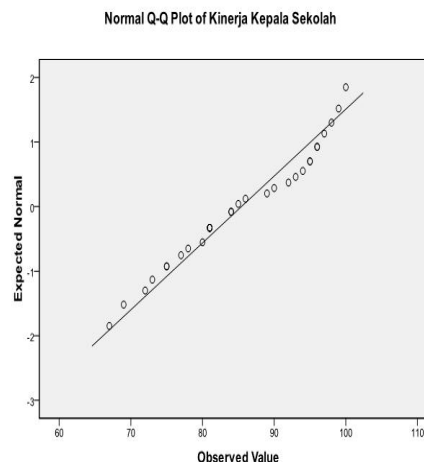
Tabel 7. Tests of Normality

| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
|------------------------|---------------------------------|----|-------|--------------|----|------|
| | Statistic | df | Sig. | Statistic | df | Sig. |
| Kinerja Kepala Sekolah | .118 | 30 | .200* | .950 | 30 | .168 |

a. Lilliefors Significance Correction
 *. This is a lower bound of the true significance.

Dari tabel 7 di atas terlihat jelas baik Kolmogorov-Smirnov dan Shapiro-Wil nilai

Sig. $Y > \alpha$ (0.05), sehingga data kinerja kepala sekolah (Y) berdistribusi normal.



Gambar 4. Grafik Normal Q-Q Plot Kinerja Kepala Sekolah

Berdasarkan hasil uji Normalitas Grafik: Normal Q-Q Plot of Kinerja Kepala Sekolah, diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Hal ini dapat diperhatikan dari penyebaran data yang terdapat pada sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya. Sehingga dengan demikian menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Kepemimpinan

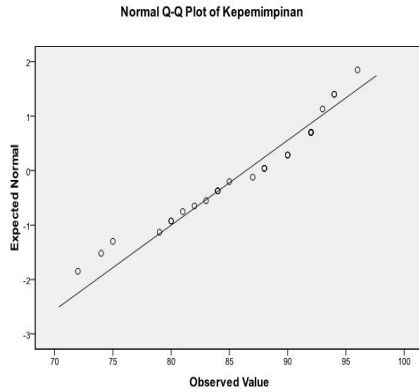
Persyaratan dalam menganalisis data, pertama yang dilakukan adalah uji normalitas, uji ini dilakukan untuk mengetahui normal tidaknya distribusi data yang akan dianalisis dan dilakukan dengan menggunakan perhitungan SPSS 17 terhadap jumlah sampel sebanyak 30 orang kepala sekolah SMA Kota Pematangsiantar Sumatera Utara, perhitungan Uji Normalitas dapat dilihat di bawah ini.

Tabel 8. Tests of Normality

| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
|--------------|---------------------------------|----|-------|--------------|----|------|
| | Statistic | df | Sig. | Statistic | df | Sig. |
| Kepemimpinan | .144 | 30 | .113 | .937 | 30 | .074 |
| | .118 | 30 | .200* | .950 | 30 | .168 |

a. Lilliefors Significance Correction
 *. This is a lower bound of the true significance.

Dari tabel 8. di atas terlihat jelas baik Kolmogorov-Smirnov dan Shapiro-Wil nilai Sig. $X_1 > \alpha$ (0.05), sehingga data (X_1) berdistribusi normal.



Gambar 5. Grafik Normal Q-Q Plot Kepemimpinan

Berdasarkan hasil uji Normalitas Grafik: Normal Q-Q Plot of Kepemimpinan, diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Hal ini dapat diperhatikan dari penyebaran data yang terdapat pada sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya. Sehingga dengan demikian menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

c. Kemampuan Manajerial

Persyaratan dalam menganalisis data, pertama yang dilakukan adalah uji normalitas, uji ini dilakukan untuk mengetahui normal tidaknya distribusi data yang akan dianalisis dan dilakukan dengan menggunakan perhitungan SPSS 17 terhadap jumlah sampel sebanyak 30 orang kepala sekolah SMA Kota PematangSiantar Sumatera Utara, perhitungan Uji Normalitas dapat dilihat di bawah ini.

