

**HUBUNGAN PERSEPSI GAYA KEPEMIMPINAN
KEPALA SEKOLAH DAN EFIKASI DIRI
DENGAN KINERJA GURU**

TESIS

NASKAH PUBLIKASI



**SADAR
S 300 130 009**

**PROGRAM MAGISTER PSIKOLOGI
SEKOLAH PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2015**

LEMBAR PENGESAHAN

NASKAH PUBLIKASI

yang berjudul:

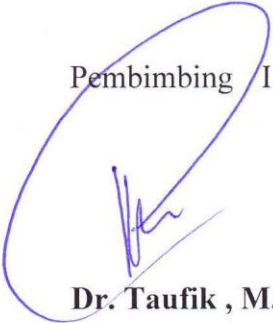
**HUBUNGAN PERSEPSI GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH
DAN EFIKASI DIRI DENGAN KINERJA GURU**

Disusun Oleh:

**SADAR
S 300 130 009**

Telah disetujui untuk diajukan dalam Ujian Tesis:

Pembimbing I



Dr. Taufik , M.Si

Tanggal 13 Juli 2015

PERSEPSI GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN EFIKASI DIRI DENGAN KINERJA GURU

Sadar¹⁾

Magister Psikologi Sekolah Pascasarjana

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi gaya kepemimpinan kepala sekolah dan efikasi diri dengan kinerja guru. Sampel dalam penelitian ini yaitu guru Sekolah Dasar se-Kecamatan Kuwarasan, Kabupaten Kebumen, Jawa Tengah sebanyak 98 guru. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *kluster random sampling* dan pengumpulan data menggunakan skala persepsi gaya kepemimpinan kepala sekolah, efikasi diri dan kinerja guru. Metode analisis data menggunakan analisis regresi ganda. Karakteristik responden yaitu Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Kuwarasan Kabupaten Kebumen, berstatus Pegawai Negeri Sipil dan Non-Pegawai Negeri Sipil, masa kerja antara 5 – 35 tahun, tingkat pendidikan Diploma II dan Sarjana, jenis kelamin laki-laki dan perempuan. Hasil penelitian: 1) terdapat hubungan yang positif antara persepsi gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru, 2) terdapat hubungan yang positif antara efikasi diri dengan kinerja guru, 3) menunjukkan bahwa ada hubungan yang sangat signifikan antara persepsi gaya kepemimpinan kepala sekolah dan efikasi diri dengan kinerja guru. Kesimpulan dari hasil penelitian tersebut yaitu bahwa persepsi gaya kepemimpinan kepala sekolah dan efikasi diri bersama-sama memiliki hubungan yang positif dengan kinerja guru. Implikasi untuk ilmu psikologi pendidikan yaitu menjadi bahan evaluasi sertadibutuhkan peran ilmu psikologi dalam upaya peningkatan kinerja di kalangan guru.

Kata kunci: *persepsi gaya kepemimpinan kepala sekolah, efikasi diri, kinerja guru*

¹⁾ Mahasiswa Magister Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta

THE RELATIONSHIP BETWEEN THE PERCEPTION OF HEADMASTER LEADERSHIP STYLE AND SELF EFFICACY WITH TEACHER PERFORMANCE

Sadar²⁾

Master Psychology Post-Graduate School

ABSTRACT

The aim of this research is to know the relationship between the perception of headmaster leadership style and self efficacy with teacher performance. The samples in this study are Elementary school teachers in Kuwarasan district, Kebumen Regency, Central Java which totaled 98 teachers. The sample collection technique in this research is stratified cluster random sampling and data collection used scales of the perception of headmaster leadership style, self efficacy and teacher performance. The data analysis method used a multiple regression analysis. Characteristics of respondents are consisting of elementary school teachers in Kuwarasan district, Kebumen Regency, civil servants and non civil servants, employment between 5 – 35 years, a Diploma II and Bachelor degree, male and women. The results of the research: 1) there are positive relations between perception of headmaster leadership style with teacher performance, 2) there are positive relations between self efficacy with teacher performance, 3) shows that there are very significant relations between perception of headmaster leadership style and self efficacy with teacher performance. Conclusion the research is the perceptions of headmaster leadership style and self efficacy together have a positive relation with teacher performance. Implications for educational psychology science are become the evaluation and needed the role of the science of psychology in order to improve performance among teachers.

Keywords: *perception of headmaster leadership style, self efficacy, teacher performance*

²⁾ Student of Master of Science Psychology in Muhammadiyah University Surakarta, Indonesia

PENDAHULUAN

Pendidikan yang bermutu sangat tergantung pada komponen sistem pendukungnya seperti; peserta didik, guru, kurikulum, sarana/prasarana, media/bahan ajar, manajemen, biaya dan lingkungan pembelajaran. Untuk mencapai kualitas proses dan hasil pendidikan jika mendapat dukungan penuh dari setiap komponen pendukung. Mutu pendidikan dapat berkontribusi terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia, melalui tiga syarat utama yang harus diperhatikan ialah: pertamasarana gedung, kedua guru dan tenaga kependidikan yang professional, dan ketigabuku yang memadai dan berkualitas (Mulyasa, 2013).

Upaya meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah pada dasarnya terjadi jika peningkatan kinerja guru terjadi secara optimal, kualitas guru akan tercermin dalam proses belajar mengajar yang terlaksana sesuai dengan tuntutan kurikulum. Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Pasal 1 Ayat 1 mengamanatkan bahwa tugas utama guru yang dimaksud adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan baik itu formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah serta tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah.

