

**STUDY TENTANG KINERJA KEPALA SEKOLAH MENENGAH ATAS SWATA
DI KECAMATAN SUKADIRI: PERSEPSI GURU DAN PEGAWAI****¹Siti Sundusiah, ²Khusaini*, ³Agus Suherman**¹Universitas Islam Syekh – Yusuf, Tangerang²Universitas Islam Syekh – Yusuf, Tangerang³Universitas Islam Syekh – Yusuf Tangerang*Email: khusaini@unis.ac.id*

Abstract

This study aims to examine the effect of leadership, personal abilities, and school culture on the performance of school principals. The data used in this study are primary data obtained from questionnaires distributed to teachers in private high schools in Sukadiri district. This study had a population of 200 teachers and a sample of 67 teachers. The analytical method used a multiple regression analysis. The results showed that leadership, personal abilities, and school culture had a positive and significant effect on the performance of high school principals. It meant that the leadership, personal skills, and school culture would result in a good performance. The implication of the research results is that a good principal's performance must be supported by the creation of good leadership, abilities, and school culture. Principals are expected to encourage school programs that are directed at improving the achievement of a leadership model that is accepted by all school members. In addition, the principal can encourage all school members to create an academic culture at school.

Keywords: *Principal Performance, Leadership, Personal Ability, School Culture and Principal*

1. Pendahuluan

Kinerja Kepala Sekolah merupakan hasil kerja Kepala Sekolah dalam satuan pendidikan. Kinerja Kepala Sekolah adalah salah satu komponen untuk mewujudkan Sekolah yang berkualitas dalam menyelenggarakan kegiatan belajar mengajar (Yilmaz, 2014). Tinggi rendahnya kinerja Kepala Sekolah itu tergantung kepada efektifitas dan efisiensi Kepala Sekolah dalam mengerjakan kewajiban atau tugas pokok atau fungsionalnya.

Kajian tentang kinerja Kepala Sekolah telah banyak dilakukan oleh

peneliti terdahulu (Hutton,2016b; Dewi, 2012; Tran, 2017). Banyak nya studi kinerja Kepala Sekolah dilakukan dan diperhatikan karena Kepala Sekolah menjadi salah satu penentu kebijakan dalam satuan pendidikan. Kepala Sekolah juga memiliki peran dan fungsi manajerial dalam menjalankan aktivitas satuan pendidikan serta mengembangkan satuan pendidikan, serta Kepala Sekolah berperan penting dalam pengembangan sumber daya manusia untuk menjadi lebih baik, selain itu Kepala Sekolah juga memiliki peran sebagai supervisi pendidikan,

sehingga pengawasan dan pengembangan tenaga pendidik harus selalu dilakukan dalam meningkatkan dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Ukuran kinerja Kepala Sekolah dapat digolongkan menjadi beberapa bagian, yaitu kinerja yang rendah, kinerja yang sedang dan kinerja yang tinggi. Ukuran golongan tersebut berbeda beda menurut negara ataupun daerah masing masing. Menurut Hutton (2016a) "negara Jamaika dan Amerika menggolongkan kinerja Kepala Sekolah dalam beberapa kategori, yaitu rendah, sedang dan tinggi. Kinerja Kepala Sekolah dikatakan rendah apabila angka yang didapat dari hasil penilaian itu sebesar 50 persen, dan dikatakan sedang apabila hasil penilaian itu 60 persen dan dikatakan tingkat tinggi itu pada angka 69 persen". Angka tersebut dapat dilihat dari hasil mengukur indikator yang digunakan dalam penelitian Hutton pada fokus manajemen sumber daya manusia dan sumber daya sekolah melalui kuisisioner.