Tabel 9. Tests of Normality

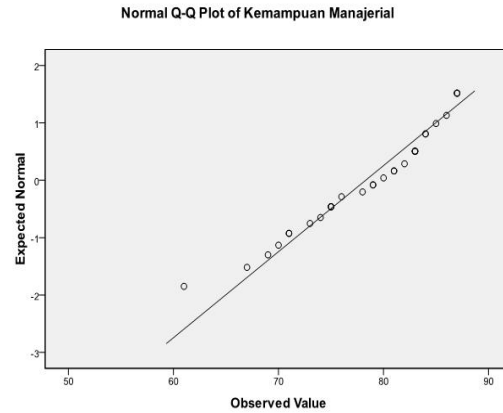
| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
|----------------------|---------------------------------|----|-------|--------------|----|------|
| | Statistic | df | Sig. | Statistic | df | Sig. |
| Kemampuan Manajerial | .126 | 30 | .200* | .942 | 30 | .101 |

a. Lilliefors Significance Correction

*. This is a lower bound of the true significance.

Jika $\text{sig} < \alpha$ (0.05), maka H_0 ditolak

Dari tabel 9 di atas terlihat jelas baik Kolmogorov-Smirnov dan Shapiro-Wil nilai Sig. $X_2 > \alpha$ (0.05), sehingga data (X_2) berdistribusi normal.



Gambar 6. Grafik Normal Q-Q Plot Kemampuan Manajerial

Berdasarkan hasil uji Normalitas Grafik: Normal Q-Q Plot of Kemampuan Manajerial, diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Hal ini dapat diperhatikan dari penyebaran data yang terdapat pada sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya. Sehingga dengan demikian menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk menentukan teknik dalam analisis regresi apakah variabel bebas (X_1 dan X_2) dan variabel terikat (Y) terbentuk linear.

a. Uji Linieritas Kepemimpinan dengan Kinerja Kepala Sekolah

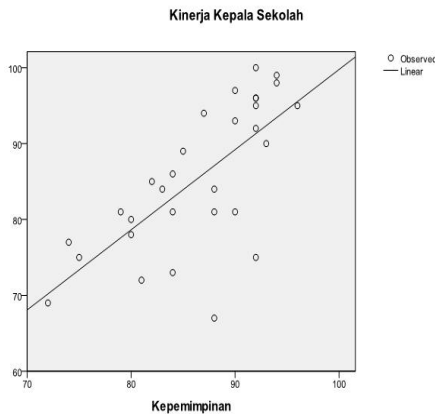
Uji linieritas dilakukan dengan mencari persamaan garis regresi variabel bebas Kepemimpinan dengan variabel terikat Kinerja Kepala Sekolah. Berdasarkan garis regresi yang dibuat, diuji keberartian koefisien garis regresi serta linieritasnya.

Tabel 10. ANOVA

| | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---------------------------------------|----------------|--------------------------|----------------|--------|-------------|--------|------|
| Kinerja Kepala Sekolah * Kepemimpinan | Between Groups | (Combined) | 1918.200 | 16 | 119.888 | 1.985 | .109 |
| | | Linearity | 1331.128 | 1 | 1331.128 | 22.039 | .000 |
| | | Deviation from Linearity | 587.072 | 15 | 39.138 | .648 | .791 |
| | Within Groups | 785.167 | 13 | 60.397 | | | |
| | Total | | 2703.367 | 29 | | | |

Sumber : pengolahan data dengan spss

Dari tabel 10 anova diatas didapat: Dengan Linearity, Sig (0.000) < (0.05), maka Ho ditolak. Maka Terdapat hubungan linier antara kepemimpinan dengan Kinerja Kepala Sekolah.



Gambar 7: Grafik kurva fit linieritas kepemimpinan dengan kinerja kepala sekolah

b. Uji Linieritas Kemampuan Manajerial dengan Kinerja Kepala Sekolah

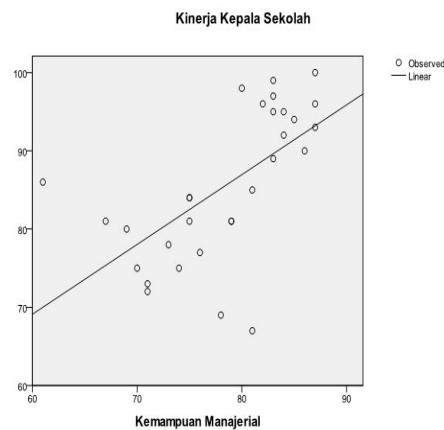
Uji linieritas dilakukan dengan mencari persamaan garis regresi variabel bebas Kemampuan Manajerial dengan variabel terikat Kinerja Kepala Sekolah. Berdasarkan garis regresi yang dibuat, diuji keberartian koefisien garis regresi serta linieritasnya.