Tugas utama guru dalam proses pendidikan (kinerja guru) akan memberikan pengaruh dan warna yang kuat bagi pembinaan perilaku dan kepribadian siswa. Oleh karena itu perilaku guru hendaknya dapat dikembangkan, sehingga memberikan pengaruh yang berkesan, baik bagi siswa, orang tua, masyarakat dan sebagaipusat perhatian dalam meningkatkan, mengembangkan tujuan organisasi serta mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, serta memandu peserta didik menuju kedewasaan mental, spiritual maupun fisik-biologis (Surya, 2004; Yamin dan Maisah, 2010; Rusyan, 2013).

Pemerintah telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kinerja guru diantaranya melalui penataran-penataran, diklat, penyetaraan pendidikan dan peningkatan penghasilan melalui program sertifikasi guru, namun kenyataan kinerja guru belum maksimal dalam mengelola pembelajaran. Hal ini senada

dengan hasil wawancara dengan Kepala UPTD Dikpora Unit Kecamatan Kuwarasan, Kabupaten Kebumendanebeberapa Kepala Sekolah Negeri di Kecamatan Kuwarasan, Kabupaten Kebumen pada tanggal 11 Desember 2014, menyatakan bahwa kinerja guru perlu mendapat perhatian karena melihat hasil Penilaian Kinerja Guru (PKG) 2014, dimana guru-guru SD/MI di Kecamatan Kuwarasan, Kabupaten Kebumen, belum menunjukkan kinerja yang maksimal.

Tabel : 1. PKG thn 2014 di gugus Sultan Hasanuddin

No	Nama SD	Jumlah Guru yg dinilai	prosentase ketercapaian
1	SDN Ori	5	79,744
2	SDN Jatimulyo	6	80,256
3	SDN 1 Sawangan	6	78,718
4	SDN 3 Sawangan	6	80,449
5	SDN 1 Kuwarasan	4	80,128
6	SDN 2 Kuwarasan	6	81,795
7	SDN Mangli	9	79,487
8	SDN Harjodowo	5	78,590
9	SDN Pondok gebangsari	6	78,974
10	SDN Tambaksari	6	79,615
Jumlah		59	79,775

(Sumber adalah survei awal peneliti, 11 Desember 2014, di UPTD Dikpora Unit Kuwarasan).

Tabel diatas merupakan penilaian kinerja guru pada gugus Sultan Hasanuddin di Kecamatan Kuwarasan, Kabupaten Kebumen, Propinsi Jawa Tengah, menunjukan bahwa rata-rata penilaian kinerja guru 79,775 % dari nilai yang seharusnya tertinggi 100 % menunjukan masih perlu ditingkatkan hasil kinerjanya.

Banyak kontroversi antara kondisi ideal yang harus dijalani oleh guru sesuai harapan undang-undang tersebut dengan kenyataan yang terjadi di lapangan. Kondisi guru yang tetap terabaikan dalam keberdayaannya (Naim, 2009), mengakibatkan rendahnya kinerja guru, pada prinsipnya setiap guru merupakan pribadi yang berkembang serta memiliki potensi yang cukup tinggi untuk berkreasi guna meningkatkan kinerjanya, namun potensi ini tidak selalu berkembang secara wajar dan lancar akibat adanya pengaruh dari berbagai faktor,

baik internal maupun eksternal pada guru, (Pidarta, 1999).

Faktor-faktor internal pada diri guru yang berpengaruh terhadap kinerja guru diantaranya: Pengetahuan tentang lingkungan kerja, Motivasi kerja, Kesadaran, dan Sikap, serta Efikasi diri, Teng Lung Kiu (2006). Guru yang mempunyai efikasi diri tinggi lebih bersedia menerima inovasi dalam sistem pendidikan dan percaya kepada kemampuan diri, komitmen terhadap kerja dan menunjukkan prestasi kerja yang lebih baik (Yusuf dkk, 2013). Guru yang mempunyai efikasi diri tinggi akan lebih optimis apabila berhadapan dengan kurikulum baru dan akan menjadi pendorong utama dalam mengembangkan kemampuan mengajar guru. Efikasi diri guru adalah satu fenomena khusus yang dapat dipandang sebagai salah satu kontributor terhadap proses belajar dan mengajar yang efektif.

Pendapat senada dikemukakan pula oleh Luthans (2008) bahwa profil individu berkinerja tinggi adalah individu ber efikasi tinggi yang selalu; pertama sungguh-sungguh menjalankan tugas, kedua memberikan usaha maksimal untuk menyelesaikan tugas, ketiga pantang mundur menghadapi tantangan, keempat memiliki pemikiran dan perkataan yang positif, dan kelimatahan terhadap stress serta kekalahan.

Selain faktor-faktor internal diatas kinerja guru dipengaruhi faktor-faktor eksternal diantaranya adalah persepsi gaya kepemimpinan kepala sekolah, Pratiwi (2013). Dalam upaya untuk mengoptimalkan kinerja guru, persepsi guru terhadap lingkungan kerja sangat penting untuk diperhatikan. “Persepsi merupakan proses kognitif kompleks yang menghasilkan gambaran dunia yang unik, yang mungkin agak berbeda dari realita” (Luthans. 2006). Adanya persepsi ini, guru mempunyai gambaran mengenai lingkungan kerjanya yang dapat menimbulkan reaksi akibat persepsi tersebut dalam bentuk kerja atas tugas-tugas seorang guru.