Sementara di Indonesia kinerja Kepala Sekolah dikategorikan menjadi beberapa kategori yaitu rendah, sedang dan tinggi. Menurut Yusuf (2012) "kinerja Kepala Sekolah dilihat dari beberapa aspek khususnya pada aspek kelembagaan dan pengembangan sumber daya manusia, kinerja Kepala Sekolah di Indonesia tersebut dapat dikatakan rendah pada angka 60 persen, dikatakan sedang pada angka 66 persen dan tinggi pada angka 70 persen". Angka-angka tersebut didapatkan dari kuisisioner yang berfokus pada budaya

organisasi sekolah dan kepemimpinan Kepala Sekolah serta motivasi kerja.

Dari beberapa pendapat diatas mengenai kriteria atau kategori ukuran kinerja Kepala Sekolah di dunia lebih rendah dibandingkan dengan Indonesia. Hal ini disebabkan karena semakin tinggi ukuran tersebut maka semakin banyak Kepala Sekolah yang harus menyelesaikan pekerjaan baik secara pokok maupun fungsional dan mencapai target dalam satuan pendidikan. Tetapi secara keseluruhan, sekalipun memiliki perbedaan ukuran, keduanya sama sama baik.

Dari beberapa hasil penelitian tentang studi kinerja Kepala Sekolah Hutton (2016a) di Jamaika hanya ada 15,9% kepala sekolah yang berada pada kinerja tinggi dan 27,2% berada pada tingkat sedang dan sisanya 56,9% berada pada tingkat kinerja yang rendah dari hasil kuisisioner tentang manajemen sumber daya manusia dan sumber daya sekolah, dilihat dari kepemimpinan, kemampuan personal, hubungan dengan tenaga pendidik dan pegawai, hubungan dengan siswa dan hubungan dengan masyarakat. Sementara menurut Tran & Buckman (2017) dari hasil studi di Amerika yang dirasakan dalam pengalaman dan perhitungan statistika bahwa kemampuan personal dan tingkat tinggi upah Kepala Sekolah berpengaruh terhadap kecepatan Kepala Sekolah dalam menyelesaikan tugas fungsional dan pokoknya. Hal ini dapat dilihat hanya 15% Kepala Sekolah yang kinerjanya tinggi, karena memiliki pengetahuan dan keahlian khusus dan

upah diatas dari Kepala Sekolah yang lainnya.

Sementara dari hasil studi Adi (2013) di Indonesia, yang tergolong kepada kinerja tinggi hanya 11,9%. Hal tersebut dilihat dari bidang kepemimpinan, bedaya organisasi, motivasi kerja seta komitmen terhadap organisasinya yang diambil dari pandangan guru dan pegawai baik struktural maupun non struktural. Sedangkan Dewi (2012) dalam studi kinerja Kepala Sekolah di medan menyatakan bahwa kinerja Kepala Sekolah yang tergolong tinggi sebesar 15,5%, hal tersebut dilihat dari tinggi dan rendahnya kepemimpinan Kepala Sekolah dan kepercayaan dirinya.

Tinggi rendahnya kinerja Kepala Sekolah dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor internal dan eksternal. yang terdapat di internal maupun eksternal sekolah. Salah satu faktor yang mempengaruhinya antara lain, kepemimpinan. Hutton (2016a) mengatakan, sifat kepemimpinan dapat menjelaskan kinerja kepemimpinan, dengan melihat kepada sistem manajemen yang diterapkan kepada pegawai, tenaga pendidik dan siswa di sekolah tersebut. Implementasi dari manajemen tersebut menjadi ukuran keberhasilan kinerja kepemimpinan Kepala Sekolah. Hal tersebut dikarenakan karena kepemimpinan berfokus pada arah dan ketercapaian tujuan organisasi atau sekolah. Secara umum kepemimpinan yang tepat diterapkan dan manajemen yang tepat diterapkan di sekolah mampu membantu mempermudah Kepala