TABEL 11. ANOVA

| | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|----------------|--------------------------|----------------|--------|-------------|--------|------|
| Kinerja Kepala Sekolah * Kemampuan Manajerial | Between Groups | (Combined) | 2449.700 | 18 | 136.094 | 5.902 | .002 |
| | | Linearity | 1026.917 | 1 | 1026.917 | 44.531 | .000 |
| | | Deviation from Linearity | 1422.783 | 17 | 83.693 | 3.629 | .017 |
| | Within Groups | 253.667 | 11 | 23.061 | | | |
| Total | | 2703.367 | 29 | | | | |

Sumber : pengolahan data dengan spss

Dari tabel 11. anova diatas didapat: Dengan Linearity, Sig (0.000) < (0.05), maka Ho ditolak. Maka Terjadi hubungan linier Kemampuan Manajerial dengan Kinerja Kepala Sekolah.



Gambar 8: Grafik kurva fit linieritas kemampuan manajerial dengan kinerja kepala sekolah

Pengujian Hipotesis Penelitian dan Hasil

a. Hubungan Kepemimpinan dengan Kinerja Kepala Sekolah.

Korelasi antara Kepemimpinan dengan Kinerja Kepala Sekolah menunjukkan derajat hubungan yang kuat, yaitu 0.702 (Tabel 12). Kenaikkan Kepemimpinan kepala sekolah akan diikuti kenaikan Kinerja Kepala Sekolah. Hal ini ditunjukkan dengan dengan nilai koefisien positif.

Tabel 12. Koefisien Korelasi Kepemimpinan dengan Kinerja Kepala Sekolah
Correlations

| | | Kepemimpinan | Kinerja Kepala Sekolah |
|------------------------|---------------------|--------------|------------------------|
| Kepemimpinan | Pearson Correlation | 1 | .702** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 |
| | N | 30 | 30 |
| Kinerja Kepala Sekolah | Pearson Correlation | .702** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | |
| | N | 30 | 30 |

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Apabila variabel kepemimpinan (X_1) dikendalikan maka melalui analisis korelasi parsial untuk mengetahui tingkat asosiasi hubungan Kepemimpinan dengan Kinerja Kepala Sekolah dengan variabel pengendali Kemampuan Manajerial (X_2) dengan melihat tabel 13.

Tabel 13. Koefisien parsial hubungan kepemimpinan (X_1) dengan Kinerja Kepala Sekolah (Y) dengan variabel pengendali Kemampuan Manajerial (X_2)
Correlations

| Control Variables | | | Kepemimpinan | Kinerja Kepala Sekolah |
|----------------------|------------------------|-------------------------|--------------|------------------------|
| Kemampuan Manajerial | Kepemimpinan | Correlation | 1.000 | .601 |
| | | Significance (2-tailed) | | .001 |
| | | df | 0 | 27 |
| | Kinerja Kepala Sekolah | Correlation | .601 | 1.000 |
| | | Significance (2-tailed) | .001 | |
| | | df | 27 | 0 |

Dari tabel 13 diatas, nilai korelasi antara kepemimpinan terhadap Kinerja Kepala Sekolah dengan pengendali Kemampuan Manajerial sebesar 0.601. nilai korelasi tersebut dapat dikonversikan menjadi nilai t hitung.

Karena $t_{hitung} (3.979) > t_{tabel} (2.05)$, maka H_0 ditolak yang artinya Terdapat hubungan yang signifikan antara Kepemimpinan dengan Kinerja Kepala Sekolah dengan variabel pengendali Kemampuan Manajerial. Karena $Sig (0.001) < (0.025)$, maka H_0 ditolak. Hasil penelitian adalah Terdapat hubungan yang signifikan Kepemimpinan dengan Kinerja Kepala Sekolah dengan variabel pengendali Kemampuan Manajerial.