Penelitian yang mendukung adanya hubungan positif antara persepsi gaya kepemimpinan kepala sekolah dan *behavioral reaction*, seperti kinerja (Harrison, dkk., Wood & Bandura, dalam Royle, dkk., 2005). Oleh karena itu, bagaimana perasaan karyawan terhadap kemampuan mereka untuk melakukan pekerjaan sering kali mempengaruhi perilaku yang dihasilkan, Jacob Cherian & Jolly Jacob

(2013) dalam *Impact of Self Efficacy on Motivation and Performance of Employees*.

Penelitian Sri Wulandari (2012) tentang pengaruh persepsi kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru MI di Kecamatan Gebog, terdapat hubungan positif antara persepsi tentang kepemimpinan kepala madrasah dengan kinerja guru. Artinya setiap terjadi variasi yang kearah positif dari persepsi tentang kepemimpinan kepala madrasah. Penelitian dari Made Krisna Andi Putra, dkk (2014) tentang pengaruh persepsi guru tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja terhadap kinerja guru menunjukkan bahwa persepsi guru tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Siti Maria Uzlah (2011) dalam penelitiannya yang berjudul hubungan antara persepsi gaya kepemimpinan atasan dengan kepuasan kerja pegawai puskesmas mekar baru menemukan adanya hubungan yang positif antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja. Gaya kepemimpinan merupakan perilaku atau cara yang digunakan oleh seseorang pemimpin yang mempengaruhi perilaku bawahannya dalam bekerja (Rusyan, 2013). Penerapan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan karakteristik bawahan akan dapat membentuk suasana kerja yang baik dan meningkatkan motivasi kerja bawahan sehingga bawahan akan dapat menunjukkan kinerja terbaiknya (Permata, 2012).

Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi, sukses tidaknya karyawan dalam prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya (Hardini, 2001 dalam Suranta, 2002). Suranta (2002) dan Tampubolon (2007) telah meneliti pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja, menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, penulis memandang perlu untuk dilakukan penelitian terhadap permasalahan yang diduga kuat mempengaruhi peningkatan kinerja guru dalam proses pembelajaran. Penelitian-penelitian terdahulu, belum ada yang meneliti tentang persepsi gaya kepemimpinan kepala sekolah dan efikasi diri dengan kinerja guru pada Sekolah Dasar di Kecamatan

Kuwarasan, Kabupaten Kebumen. Peningkatan kinerja guru dalam proses pembelajaran dipengaruhi oleh banyak faktor, baik faktor internal maupun eksternal. Salah satu dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya adalah efikasi diri yang merupakan faktor internal dan persepsi seseorang terhadap gaya kepemimpinan atasannya. Atas dasar itulah peneliti memandang perlu untuk dilakukan penelitian tentang hubungan efikasi diri guru dan persepsi gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap peningkatan kinerja guru dalam proses pembelajaran.

Bertitik tolak dari latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah ada hubungan antara persepsi gaya kepemimpinan kepala sekolah dan efikasi diri dengan kinerja guru?. Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut mengetahui hubungan antara persepsi gaya kepemimpinan kepala dan efikasi diri dengan kinerja guru dan mengetahui sumbangan efektif variabel persepsi gaya kepemimpinan kepala sekolah dan efikasi diri terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru dalam proses pembelajaran di sekolah. Adapun manfaat lainnya, antara lain sebagai bahan/rekomendasi kepada pihak yang berwenang khususnya kementerian pendidikan dan lembaga pendidikan lainnya dalam mengevaluasi kinerja guru. Sedangkan Sebagai bahan pertimbangan pemerintah/lembaga pendidikan negeri/swasta dalam meningkatkan kinerja bagi para pendidik.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Guru

Kinerja dalam bahasa Indonesia merupakan arti kata dari "*performance*" yang berarti: pertama pekerjaan, perbuatan, atau kedua penampilan, pertunjukkan. Kinerja sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama dan berhubungan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi kuantitatif maupun secara kualitatif (Schermerhorn, 2002; Akbar, 2005;

Wibowo, 2007; Rivai, 2008).

Kinerja tidak hanya terlihat dari hasil pekerjaannya, tetapi bagaimana proses ketika pekerjaan itu dilaksanakan, agar mencapai hasil baik secara kualitatif dan kuantitatif. Sesuai dengan Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 tahun 2003 dijelaskan tentang tugas guru sebagai pendidik, yaitu ayat (2) pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan bimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat (pendidik perguruan tinggi). Jadi guru memegang peranan yang sangat penting baik dalam perencanaan maupun pelaksanaan kurikulum, yang merupakan bentuk kinerja guru. Kemampuan profesional hendaknya dimiliki untuk melakukan pembelajaran yang berkualitas.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah: kemampuan seseorang dalam melakukan administrasi, seperti; membuat PP, membuat RPP, membuat daftar nilai siswa, membuat daftar absensi siswa; dan membuat media bahan ajar, untuk melaksanakan pembelajaran yang bertujuan mengevaluasi peserta didik sesuai standar profesionalisme.

Persepsi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan merupakan kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pimpinan suatu kerja untuk mempengaruhi perilaku orang lain, terutama bawahannya untuk berpikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga melalui perilaku yang positif ia dapat memberikan sumbangsih nyata dalam pencapaian tujuan organisasi, pemimpin seseorang yang karena kecakapan-kecakapan pribadinya dengan atau tanpa pengangkatan resmi dapat mempengaruhi kelompok yang dipimpinnya untuk mengarahkan upaya bersama kearah pencapaian sasaran-sasaran tertentu (Winardi, 2000).