Sekolah dalam menyelesaikan tugasnya, sehingga kinerjanya semakin baik. Hutton (2016b) menyatakan kepemimpinan Kepala Sekolah tidak sama dengan kepemimpinan pemerintah. Hal ini disebabkan karena kepemimpinan pemerintah lebih tertuju kepada sifat otoriter, sedangkan kepemimpinan Kepala Sekolah adalah sifat yang harus mendorong masyarakat sekolah untuk melaksanakan hak dan kewajibannya dengan pendekatan, bukan dengan paksaan. Sementara menurut Adi (2013) kepemimpinan merupakan hal utama dalam pelaksanaan kerja Kepala Sekolah, hal ini disebabkan karena kepemimpinan adalah satu hal yang mampu merangsang seseorang untuk mau melaksanakan sesuatu atas perintahnya. Selain itu kepemimpinan juga merupakan sebuah alat untuk mempermudah mengatur sumber daya yang ada dalam sekolah. Kepemimpinan tersebut didapat dari pengembangan kemampuan personal seseorang dengan melatih dan melihat kondisi sekitarnya.

Hasil studi Hutton (2016b) tentang nilai kinerja Kepala Sekolah itu sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang pengaruhnya sangat positif dan signifikan pada angka 52%. Sementara hasil studi Nurawati (2015), menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja Kepala Sekolah, sehingga semakin tinggi kepemimpinan Kepala Sekolah maka semakin tinggi kinerja Kepala Sekolah, karena kepemimpinan memiliki hubungan

yang kuat sebesar 46% terhadap kinerja Kepala Sekolah.

Faktor selanjutnya adalah kemampuan personal, kemampuan personal merupakan kemampuan yang terdapat pada diri seseorang untuk melaksanakan dan mengambil keputusan dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Kemampuan personal ini dapat dilatih untuk meningkatkan kinerja pribadi. Hal ini disebabkan karena kemampuan itu sudah ada pada diri pribadi seseorang. Pernyataan tersebut serupa dengan Dewi (2012) kemampuan personal adalah kekuatan pribadi yang dimiliki oleh manusia dalam menjalankan sebuah pekerjaan, dan kekuatan tersebut dapat dilatih sesuai kemampuan dan kesanggupan diri. Kemampuan personal juga merupakan bagian dari pengalaman akademik yang pernah dilalui oleh seseorang. Karena kemampuan tersebut dapat berkembang setelah sejauh mana seseorang mengalami kegagalan dalam mencapai kesuksesan pada proses perkembangan dan peningkatan diri pribadinya (Hartini, 2012). Sehingga dapat dinyatakan bahwa kemampuan personal seorang Kepala Sekolah tidak kalah penting dengan kepemimpinan yang mereka terapkan dalam menjalankan tugasnya. Hal tersebut dikarenakan dalam menjalankan kepemimpinan Kepala Sekolah akan menggunakan kemampuan personalnya.

Sementara itu hasil studi Hartini (2012), kemampuan personal memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja Kepala Sekolah dalam menjalankan

tugasnya secara efektif dan efisien, sebesar 21%. Pengaruhnya terhadap kinerja Kepala Sekolah tidak sebesar kepemimpinan. Dan Hutton (2016a) menyatakan hasil studinya tentang pengukuran kemampuan personal terhadap kinerja Kepala Sekolah itu tidak terlalu besar hanya 11%. Tetapi kemampuan personal ini mempunyai hubungan yang sangat kuat dengan kepemimpinan. Dari data diatas bahwa dapat dinyatakan kepemimpinan memiliki pengaruh yang sangat besar dibandingkan dengan faktor utama lainnya terhadap kinerja Kepala Sekolah.

Faktor selanjutnya adalah budaya sekolah. Budaya sekolah merupakan salah satu hal yang mempengaruhi kinerja kepala sekolah. Hal ini mencakup hubungan kepala sekolah baik secara struktural maupun non struktural, baik dengan masyarakat intra Sekolah maupun ekstra Sekolah. Hal ini disebabkan karena komunikasi merupakan hal terpenting dalam membangun suatu hubungan yang harmonis dan terciptanya kebiasaan atau adat maupun budaya yang menyenangkan serta tentram. Nurawati (2015) menyatakan bahwa budaya sekolah adalah sikap toleran masyarakat Sekolah antara satu dengan yang lainnya, dan selalu menjunjung tinggi keharmonisan sehingga mengurangi konflik yang terjadi di Sekolah.