Berdasarkan pengujian hipotesa penelitian melalui Regresi linear antara Kepemimpinan (X_1) dengan Kinerja Kepala Sekolah (Y), menunjukkan korelasi kuat antara Kepemimpinan dengan Kinerja Kepala Sekolah sebesar 0.702. Koefisien determinasi = $0.702^2 \times 100\% = 49.2\%$, sehingga dapat dijelaskan bahwa hubungan kepemimpinan dengan kinerja kepala sekolah sebesar 49.2% sedangkan sisanya sebesar 50.8 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Berdasarkan uji koefisien b dan jika seandainya koefisien b juga tidak signifikan maka persamaan regresi tidak dapat dilakukan tetapi jika koefisien regresi signifikan maka persamaan regresi boleh dilakukan. Karena minimal satu koefisien regresi signifikan maka persamaan dapat dilakukan. Berdasarkan tabel coefficients nilai t_{hitung} sebesar 5.212 sedangkan t_{tabel} sebesar 2.05.

Karena $t_{hitung} (5.212) > t_{tabel} (2.05)$, maka H_0 ditolak. Jadi koefisien regresi b signifikan. Caralaindengannmembandingkan sig $(0.000) < 0.025$, maka H_0 ditolak. Jadi koefisien regresi b signifikan. Koefisien regresi b signifikan maka persamaan regresi dapat dilakukan, yaitu : $\hat{Y} = -5.853 + 1.056 X_1$. Dari persamaan regresi setiap 1 kenaikan Kepemimpinan akan menaikkan kinerja kepala sekolah sebesar 1.056.

b. Hubungan Kemampuan Manajerial dengan Kinerja Kepala Sekolah.

Korelasi antara Kemampuan Manajerial dengan Kinerja Kepala Sekolah menunjukkan derajat hubungan kuat, yaitu 0.616

(tabel14). Kenaikan Kemampuan Manajerial akan diikuti kenaikan kinerja Kepala sekolah. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien positif.

Tabel 14. Koefisien Korelasi Kemampuan Manajerial dengan Kinerja Kepala Sekolah
Correlations

| | | Kemampuan Manajerial | Kinerja Kepala Sekolah |
|------------------------|---------------------|----------------------|------------------------|
| Kemampuan Manajerial | Pearson Correlation | 1 | .616** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 |
| | N | 30 | 30 |
| Kinerja Kepala Sekolah | Pearson Correlation | .616** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | |
| | N | 30 | 30 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Apabila variabel kepemimpinan dikendalikan maka melalui analisis korelasi parsial untuk mengetahui tingkat asosiasi hubungan Kemampuan Manajerial (X₂) dengan Kinerja Kepala Sekolah (Y) dengan variabel pengendali Kepemimpinan (X₁) dengan melihat tabel 15.

Tabel 15. Koefisien parsial hubungan Kemampuan Manajerial (X₂) dengan Kinerja Kepala Sekolah (Y) dengan variabel pengendali kepemimpinan (X₁)
Correlations

| Control Variables | | | Kemampuan Manajerial | Kinerja Kepala Sekolah |
|-------------------|------------------------|-------------------------|----------------------|------------------------|
| Kepemimpinan | Kemampuan Manajerial | Correlation | 1.000 | .468 |
| | | Significance (2-tailed) | | .010 |
| | | df | 0 | 27 |
| | Kinerja Kepala Sekolah | Correlation | .468 | 1.000 |
| | | Significance (2-tailed) | .010 | |
| | | df | 27 | 0 |

Dari tabel 15 diatas, nilai korelasi antara kemampuan Manajerial dengan Kinerja

Kepala Sekolah dengan pengendali Kepemimpinan sebesar 0.468. nilai korelasi tersebut dapat dikonversikan menjadi nilai t hitung.

Karena $t_{hitung} (2.802) > t_{tabel} (2.05)$, maka Ho ditolak. Hasil penelitian adalah Terdapat hubungan yang signifikan Kemampuan Manajerial dengan Kinerja Kepala Sekolah dengan variabel pengendali Kepemimpinan.

Karena $Sig (0.010) < (0.025)$, maka Ho ditolak. Hasil penelitian adalah Terdapat hubungan yang signifikan Kemampuan Manajerial dengan Kinerja Kepala Sekolah dengan variabel pengendali Kepemimpinan.