Seseorang (pemimpin) mempengaruhi orang untuk mau bekerja sama melaksanakan tugas-tugas yang saling berkaitan guna mencapai tujuan yang diinginkan organisasi atau kelompok (Yuli, 2005). Proses terjadinya persepsi menurut Walgito (2003) terjadi dalam tiga proses, yaitu: Pertama proses fisik, yaitu dimulai dengan obyek, menimbulkan stimulus dan akhirnya stimulus itu

mengenai alat indera atau reseptor. Kedua proses fisiologis, yaitu dimulai dari stimulus yang diterima oleh alat indera dilanjutkan oleh syaraf sensoris otak. Ketiga proses psikologi, yaitu proses yang terjadi dalam otak, sehingga individu dapat menyadari apa yang ia terima dengan reseptor itu, sebagai suatu akibat dari stimulus yang diterimanya.

Uno (2011), menyimpulkan: persepsi tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah/madrasah adalah penafsiran atau penilaian terhadap gaya kepemimpinan kepala sekolah/madrasah, yang berkaitan dengan tugas-tugas kepemimpinannya. Persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah/madrasah terbentuk karena adanya informasi-informasi yang diterima oleh guru-guru tentang gaya kepemimpinan kepala madrasah. Informasi tersebut dapat kontak langsung dengan kepala sekolah/madrasah, dan dapat pula diterima dari guru-guru lain, karyawan tata usaha, dan orang lain.

Menurut Nasution (2004), dan Wirawan (2014) gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar, yaitu pertama gaya kepemimpinan yang berpola mementingkan pelaksanaan tugas secara efektif dan efisien, agar mampu mewujudkan tujuan secara maksimal, kedua gaya kepemimpinan yang berpola mementingkan pelaksanaan hubungan kerja sama, ketiga gaya kepemimpinan yang berpola mementingkan hasil yang dapat dicapai dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi.

Kesimpulan Persepsi gaya kepemimpinan adalah suatu proses kognitif yang melibatkan seluruh indra kita yang menghasilkan pengalaman dari obyek dan peristiwa dan menghasilkan informasi atau pesan yang berkaitan dengan tugas-tugas kepemimpinannya yang terbentuk karena adanya informasi-informasi yang diterima oleh guru-guru, karyawan tata usaha, dan orang lain tentang kepemimpinan kepala madrasah.

Efikasi Diri

Efikasi diri merupakan kemampuan yang dirasakan individu untuk mengatasi situasi khusus sehubungan dengan penilaian atas kemampuan untuk melakukan satu tindakan yang ada hubungannya dengan tugas khusus atau situasi

tertentu. Efikasi diri ini bersumber dari teori belajar sosial, yaitu menekankan hubungan kasual timbal balik antara faktor lingkungan dengan faktor personal yang saling berkaitan.

Stajkovic dan Luthans (2006), Luthans (2006) bahwa efikasi diri mengacu pada keyakinan individu mengenai kemampuannya untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang diperlukan agar berhasil melaksanakan tugas dalam konteks tertentu. Efikasi diri sebagai representasi mental individu atas realita, yang merupakan pengalaman-pengalaman masa lalu dan masa kini, yang akan disimpan dalam memori dengan jangka panjang (Maryati, 2008).

Dari berbagai uraian-uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa efikasi diri adalah keyakinan yang dimiliki oleh guru bahwa yang dilaksanakannya terkait dengan tugasnya sebagai pengajar, pendidik, dan pelatih dapat dilaksanakannya dan memberi hasil yang baik pula.

Hubungan antara persepsi gaya kepemimpinan kepala sekolah dan efikasi diri dengan kinerja guru.

Penelitian yang dilakukan oleh Putra, dkk (2014) dengan judul pengaruh persepsi guru tentang gaya kepemimpinan Kepala Sekolah dan iklim kerja terhadap kinerja guru, hasilnya menunjukkan bahwa kinerja guru sangat terpengaruh secara simultan, baik iklim kerja ataupun persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah, dengan adanya persepsi ini guru mempunyai gambaran tentang lingkungan kerjanya yang menimbulkan reaksi yang positif karena kinerja merupakan ekspresi potensi berupa perilaku.

Jatmiko (2006) meneliti tentang pengaruh kepemimpinan Kepala Sekolah dan sarana prasarana terhadap kinerja guru SMP Negeri Kota Semarang menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala Sekolah dan sarana prasarana sangat berpengaruh terhadap Kinerja Guru.

Fitriani (2013), penelitiannya yang berjudul pengaruh persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dan fasilitas kerja terhadap kinerja guru sekolah menengah kejuruan hasilnya baik kepemimpinan kepala sekolah dan fasilitas kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja guru, ini ditunjukkan dengan hasil bahwa kepala sekolah dalam menjalankan tugas dapat memberikan petunjuk,

arahan dan pengawasan sangat diperlukan sedangkan fasilitas kerja juga merupakan sarana untuk mencapai hasil yang maksimal.