Budaya Sekolah merupakan bagian keyakinan yang ditempuh oleh pemimpin untuk menggerakkan anggota Sekolah dalam menjalankan

tugasnya sesuai dengan norma dan etika di sekolah, sehingga seluruh anggota dapat menumbuhkan rasa memiliki dan tanggung jawab atas setiap tugas yang diampunya, begitu juga dengan Kepala Sekolah (Sodiah & Nurhikmah, 2017). Sementara menurut Sidupa (2018) dengan meningkatkan budaya Sekolah pada setiap anggota maka pekerjaan akan cepat terselesaikan karena mereka dibebani oleh rasa kepedulian terhadap sekolah. Oleh karena itu budaya sekolah merupakan hal yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja Kepala Sekolah, karena dengan adanya budaya sekolah konflik dan rasa memiliki serta kepedulian satu dengan yang lainnya berjalan harmonis.

Melihat kepada hasil studi Rahman (2014) bahwa budaya Sekolah memiliki pengaruh positif terhadap kinerja Kepala Sekolah, semakin tinggi nilai nilai budaya sekolah diterapkan dan dilaksanakan bersamaan dengan pekerjaan dan tugas sekolah maka semakin tinggi tingkat kecepatan kinerja Kepala Sekolah atau hasil kerja yang baik, selain itu juga menjadikan suatu tugas lebih efektif dan tidak menunda pekerjaan. Sementara menurut Dewi (2012) budaya Sekolah memiliki nilai 25% dalam meningkatkan nilai efektif dan efisiensi kinerja Kepala Sekolah, karena budaya Sekolah memiliki pengaruh yang positif, hal ini disebabkan tidak semua pemimpin yang memiliki kompetensi yang tinggi dapat menerapkan budaya Sekolah yang baik, tetapi setiap pemimpin yang menerapkan budaya Sekolah dengan

baik maka dia dapat melatih kompetensinya dan meningkatkan nilai kinerjanya.

Berdasarkan uraian diatas, maka penelitian ini akan membahas studi kinerja Kepala Sekolah dengan dipengaruhi oleh kepemimpinan, kemampuan personal dan budaya sekolah. Sedangkan variabel yang tidak digunakan dari kedua penelitian tersebut tetap digunakan oleh penulis sebagai variabel control. Sehingga nantinya dapat melihat kepemimpinan yang cocok dan baik untuk meningkatkan kinerja.

Selain itu penulis mencoba membedakan tulisannya dengan penelitian yang lain dengan mengkolaborasi variabel yang diambil dari masing masing penelitian, agar dapat melihat variabel mana yang mempunyai pengaruh tertinggi dan tidak dapat dipisahkan dari kinerja Kepala Sekolah. Sehingga kolaborasi tersebut akan menghasilkan nilai yang positif bagi penulis.

Sementara itu dari hasil studi kinerja Kepala Sekolah diatas adanya batasan yang sangat serius, karena hampir dari setiap penelitian menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki kontribusi yang besar terhadap kinerja Kepala Sekolah. Tetapi masih banyak Kepala Sekolah baik nasional maupun internasional yang kurang dalam kepemimpinan. Dari fenomena yang ada hampir seluruh kepala sekolah pun kurang memiliki perhatian terhadap anggota sekolah dalam kepemimpinan khususnya yayasan atau sekolah swasta dan

tradisional. Selain itu masih banyak nya sikap toleransi dan norma norma dan etika yang tidak cukup kuat diberlakukan di sekolah. Oleh karena itu penulis membahas dan mengukur kembli studi tentang kinerja Kepala Sekolah pada ranah sekolah swasta. Hal ini sebagai bentuk penjelasan atas kenyataan yang ada tentang kinerja Kepala Sekolah.