Berdasarkan Pengujian Hipotesa Penelitian Regresi Linear antara Kemampuan Manajerial (X₂) dengan Kinerja Kepala Sekolah (Y), menunjukkan korelasi kuat antara Kemampuan Manajerial dengan Kinerja Kepala Sekolah sebesar 0.616. Koefisien determinasi = $0.616^2 \times 100\% = 38\%$, sehingga dapat dijelaskan bahwa kontribusi Kemampuan Manajerial terhadap Kinerja Kepala Sekolah sebesar 38% sedangkan sisanya sebesar 62% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Berdasarkan uji koefisien b dan jika seandainya koefisien b juga tidak signifikan maka persamaan regresi tidak dapat dilakukan tetapi jika koefisien regresi signifikan maka persamaan regresi boleh dilakukan. Karena minimal satu koefisien regresi signifikan maka persamaan dapat dilakukan. Berdasarkan tabel coefficients nilai t_{hitung} sebesar 4.141 sedangkan t_{tabel} sebesar 2.05. Karena $t_{hitung} (4.141) > t_{tabel} (2.05)$, maka Ho ditolak. Jadi koefisien regresi b signifikan

Cara lain dengan membandingkan $sig (0.000) < 0.025$, maka Ho ditolak. Jadi koefisien regresi b signifikan. Koefisien regresi b signifikan maka persamaan regresi dapat dilakukan, yaitu $\hat{Y} = 15.580 + 0.892 X_2$. Dari persamaan regresi tersebut mengartikan bahwa setiap 1 kenaikan

Kemampuan manajerial akan menaikkan kinerja kepala sekolah sebesar 0.892.

b. Hubungan Kepemimpinan dan Kemampuan Manajerial secara bersama-sama dengan Kinerja Kepala Sekolah.

Korelasi sangat kuat antara Kepemimpinan (X_1) dan Kemampuan Manajerial (X_2) dengan Kinerja Kepala Sekolah (Y) sebesar 0.777. Koefisien determinansi = $0.777^2 \times 100\% = 60.4\%$, sehingga dapat dijelaskan bahwa pengaruh Kepemimpinan (X_1) dan Kemampuan Manajerial (X_2) dengan Kinerja Kepala Sekolah (Y) sebesar 60.4% sedangkan sisanya sebesar 39.6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Tabel 16. Model Summary
Kepemimpinan dan Kemampuan Manajerial

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .777 ^a | .604 | .574 | 6.301 |

a. Predictors: (Constant), Kemampuan Manajerial, Kepemimpinan

Tabel 17. Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | -26.106 | 17.437 | | -1.497 | .146 |
| | Kepemimpinan | .800 | .205 | .531 | 3.903 | .001 |
| | Kemampuan Manajerial | .542 | .197 | .374 | 2.751 | .011 |

a. Dependent Variable: Kinerja Kepala Sekolah

Berdasarkan tabel coefficients nilai t_{hitung} sebesar 3.903 sedangkan t_{Tabel} sebesar 2.05. Karena $t_{hitung} (3.903) > t_{Tabel} (2.05)$, maka H_0 ditolak. Jadi koefisien regresi b signifikan. Cara lain dengan membandingkan $sig (0.001) < 0.025$, maka H_0 ditolak. Jadi koefisien regresi b signifikan. Sedangkan Uji Koefisien b_2 menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2.751

sedangkan t_{tabel} sebesar 2.05. Karena $t_{hitung} (2.751) > t_{tabel} (2.05)$, maka H_0 ditolak. Jadi koefisien regresi b_2 signifikan. Cara lain dengan membandingkan $sig (0.010) < 0.025$, maka H_0 ditolak. Jadi koefisien regresi b_2 signifikan.

Jadi baik model kelinieran dan koefisien signifikan, maka persamaan regresi linear berganda yang terbentuk, yaitu $\hat{Y} = -26.106 + 0.8 X_1 + 0.542 X_2$. Dari persamaan regresi linear berganda tersebut, setiap kenaikan 1 unit Kepemimpinan akan menaikkan kinerja kepala sekolah sebesar 0.8 dan setiap kenaikan 1 unit kemampuan manajerial akan menaikkan kinerja kepala sekolah sebesar 0.542.

Pembahasan Hasil Penelitian

a. Hubungan Kepemimpinan dengan Kinerja Kepala Sekolah SMA Kota Pematangsiantar Sumatera Utara.