Sedangkan Nurchasanah (2012), meneliti tentang pengaruh persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah, motivasi berprestasi dan kompetensi terhadap kinerja guru SD Negeri di gugus Ki Hajar Dewantoro Kecamatan Sayung Demak, secara parsial ketiga faktor tersebut sangat berpengaruh.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan variabel-variabel dalam penelitian ini adalah kinerja guru sebagai variabel dependen sedangkan kedua variabel yang lain adalah variabel independen yaitu persepsi gaya kepemimpinan kepala sekolah dan efikasi diri.

Populasi dalam penelitian ini adalah guru Sekolah Dasar di Kecamatan Kuwarasan, Kabupaten Kebumen yang berjumlah 273 guru. Adapun sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 98 guru (dari 30 SD yang dirandom mendapat 11 SD, dan memperoleh sampel 98 guru Sekolah Dasar) di Kecamatan Kuwarasan, Kabupaten Kebumen, Jawa Tengah.

Alat ukur yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah skala tertutup, yang terdiri dari skala tentang persepsi gaya kepemimpinan kepala sekolah, skala tentang efikasi diri dan skala tentang Kinerja guru. Selanjutnya, skoring pada setiap item mempunyai kemungkinan jawaban yaitu: sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS), sangat tidak sesuai (STS), dimana pernyataan yang sifatnya mendukung atau *favorable* memiliki skor 4 untuk jawaban sangat sesuai (SS), dan skor 3 untuk jawaban sesuai (S), skor 2 untuk tidak sesuai (TS), dan skor 1 untuk sangat tidak sesuai (STS).

HASIL/PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan oleh peneliti dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “ada hubungan antara persepsi gaya kepemimpinan kepala sekolah dan efikasi diri dengan kinerja guru” diterima. Nilai koefisien korelasi yang diuji melalui analisis regresi berganda dengan menggunakan program *SPSS 17 for Windows*, menunjukkan bahwa $R = 0,790$; $F_{\text{regresi}} = 78,807$; $p = 0,000$ ($p < 0,01$). Berarti ada

hubungan signifikan antara persepsi gaya kepemimpinan kepala sekolah dan efikasi diri dengan kinerja guru Sekolah Dasar di Kuwarasan, Kabupaten Kebumen, Jawa Tengah.

Perolehan data menunjukkan tingkat kinerja guru tergolong tinggi, dengan nilai rerata empirik sebesar 93,20. Hasil data kuantitatif ini tidak jauh berbeda dengan hasil rekap Penilaian Kinerja Guru (PKG) tahun 2014 yang dilakukan oleh Pengawas Pendidikan Dasar UPT Dinas Dikpora Unit Kecamatan Kuwarasan, Kabupaten Kebumen, Jawa Tengah pada guru Sekolah Dasar se-kecamatan Kuwarasan, Kabupaten Kebumen, Jawa Tengah yang hasilnya secara keseluruhan terbilang cukup tinggi.

Penilaian tentang kinerja guru dilakukan oleh kepala sekolah sebagai pemimpin tertinggi di organisasi sekolah tersebut. Namun, disisi lain gaya kepemimpinan kepala sekolah menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru tersebut, dimana guru-guru tidak lepas dari arahan dan pengawasan seorang kepala sekolah. Dalam proses interaksi dengan tersebut, guru akan mempunyai penilaian bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah itu baik atau tidak baik.

Hasil analisis diatas sesuai dengan beberapa teori yang menjelaskan tentang bagaimana gaya kepemimpinan seorang kepala sekolah mempengaruhi kinerja guru dalam berpikir dan bertindak dalam menjalankan fungsi dan tugas guru sebagai seorang pendidik. Menurut Winardi (2000) mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan dan keterampilan seorang pimpinan dalam mempengaruhi perilaku individu lain sehingga berperilaku positif dalam pencapaian tujuan organisasi dan mengarahkan upaya bersama kearah pencapaian sasaran-sasaran tertentu.

Senada yang diutarakan oleh Luthans (2006) mengatakan bahwa persepsi gaya kepemimpinan kepala sekolah merupakan proses kognitif yang menghasilkan gambaran yang unik. Sehingga guru sebagai bawahan akan mempunyai gambaran tentang lingkungan kerjanya dengan persepsi ini akan menimbulkan sebuah reaksi yang mempengaruhi kualitas kerja guru.

Penelitian yang dilakukan oleh Putra, dkk (2014) hasilnya menunjukan

bahwa kinerja guru sangat terpengaruh secara simultan akan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah, dengan adanya persepsi ini guru mempunyai gambaran tentang lingkungan kerjanya yang menimbulkan reaksi yang positif karena kinerja merupakan ekspresi potensi berupa perilaku.

Hasil penelitian juga menunjukkan hasil ada hubungan yang positif antara efikasi diri dengan kinerja guru. Stajkovic dan Luthans (2006) mengatakan bahwa efikasi diri mengacu pada keyakinan individu mengenai kemampuannya untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan agar berhasil melaksanakan tugas dalam konteks kinerja yang baik.

Guru diharapkan mempunyai efikasi diri dalam melakukan suatu tindakan guna menghadapi suatu situasi sehingga dapat memperoleh hasil seperti yang diharapkan. Efikasi diri merupakan kepercayaan individu mengenai kemampuannya untuk mengatasi kesulitan. Individu yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan mengalami sensasi atau perasaan bahwa dirinya berkompeten dan efektif, yaitu mampu melakukan sesuatu dengan hasil yang baik.

Efikasi diri akan menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam menampilkan suatu perilaku dan selanjutnya akan mempengaruhi guru itu sendiri, artinya apabila kinerja guru itu baik maka efikasi dirinya akan meningkat, dan tingginya efikasi diri akan memotivasi guru secara kognitif untuk bertindak secara profesional sehingga menciptakan kinerja yang baik.