2. Metode Penelitian

Metode deskriptif merupakan metode yang mendeskripsikan secara faktual dan objektif tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Kepala Sekolah Menengah Atas Swasta. Metode deskriptif dapat diartikan sebagai gambaran deskripsi umum tentang objek yang diteliti melalui sampel data /atau populasi.

Tes pada penelitian ini menggunakan uji analisis regresi berganda. Adapun populasi dalam penelitian ini berjumlah 200 orang Guru dan sampel pada pada penelitian ini berjumlah 67 orang Guru Sekolah Menengah Atas Swasta Di Kecamatan Sukadiri. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan angket (*quisioner*). Kinerja Kepala Sekolah Menengah Atas Swasta di Kecamatan Sukadiri adalah variabel dpenden yang diukur oleh beberapa aspek, filosofi sekolah dan keyakinan, kemampuan, kekuatan dan kualitas personal, kepemimpinan dan manajemen, pengembangan akademik dan prestasi, dukungan untuk pengembangan dan prestasi siswa,

hubungan dan pengembangan pegawai atau staff, hubungan dan pengembangan masyarakat, hubungan dengan struktur pendidikan formal dan fasilitas sekolah.

Menurut Sugiyono (2018) analisis regresi berganda atau multikolinearitas digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen dengan skala pengukuran interval dan rasio dalam suatu persamaan linier.

$$Y_i = b_0 + b_1X_{1i} + b_2X_{2i} + b_3X_{3i} \quad (1)$$

Keterangan:

Y_i : Variabel dependen

b : Koefisien regresi

X_1, X_2, X_3 : Variabel independen

(Kepemimpinan, Kemampuan Personal, dan Budaya Sekolah

e : Residual

Selanjutnya untuk membuktikan hipotesis dalam penelitian ini apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, maka digunakan uji t.

$$t = \frac{\hat{b}}{\text{Std.error } \hat{b}} \quad (2)$$

Keterangan:

T : t_{hitung}

\hat{b} : koefisien regresi yang diestimasi

Std.error \hat{b} : *standar error* dari b yang telah diestimasi

Sehingga apabila nilai t hitung sudah diketahui, maka dibandingkan dengan nilai t table, untuk melihat masing masing variabel independen terhadap variabel dependen. Maka dapat dinyatakan, jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Tetapi jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Selanjutnya Uji statistik F digunakan untuk mengetahui semua variabel independen yang dimasukkan ke dalam model regresi secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Adapun rumu uji F sebagai berikut:

$$Fh = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)} \quad (3)$$

Keterangan:

Fh : F hitung

R : Koefisien kolerasi ganda

k : Jumlah variabel independen

n : Jumlah sampel

Dari hasil Uji F selanjutnya dibandingkan dengan harga F_{table}. Untuk taraf kesalahan 5% dengan dk pembanding = k dan dk penyebut = (n-

k-1). maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut, jika F_{hitung} > F_{table} maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya ada pengaruh variabel indepenen secara simultan/bersama-sama terhadap variabel dependen. Dan jika F_{hitung} < F_{table} maka Ho diterima dan Ha ditolak . Artinya tidak terdapat pengaruh variabel independen secara simultan/bersama-sama terhadap variabel dependen.

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil analisis regresi berganda dan uji parsial dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 14.

Tabel 14 Analisis Regresi Berganda dan Uji Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
(Constant)	13.951	7.462		1.870	0.066
Kepemimpinan	0.444	0.200	0.202	2.219	0.030
Kemampuan Personal	0.574	0.205	0.285	2.798	0.007
Budaya Sekolah	1.002	0.232	0.443	4.322	0.000

Model regresi berganda yang digunakan dalam penelitian kinerja Kepala Sekolah SMA Swasta di Kecamatan Sukadiri persepsi guru dan siswa, dapat di tulis:

$$KKS = \alpha_0 + \alpha_1K + \alpha_2KP + \alpha_3 BS + \varepsilon \quad (4)$$