Kepemimpinan dengan Kinerja Kepala Sekolah memiliki derajat hubungan yang kuat dan signifikan dapat diketahui melalui besarnya nilai koefisien korelasi, yaitu 0.702. Sedangkan melalui koefisien determinasi dapat diketahui = $0.702^2 \times 100\% = 49.2\%$, sehingga dapat dijelaskan bahwa kontribusi kepemimpinan dengan kinerja kepala sekolah sebesar 49.2% sedangkan sisanya sebesar 50.8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti faktor kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, kompetensi supervisi, kompetensi kewirausahaan, persepsi dan sistem rekrutmen. Berdasarkan uji koefisien b dapat diketahui hasilnya bahwa $t_{hitung} (5.212) > t_{tabel} (2.05)$, maka H_0 ditolak. Jadi koefisien regresi b signifikan. Karena koefisien regresi signifikan maka persamaan regresi dapat dilakukan yaitu $\hat{Y} = -5.853 + 1.056 X_1$. Dari persamaan regresi tersebut, setiap kenaikan 1 unit Kepemimpinan akan menaikkan Kinerja Kepala Sekolah.

b. Hubungan Kemampuan Manajerial dengan Kinerja Kepala Sekolah SMA Kota Pematangsiantar Sumatera Utara.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa hubungan Kemampuan Manajerial dengan Kinerja Kepala Sekolah adalah kuat dan signifikan. Ini berarti bahwa Kemampuan Manajerial mutlak harus dimiliki setiap kepala sekolah SMA sebagai persyaratan dalam rangka memperlengkapi kinerja kepala sekolah yang maksimal sesuai dengan harapan siswa, guru, staf dan masyarakat.

Kemampuan Manajerial dengan Kinerja Kepala Sekolah memiliki derajat hubungan yang kuat dapat diketahui melalui besarnya koefisien korelasi, yaitu 0.616. Sedangkan melalui koefisien determinasi dapat diketahui $= 0.616^2 \times 100 \% = 38 \%$, sehingga dapat dijelaskan bahwa kontribusi Kemampuan Manajerial dengan Kinerja Kepala Sekolah sebesar 38 % sedangkan sisanya sebesar 62 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti faktor kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, kompetensi supervisi, kompetensi kewirausahaan, persepsi dan sistem rekrutmen. Berdasarkan uji koefisien b dapat diketahui hasilnya bahwa $t_{hitung} (4.141) > t_{tabel} (2.05)$, maka H_0 ditolak. Jadi koefisien regresi b signifikan. Karena koefisien regresi signifikan maka persamaan regresi dapat dilakukan yaitu $\hat{Y} = 15.580 + 0.892 X_2$. Dari persamaan regresi tersebut, setiap 1 unit kenaikan Kemampuan Manajerial akan menaikkan Kinerja Kepala Sekolah sebesar 0.892.

c. Hubungan Kepemimpinan dan Kemampuan Manajerial secara bersama-sama dengan Kinerja Kepala SMA Kota Pematangsiantar.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa hubungan Kepemimpinan dan Kemampuan Manajerial secara bersama-sama dengan Kinerja Kepala Sekolah adalah kuat dan signifikan. Ini berarti bahwa kepemimpinan dan Kemampuan Manajerial

mutlak harus dimiliki setiap kepala SMA sebagai persyaratan dalam rangka memperkuat kinerja kepala sekolah yang maksimal sesuai dengan harapan siswa, guru, staf dan masyarakat.

Kepemimpinan dan Kemampuan Manajerial secara bersama-sama dengan Kinerja Kepala Sekolah memiliki hubungan yang kuat dapat dilihat melalui tabel model $\text{summary} = 0.777$. Sedangkan Kepemimpinan dan Kemampuan Manajerial secara bersama-sama dengan Kinerja Kepala Sekolah memiliki hubungan yang signifikan dapat dilihat juga melalui koefisien determinasi $= 0.777^2 \times 100 \% = 60.4 \%$, sehingga dapat dijelaskan bahwa kontribusi Kepemimpinan dan Kemampuan Manajerial secara bersama-sama dengan Kinerja Kepala Sekolah sebesar 60.4 % sedangkan sisanya sebesar 39.6 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti faktor kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, kompetensi supervisi, kompetensi kewirausahaan, persepsi dan sistem rekrutmen. Berdasarkan uji koefisien b_1 dapat diketahui hasilnya nilai t_{hitung} sebesar 3.903 sedangkan t_{tabel} sebesar 2.05. Karena $t_{hitung} (3.903) > t_{tabel} (2.05)$, maka H_0 ditolak. Jadi koefisien regresi b signifikan. Cara lain dengan membandingkan $\text{sig} (0.001) < 0.025$, maka H_0 ditolak. Jadi koefisien regresi b signifikan.