Sumbangan efektif persepsi gaya kepemimpinan kepala sekolah dan efikasi diri terhadap kinerja guru = 62,4%. Hal ini berarti masih terdapat 37,6% faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru di luar variabel persepsi gaya kepemimpinan kepala sekolah dan efikasi diri. Hal ini sejalan dengan pendapat Syamsul Bahri (2011) yang menyatakan bahwa kemampuan mengajar, persepsi tentang lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja guru. Hary Susanto (2012) menambahkan bahwa kinerja guru dapat dipengaruhi secara positif dan signifikan dari faktor kompetensi, kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja.

Berdasarkan hasil analisis di ketahui persepsi gaya kepemimpinan kepala sekolah pada subjek penelitian tergolong tinggi, nilai mean empirik sebesar 57,05 dengan mean hipotetik sebesar 42,5, efikasi diri pada subjek penelitian tergolong

tinggi juga dengan mean empiriknya sebesar 80,30 dan mean hipotetiknya sebesar 60. Kinerja guru pada subjek penelitian juga tergolong tinggi dengan nilai mean empirik 95,01 dan mean hipotetik sebesar 70.

Disisi lain, dalam penelitian ini peneliti mengungkap faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru, dalam hal ini adalah faktor demografi partisipant yakni: (1) jenis kelamin, (2) status kepegawaian, (3) masa kerja, (4) tingkat pendidikan. Pada kategorisasi jenis kelamin, subjek penelitian terdiri atas 2 kategori yaitu laki-laki dan perempuan. Laki-laki sebanyak 41 orang (41,8%) dan perempuan sebanyak 57 orang (58,2%). Pada variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah perbedaan berdasar jenis kelamin nilai meannya antara laki-laki sebesar 56,49 dan perempuan sebesar 57,46, pada variabel efikasi diri juga tidak terlihat perbedaan yang jauh antara nilai mean laki-laki sebesar 80,85 dan perempuan sebesar 79,89. Begitupun, nilai mean pada variabel kinerja guru tidak ada perbedaan yang jauh, yaitu laki-laki sebesar 94,88 dan perempuan sebesar 95,11.

Dalam penelitian ini pengaruh jenis kelamin laki-laki dan perempuan tidak ada perbedaan yang signifikan terhadap kinerja guru. Menurut McClelland bahwa perbedaan antara laki-laki dan perempuan akan membentuk budaya dan menjadi lingkungan berbeda, sehingga menimbulkan perbedaan terhadap perilaku antara laki-laki dan perempuan yang berhubungan dengan kinerja (Heriyanto, 2013).

Pada kategorisasi berdasarkan status kepegawaian, subjek penelitian terdiri atas 2 kategori yaitu PNS dan Non PNS. PNS sebanyak 77 orang (78,5%) dan Non PNS sebanyak 21 orang (21,5%). Pada variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah perbedaan berdasar status kepegawaian nilai meannya tidak terjauh malah cenderung sama antara PNS sebesar 56,45 dan Non PNS sebesar 59,24, pada variabel efikasi diri juga tidak terlihat perbedaan yang jauh malah cenderung sama antara nilai mean PNS sebesar 80,08 dan Non PNS sebesar 81,10. Begitupun, nilai mean pada variabel kinerja guru tidak ada perbedaan yang jauh, yaitu PNS sebesar 95,08 dan Non PNS sebesar 94,76.

Dari hasil di atas dapat dilihat bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara guru PNS dan Non-PNS dalam mempengaruhi kinerja guru. Dalam hal ini kesempatan untuk berkembang dan penggunaan fasilitas serta ruang di sekolah

oleh guru PNS dan Non PNS itu sama tidak ada perbedaan, walaupun dalam hal upah guru PNS lebih tinggi dibandingkan guru Non-PNS. Dengan memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak, dan status sosial kepada guru Non-PNS sehingga kinerja dapat meningkat. Oleh karena itu, individu-individu yang mempersepsikan bahwa keperlakuan dan kesempatan secara adil, kemungkinan besar guru akan mengalami kepuasan dalam pekerjaan sehingga mempengaruhi kinerja (Robbinson, 2006)

Pada kategorisasi berdasarkan masa kerja subjek mengajar, subjek penelitian terdiri atas 4 kategori yaitu diatas 30 tahun, 20 sampai 29 tahun, 10 sampai 19 tahun dan dibawah 10 tahun. Masa kerja diatas 30 tahun sebanyak 36 orang (36,8%), masa kerja 20 – 29 tahun sebanyak 22 (22,4%), masa kerja 10 – 19 tahun sebanyak 17 orang (17,4%) dan masa kerja dibawah 10 tahun sebanyak 23 orang (23,4%).

Dengan masa kerja yang lebih lama seorang guru dimungkinkan akan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang lebih baik dibandingkan dengan guru yang masa kerjanya sedikit. Karena biasanya guru yang masa kerjanya tinggi sudah banyak mengikuti berbagai macam kegiatan seperti pelatihan dan penataran yang dapat meningkatkan kemampuan mengajar mereka. Dengan demikian mereka akan lebih mengerti akan tugas dan kewajibannya, sehingga akan mampu mencapai hasil kerja yang baik dan kemungkinan tingkat kesalahan dalam menjalankan tugas dapat ditekan seminimal mungkin.