Berdasarkan hasil estimasi maka dapat diketahui besarnya konstanta $\alpha_0 = 13,951$ dan coefisient regresi $\alpha_1 = 0,444$, $\alpha_2 = 0,574$ dan $\alpha_3 = 1,002$ persamaan regresinya adalah:

$$KKS = 13,951 + 0,444K + 0,574KP + 1,002BS.$$

Jika kepemimpinan meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja Kepala Sekolah SMA swasta di Kecamatan Sukadiri meningkat sebesar 0,444 atau

Sumber: SPSS versi 25
sebaliknya. Sedangkan, jika kemampuan personal meningkat sebesar 1 satuan maka kinerja Kepala Sekolah SMA swasta di Kecamatan Sukadiri meningkat sebesar 0,574 satuan atau sebaliknya. Dan jika budaya sekolah meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja Kepala Sekolah SMA swasta di Kecamatan Sukadiri meningkat sebesar 1,002 satuan atau sebaliknya.

Selanjutnya adalah uji hipotesis parsial yang pertama menjelaskan bahwa berdasarkan hasil estimasi regresi menunjukkan bahwa nilai t-hitung= 2,219 > t- tabel = 1,7296 atau p value sig. = 0,030 < 0,05, jadi dapat

disimpulkan H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja Kepala Sekolah. Sementara berdasarkan hasil estimasi regresi yang kedua menunjukkan bahwa nilai t -hitung = 2,798 > t -tabel = 1,7296 atau p value sig. = 0,007 < 0,05, jadi dapat disimpulkan H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan kemampuan personal terhadap kinerja Kepala Sekolah. Sedangkan berdasarkan hasil estimasi regresi yang terakhir menunjukkan bahwa nilai t -hitung = 4,322 > t -tabel = 1,7296 atau p value sig. = 0,000 < 0,05, jadi dapat disimpulkan H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya sekolah terhadap kinerja Kepala Sekolah. Sehingga secara parsial variabel bebas memberikan pengaruh terhadap variabel terikat.

Tabel 15 Uji Simultan

Model	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	3	1470.483	23.553	.000 ^b
Residual	63	62.432		
Total	66			

Adapun uji selanjutnya adalah uji hipotesis F atau uji simultan. Berdasarkan table dan model regresi diatas maka dapat diketahui bahwa Nilai F hitung adalah 23,553 yang selanjutnya dibandingkan dengan nilai F table. Sedangkan nilai F table.nya adalah 2,75, maka dapat disimpulkan bahwa F hitung = 23,553 > F table = 2,75 dan P value sebesar 0.000 < 0,05. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan secara bersama sama antara kepemimpinan,

kemampuan personal dan budaya sekolah terhadap kinerja Kepala Sekolah.

Berdasarkan hasil estimasi analisis data penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Kepala sekolah SMA swasta di Kecamatan Sukadiri. Sehingga dapat digambarkan bahwa ketika kepemimpinan Kepala Sekolah semakin meningkat dan aktif maka kinerja Kepala Sekolah akan semakin baik dan meningkat dari proses pekerjaan yang telah dilakukan. Hasil ini serupa dengan (Adi, 2013; Dewi, 2012; Hutton, 2016a, 2016b; Nurawati, 2015) yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Kepala Sekolah.

Kepemimpinan sebagai alat untuk mengatur segala bentuk proses pekerjaan untuk menghasilkan kinerja yang baik dan memuaskan, karena seorang pemimpin bisa disegani oleh anggotanya, karena kepemimpinan yang diterapkan. Hal tersebut serupa dengan Hutton (2016a) yang menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan unsur penting dalam meningkatkan kinerja, karena kepemimpinan merupakan arah yang menunjukkan suatu organisasi untuk bergerak. Sehingga kepemimpinan dianggap salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kinerja kepala sekolah baik dalam lingkup internal sekolah maupun eksternal sekolah.