Melalui uji koefisien b_2 dapat diketahui hasilnya nilai t_{hitung} sebesar 2.751 sedangkan t_{tabel} sebesar 2.05. Karena $t_{hitung} (2.751) > t_{tabel} (2.05)$, maka H_0 ditolak. Jadi koefisien regresi b_2 signifikan. Cara lain dengan membandingkan $\text{sig} (0.010) < 0.025$, maka H_0 ditolak. Jadi koefisien regresi b_2 signifikan. Maka baik model kelinieran dan koefisien signifikan, maka terbentuk persamaan regresi linear berganda yang terbentuk, yaitu: $\hat{Y} = -26.106 + 0.8 X_1 + 0.542 X_2$.

Dari persamaan regresi linear berganda diatas, setiap kenaikan 1 unit Kepemimpinan akan menaikkan kinerja kepala sekolah sebesar 0.8 dan setiap 1 kenaikan

kemampuan manajerial akan menaikkan kinerja kepala sekolah sebesar 0.542.

D. KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan mempunyai hubungan yang kuat dan signifikan dengan Kinerja Kepala SMA Kota PematangSiantar Sumatera Utara. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kepemimpinan seorang kepala sekolah akan diikuti dengan kenaikan Kinerja Kepala Sekolah SMA Kota PematangSiantar Sumatera Utara. Dengan demikian kepemimpinan yang dapat menentukan visi dan arah, menyatukan orang, memotivasi dan mengilhami/keteladanan akan diikuti dengan kinerja kepala sekolah.
2. Kemampuan Manajerial mempunyai hubungan yang kuat dan signifikan dengan Kinerja Kepala SMA Kota PematangSiantar Sumatera Utara. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah akan diikuti dengan kenaikan Kinerja Kepala SMA Kota PematangSiantar Sumatera Utara. Dengan demikian kemampuan manajerial yang diperlihatkan dengan kemampuan mengelola sumber daya sekolah dengan perencanaan, pengorganisasian, pengerakan, dan pengendalian akan diikuti dengan kinerja kepala sekolah
3. Kepemimpinan dan Kemampuan Manajerial secara bersama-sama mempunyai hubungan yang kuat dan signifikan dengan Kinerja Kepala Sekolah SMA Kota PematangSiantar Sumatera Utara. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kepemimpinan dan kemampuan manajerial akan diikuti dengan kenaikan Kinerja Kepala Sekolah SMA Kota PematangSiantar Sumatera Utara. Dengan demikian kepemimpinan yang dapat menentukan visi dan arah, menyatukan

orang, memotivasi dan mengilhami/keteladanan. Dan juga dengan kemampuan manajerial untuk mengelola sumber daya sekolah dengan perencanaan, pengorganisasian, pengerakan, dan pengendalian akan diikuti dengan kinerja kepala sekolah.

B. Saran-saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi penelitian, maka dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Para kepala sekolah hendaknya meningkatkan kepemimpinan yang dapat mengajak orang yang dipimpin untuk mau diajak bekerja dalam rangka meningkatkan kualitas sekolah.
2. Para kepala sekolah hendaknya meningkatkan kemampuan manajerialnya dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan. Kemampuan manajerial yang dimiliki hendaknya dikuasai secara teori dan praktek.
3. Para kepala sekolah diharapkan tidak mudah merasa puas dengan kinerja yang dimiliki, namun setiap kepala sekolah disarankan untuk terus belajar dalam upaya mengembangkan, memberdayakan, dan meningkatkan potensi diri, sehingga menjadi kepala sekolah yang berhasil menciptakan sekolah yang berkualitas.
4. Kepala sekolah agar tetap berorientasi kepada kepemimpinan dan manajemen yang melayani dan berorientasi kepada kepentingan siswa dan kepentingan sekolah demi terwujudnya sekolah yang berkualitas dan sekolah yang menghasilkan siswa-siswa yang berprestasi secara akademik dan non akademik.
5. Dinas Pendidikan Pemerintah Kota PematangSiantar hendaknya memberikan pembinaan yang berkelanjutan kepada seluruh kepala SMA Kota PematangSiantar agar selalu meningkatkan kepemimpinan, kemampuan manajerial dan kinerjanya.