Sejalan dengan pendapat diatas, Yusuf mengemukakan bahwa pengalaman mengajar guru dikaitkan dengan masa kerja guru. Makin lama masa kerja seorang guru dianggap sudah berpengalaman mengajar, dan makin sedikit masa kerja seorang guru, dianggap belum memiliki pengalaman mengajar. (Yuliana, 2007).

Dengan masa kerja yang tinggi diharapkan guru telah memiliki keterampilan-keterampilan dalam mengajar. Kemampuan mengajar guru dapat diukur dengan melihat penguasaan keterampilan-keterampilan mengajar khususnya keterampilan mengajar guru tersebut. Dengan keterampilan mengajar guru yang baik diharapkan siswa dapat menyerap ilmu yang diberikan dengan baik, karena keberhasilan proses belajar mengajar yang ditandai dengan baiknya

prestasi belajar siswa ditentukan oleh kemampuan gurunya.

Pada kategorisasi berdasarkan tingkat pendidikan terakhir subjek penelitian, terdiri atas 2 kategori yaitu S1 dan DII. S1 sebanyak 76 orang (77,5%), DII sebanyak 22 orang (22,5%), Pendidikan diartikan sebagai pendidikan formal yang dicapai atau diperoleh dibangku sekolah. Pendidikan formal yang ditempuh merupakan modal yang amat penting karena dengan pendidikan seseorang mempunyai kemampuan dan dapat dengan mudah mengembangkan diri dalam bidang kerjanya (Handoko, 2003).

Hasil penelitian ini menunjukkan ada hubungan sangat signifikan antara antara persepsi gaya kepemimpinan kepala sekolah dan efikasi diri dengan kinerja guru, namun ada beberapa keterbatasan penelitian ini, antara lain pertama penelitian ini hanya mengambil dua faktor internal saja dari beberapa faktor internal dan eksternal yang ada. Pada penelitian berikutnya diharapkan agar memberikan variasi pada variabel bebas mengkombinasikan faktor internal dengan faktor eksternal atau menambahkan dengan beberapa faktor lainnya seperti fasilitas kerja, harapan-harapan, kepercayaan personil sekolah, lingkungan kerja, motivasi, dan lain sebagainya.

Kedua generalisasi dari hasil-hasil penelitian ini terbatas pada populasi yang homogen di tempat penelitian. Karena penelitian ini hanya menggunakan satu tempat yaitu di Kecamatan Kuwarasan, Kabupaten Kebumen dan pada guru Sekolah Dasar saja.

Ketiga skala yang digunakan dalam penelitian ini masih menggunakan skala respon, tidak menggunakan skala stimulus yang dapat mengungkap jawaban subjek lebih luas, sehingga hasil data skala masih kurang mendalam untuk mengetahui kondisi subjek penelitian.

Keempat alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini masih memiliki aitem aitem pernyataan yang mengandung *social desirability* dan penafsiran ganda, sehingga memungkinkan adanya bias terhadap jawaban.

Kelima metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan analisis regresi berganda hanya menghubungkan dua variabel bebas dan satu variabel tergantung. Oleh karena itu untuk peneliti selanjutnya diharapkan

agar mengkombinasikan metode pengambilan data seperti wawancara maupun observasi dan diharapkan peneliti selanjutnya menggunakan skala stimulus agar data yang didapatkan lebih akurat.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa :

1. Ada hubungan positif yang sangat signifikan antara persepsi gaya kepemimpinan kepala sekolah dan efikasi diri dengan kinerja guru. Data ini memperkuat asumsi bahwa semakin tinggi persepsi gaya kepemimpinan kepala sekolah dan efikasi diri maka semakin baik kinerja guru.
2. Variabel persepsi gaya kepemimpinan kepala sekolah, dan variabel efikasi diri memberi sumbangan efektif yang cukup tinggi terhadap kinerja guru dengan nilai sumbangan 62,4 %.
3. Kategorisasi dari setiap variabel dalam penelitian ini bergerak pada level tinggi.

Saran

Bagi para Guru

Mempertahankan kinerjanya, dengan cara tetap mengelola waktu dengan efektif, menjalin interaksi yang harmonis, di dalam kelas maupun lingkungan sosial, mampu mengontrol, dan mengelola diri serta selalu melakukan evaluasi diri atas apa yang telah dilakukan.

Bagi Kepala Sekolah

Memberikan apresiasi atau penghargaan bagi guru-guru yang memiliki kinerja yang baik, dalam bentuk pelatihan keprofesionalan guru dan atau dipromosikan menjadi kepala sekolah. Menjadi contoh keteladanan bagi guru dan staff di sekolah dalam hal kinerja yang baik, seperti berangkat lebih awal, rajin bekerja, jujur dalam berbuat dan ramah terhadap guru serta karyawan.

Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan meningkatkan kualitas penelitian dengan menyertakan variabel-variabel yang belum diungkap dan diprediksi dapat mempengaruhi kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. (2012) *Realibilitas dan Validitas (ed 2)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Batten, D. (2013) *Teacher Performance Evaluations and Value-Added Scores Evidence from North Carolina Public Schools*.
- Dessler, G. (1995) *Manajemen Personalia Teknik dan Konsep Modern*. Jakarta; Erlangga.
- Ferdy, (2014) Persepsi pegawai terhadap gaya kepemimpinan atasan langsung di badan perencanaan pembangunan daerah (bappeda) kabupaten sijunjung, *Jurnal Admistrasi Pendidikan*, 2 (1), 253-831
- Flores, M. A. (2010) Teacher Performance Appraisal in Portugal: The (Im)Possibilities of A Contested Model. *Mediterranean Journal of Educational Studies*. 15(1), 41-60.
- Handayani, A. M, S. (2015) Hubungan antara efikasi diri dan peran guru dengan belajar berdasar regulasi diri pada akseleran, (tesis tidak dipublikasikan). Program magister Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta, Surakarta.
- Heriyanto. (2013) Pengaruh pemanfaatan TIK dan jenis kelamin terhadap kompetensi pedagogik dan professional dosen Sekolah Tinggi Agama Budha (STAB) Negeri Sriwijaya Tangerang Banten. Laporan Penelitian. Sekolah Tinggi Agama Budha (STAB) Negeri Sriwijaya Tangerang Banten.
- Hidayat, A., & Machali, I. (2012). *Pengelolaan Pendidikan (Konsep, Prinsip, dan Aplikasi dalam Mengelola Sekolah dan Madrasah)*. Yogyakarta; Kaukaba.
- Hilal, A. Y. H. (2012) Teacher Performance Evaluation in Oman as Perceived by Evaluators. *International Interdisciplinary Journal of Education*. 1(10), 741-748.
- Hurmaini, M. (2011) Dampak Pelaksanaan Sertifikasi Guru terhadap Peningkatan Kinerja Guru dalam Proses Pembelajaran: Studi pada Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Jambi. *Media Akademika*. 26(4), 500-535.
- Inayatullah, A & Jehangir, P. (2013) Teacher's Job Performance The Rule of Motivasion. *Abasyn Journal of Social Sciences*. 5(2), 78-99.
- Kartono & Kartini. (2013) *Pemimpin dan kepemimpinan*. Depok. Rajagrafindo

Persada.

- Karwati, E., & Priansa, D. J. (2013). *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah (Membangun Sekolah yang Bermutu)*. Bandung; Alfabeta.
- Karweti, E. (2010) Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SLB di Kabupaten Subang. *Jurnal Penelitian Pendidikan*. 11(2), 77-89.
- Kumaidi & Manfaat, B. (2013), *Pengantar Metode statistika Teori dan Terapannya dalam Penelitian Bidang Pendidikan dan Psikologi*. Cirebon. Eduvision Publishing.
- Kusriyati, A. (2007) hubungan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan komitmen afektif terhadap organisasi pada guru smu negeri di semarang (skripsi tidak dipublikasikan) Psikologi, Undip.
- Lin, R., Xie, J., Jeng, Y. C & Huang, S. (2010) The Relationship Between Teacher Quality and Teaching Effectiveness Perceived by Students From Industrial Vocations High Schools. *Asian Journal of Arts and Sciences*. 1(2), 167-187.
- Marlina, N. (2013) Persepsi Guru tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah di sekolah menengah kejuruan (SMK) Sijunjung. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 1 (1) 125-461
- Mulyasa, H. E. (2005) *Menjadi Guru Profesional*. Bandung; Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, H. E. (2013) *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. Bandung; Remaja Rosdakarya.
- Naim, N. (2009). *Menjadi Guru Inspiratif (Memberdayakan dan Mengubah Jalan Hidup Siswa)*. Yogyakarta; Pustaka Pelajar.
- Olaleye & Oluremi, F. (2013) Improving Teacher Performance Competency Through Effective Human Resource Practices in Ekiti State Secondary Schools. *Singaporean Journal of Business Economics and Management Studies*. 1(11), 125-132.
- Pidarta. (1999). *Pemikiran tentang Supervisi Pendidikan*. Jakarta: PT. Bina Aksara
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru

- Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Penilaian Kinerja Guru.
- Quigney, T. (2013) *Evaluating Co-Teaching in Performance Incentive System: Implications for Teacher Education Comentary. Kentucky Journal of Excellence in College Teaching and Learning*. 11(8), 75-80.
- Raddana (2013) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru SMA Negeri di Nusa Tenggara barat. *DIA Jurnal Administrasi Publik*. 11(2), 226-236.
- Robbins, Stephen P and Timothy A. Judge, 2008, “*Perilaku Organisasi*, 12th edition, Jakarta : Penerbit Salemba Empat
- Rusyan, H. A. T. (2013). *Profesionalisme Kepala Sekolah (Sesi Peningkatan Mutu Pendidikan)*. Jakarta; Pustaka Dinamika.
- Sugiyono (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Umi Chotimah, (2012) Kontribusi iklim Komunikasi kesejahteraan dan gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri Kec.Teras Kab Boyolali
- Wirawan. (2014) *Kepemimpinan (Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian)*. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Yarkoni (2010) Persepsi guru tentang kepemimpinan kepala madrasah dan pengaruhnya terhadap motivasi mengajar guru di mi nu ngadiwarno sukorejo Kendal (skripsi tidak dipublikasikan) fakultas Tarbiyah, IAIN Semarang.
- Yariv, E. (2011) Deterioration in Teachers’ Performance: Causes and Some Remedies. *World Journal of Education*. 1(1), 81-91.
- Yusuf, M. M, Muda, A, Abdullah, M. A., Samah, B. A., Basri, R., & Rashid, N. A. (2013). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Efikasi Kendiri Guru Sekolah Menengah di Malaysia dalm Pelaksanaan Pendidikan Alam Sekitar. *Asia Pasific Journal of Educator and Education*. 28, 131-153.