Berdasarkan hasil analisis data pada penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan personal berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja Kepala Sekolah SMA swasta di Kecamatan Sukadiri. Sehingga dapat digambarkan bahwa semakin tinggi kemampuan personal yang dimiliki oleh Kepala Sekolah maka semakin tinggi juga kinerja Kepala Sekolah yang dihasilkan oleh Kepala Sekolah. Hasil ini sesuai dengan penelitian (Bilal & Mangkunegara, 2017; Dewi, 2012; Gentry & Kenney, 2014; Hutton, 2016a; Sodiah & Nurhikmah, 2017) yang menyatakan bahwa kemampuan personal berpengaruh signifikan terhadap kinerja Kepala Sekolah.

Kemampuan personal bagian penting yang dimiliki oleh seorang pemimpin untuk dapat mengendalikan emosinya, dan menempatkan dirinya pada segala kondisi dan waktu yang tepat, sehingga kemampuan ini merupakan bakat yang ada pada setiap orang untuk dapat dikembangkan sesuai kebutuhannya. Sebagaimana Dewi (2012) menjelaskan bahwa kemampuan personal merupakan bakat yang ada pada diri setiap orang yang digunakan untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan ataupun masalah yang dihadapi. Sehingga kemampuan personal merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi hasil kerja atau dengan kata lain kinerja.

Berdasarkan hasil analisis data penelitian ini menunjukkan bahwa budaya sekolah memiliki pengaruh positif yang kuat dan signifikan terhadap kinerja Kepala Sekolah SMA swasta di Kecamatan Sukadiri. Sehingga dapat digambarkan semakin tinggi budaya sekolah yang diterapkan dalam

proses pekerjaan maka hasil yang didapatkan akan semakin memuaskan, atau dengan kata lain kinerja Kepala Sekolah akan semakin meningkat. Hal tersebut sesuai dengan penelitian (Adi, 2013; Dewi, 2012; Sidupa, 2018; Sodiah & Nurhikmah, 2017) yang menyatakan bahwa budaya sekolah memiliki pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap kinerja Kepala Sekolah.

Budaya sekolah bagian yang tidak dapat dipisahkan dalam kehidupan sosial baik dalam sebuah organisasi maupun di luar organisasi, karena budaya sekolah merupakan cerminan sikap yang harus ditumbuhkan dalam menjalankan suatu pekerjaan, agar proses pekerjaan tersebut menjadi nyaman, tenang dan disukai oleh diri pribadi. Sebagaimana Sodiah & Nurhikmah (2017) mengungkapkan bahwa budaya sekolah merupakan kebiasaan yang sering dilakukan oleh seseorang dengan hal yang positif untuk membuat kehidupan menjadi lebih berwarna dan beragam. Sehingga budaya sekolah merupakan salah satu faktor yang sangat diperhitungkan pengaruhnya terhadap kinerja Kepala Sekolah, karena dengan adanya budaya segala proses akan lebih mudah dikomunikasikan dan segala masalah akan lebih mudah terselesaikan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan pada penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Kepala Sekolah SMA swasta di Kecamatan

Sukadiri, sehingga jika kepemimpinan meningkat maka kinerja yang dihasilkan akan semakin tinggi. Secara garis besar kepemimpinan merupakan faktor yang dominan memberikan pengaruh terhadap kinerja Kepala Sekolah yang dihasilkan.

Kemampuan personal memiliki pengaruh positif dan signifikan, terhadap kinerja Kepala Sekolah SMA swasta di Kecamatan Sukadiri, sehingga apabila kemampuan personal yang dimunculkan sangat tinggi maka kinerja yang dihasilkan sangat tinggi. Secara garis besar kemampuan personal merupakan faktor dominan yang memberikan pengaruh terhadap kinerja Kepala Sekolah.

Budaya sekolah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Kepala Sekolah SMA swasta di Kecamatan Sukadiri, sehingga jika budaya sekolah meningkat maka kinerja yang dihasilkan akan semakin memuaskan. Secara garis besar budaya sekolah merupakan faktor dominan yang memberikan pengaruh positif terhadap kinerja Kepala Sekolah.