6. Dinas Pendidikan Pemerintah Kota Pematangsiantar diharapkan secara berkesinambungan memberi perhatian kepada sekolah-sekolah di kota Pematangsiantar dan melakukan tindakan-tindakan preventif, rehabilitatif, pemeliharaan, dan pengembangan demi meningkatkan kualitas sekolah-sekolah yang ada di kota Pematangsiantar.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah & Hanafi Rindiyah. 2002. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: GRAHA ILMU
- Asmani Jamal Ma'mur. 1995. *Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Yogyakarta: DIVA Press
- As'ad Mohammad. 1995. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty
- Makawimbang, Jerry H. 2012. *Kepemimpinan Pendidikan Yang Bermutu*. Bandung: Alfabeta
- Mangkunegara Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT REMAJA ROSDAKARYA
- Robbins, Stephen P dan Judge Timothy A. *Perilaku Organisasi Organization Behavior*. Salemba Empat
- Rohiat. 2012. *Manajemen Sekolah*. Bandung: PT Refika Aditama
- Sagala Syaiful. 2009. *Kemampuan Profesional Guru Dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabeta
2011. *Manajemen Strategik Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Solihin Ismail. 2010. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Erlangga
- Sutisno H Ino. 2013. *Mengelola Sekolah Efektif Perspektif Manajerial Dan Iklim Sekolah*. Yogyakarta: LaksBangPRES-Sindo
- Suhardiman Budi. 2012. *Studi Pengembangan Kepala Sekolah Konsep Dan Aplikasi*. Jakarta: Rineka Cipta
- Soetopo Hendiyat & Soemanto Wasty. 1988. *Kepemimpinan Dan Supervisi Pendidikan*. Jakarta: PT BINA AKSARA
- Terry George R. 2009. *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara
- Uno Hamzah B & Lamatenggo Nina. 2012. *Teori Kinerja Dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara
- Usman Husaini. 2010. *Manajemen Teori, Praktik, Dan Riset Pendidikan Ed. 3*. Jakarta: Bumi Aksara
- W Fredreck Taylor. 1974. *Scientific Management*. New York: Happer and Breos
- Wahjosumidjo. 2011. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik Dan Permasalahannya*. Jakarta: PT RAJAGRAFINDO PERSADA
- Bahri Saiful. 2010. *Optimalisasi Kinerja Kepala Sekolah*. Jakarta: Gibon Books
- Bernadin, J. dan Russel, J. 1998. *Human Resource Management*. Boston: Irwin McGraw-Hill
- Denim Sudarwan. 2010. *Inovasi Pendidikan Dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*. Bandung: Pustaka Setia
- Denim Suwan & Suparno. 2009. *Manajemen Dan Kepemimpinan Transformasional Ke Kepala Sekolah Visi Dan Strategi Sukses Era Teknologi, Situasi Krisis, Dan Internasionalisasi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Daryanto. 2011. *Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Pembelajaran*. Yogyakarta: Grava Media
- Departemen Pendidikan Nasional Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar Dan Menengah. 2001. *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah ED. 3*.
- Dimek. 1954. *The Executive In Action*. New York: Happer and Breos
- Effendi Mochtar. 1986. *Manajemen Suatu Pendekatan Berdasarkan Ajaran Islam*. Jakarta: PT Bhatara Karya Aksa
- Hasibuan M. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Buku Aksara

- Imron Ali. 2013. *Proses Manajemen Tingkat Satuan Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- King Patricia. 1993. *Performance Planning And Appraisal: A How-To Book for Manager*. New York, St. Louis San Fransisco:McGraw-Hill Book Company
- Soetopo Hendiyat & Soemanto Wasty. 1988. *Kepemimpinan Dan Supervisi Pendidikan*. Jakarta: PT BINA AKSARA
- Terry George R. 2009. *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara
- Uno Hamzah B & Lamatenggo Nina. 2012*Teori Kinerja Dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara
- Usman Husaini. 2010. *Manajemen Teori, Praktik, Dan Riset Pendidikan Ed. 3*. Jakarta: Bumi Aksara
- W Fredreck Taylor. 1974. *Scientific Management*. New York: Happer and Breos
- Wahjosumidjo. 2011. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik Dan Permasalahannya*. Jakarta: PT RAJAGRAFINDO PERSADA
- Wahyudi.2012. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Organisasi Pembelajaran(LearningOrganization)*.Bandung: Alfabeta
- Wiriadhihardja Moeftie. 1987. *Dimensi Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Balai Pustaka
- YaminMartinis&Maisah.2010.*Standarisasi Kinerja Guru*.Jakarta: Gaung PersadaYukl Gary. 2005. *Kepemimpinan Dalam Organisasi Ed. Kelima*. Jakarta: PT Indeks