Implikasi hasil penelitian bahwa kinerja kepala sekolah yang baik harus ditopang dengan penciptaan kepemimpinan, kemampuan, dan budaya sekolah yang baik. Kepala sekolah diharapkan mendorong program sekolah yang diarahkan pada peningkatan pencapaian model kepemimpinan yang diterima oleh semua warga sekolah. Disamping itu, Kepala Sekolah dapat mendorong semua warga sekolah untuk mewujudkan budaya akademik di sekolah.

Penelitian ini memiliki keterbatasan penggunaan variabel sebagai penentu peningkatan kinerja sekolah. Oleh karena itu, penelitian yang akan datang diperlukan penelitian dengan topik yang sama dengan memasukkan variabel peran orang tua dan lingkungan sekitar. Dari sisi sampel, penelitian ini bergantung pada persepektif guru dan kepala sekolah. Penelitian yang datang dapat melihat persepektif siswa dan orang tua.

5. Referensi

- Adi, B. W. (2013). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi dan Implikasinya pada Kinerja Kepala Sekolah. *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 19(2), 206. <https://doi.org/10.24832/jpnk.v19i2.277>
- Bilal, & Mangkunegara, A. P. (2017). Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Di Smk Letris Indonesia 2). *Jurnal SWOT*, 7(2), 429–441.
- Dewi, R. (2012). Kinerja Kepala Sekolah: Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Konflik Dan Efikasi Diri. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 18(8), 150–156.
- Gentry, H. W., & Kenney, J. B. (2014). The performance of elementary school

- principals as evaluated by principals and teachers. *Journal of Educational Research*, 60(2), 62–67. <https://doi.org/10.1080/00220671.1966.10883436>
- Hartini, S. (2012). Pengaruh Kualifikasi Akademik, Pengalaman Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Kepala Sekolah Dasar Se Kecamatan Wiradesa Kabupaten Pekalongan. 1, 331–344.
- Hutton, D. M. (2016a). Critical factors explaining the leadership performance of high-performing principals. *International Journal of Leadership in Education*, 21(2), 245–265. <https://doi.org/10.1080/13603124.2016.1142118>
- Hutton, D. M. (2016b). The rating of high-performing principals' performance on their leadership dimensions by senior administrators, middle managers and classroom teachers. *Research in Comparative and International Education*, 11(2), 194–207. <https://doi.org/10.1177/1745499916632423>
- Nurawati, T. (2015). PENGUATAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM LINGKUP INTRA DAN EKSTRA SEKOLAH. *Cendikia*, 9(1), 37–54. <https://doi.org/ISSN:1978-2098>
- Rahman, B. (2014). Kepemimpinan Multidimensi Kepala Madrasah Dari Perspektif Guru. 14, 431–454.
- Sidupa, J. N. (2018). The Effectiveness Of Principal Leadership : A Case Study At An Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah : Studi Kasus Pada Sekolah. *Jurnal Pendidikan*.
- Sodiah, S., & Nurhikmah, E. (2017). Etika Kerja Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Tadbir : Jurnal Studi Manajemen Pendidikan*, 1(2), 163. <https://doi.org/10.29240/jsmp.v1i2.294>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif, dan R&D* (8th ed.). Alfabeta.
- Tran, H., & Buckman, D. G. (2017). The Impact of Principal Movement and School Achievement on Principal Salaries. *Leadership and Policy in Schools*, 16(1), 106–129. <https://doi.org/10.1080/15700763.2016.1197279>
- Yilmaz, H. (2014). Peningkatan Kinerja Kepala Sekolah dalam Pelaksanaan MBS. 2(2), 91–104.
- Yusuf, M. (2012). Kinerja Kepala Sekolah dan Guru dalam Mengimplementasikan Pendidikan Inklusif. *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 18(4), 382. <https://doi.org/10.24832/jpnk.v18i4.96>