

## PENGARUH RASA PERCAYA DIRI DAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI KECAMATAN CIAMPEA KABUPATEN BOGOR

Wahyu Bagja Sulfemi  
STKIP Muhammdiyah Bogor  
wahyubagja@gmail.com.

### Abstrak

Studi ini bertujuan untuk mencari pengaruh rasa percaya diri ( $X_1$ ) serta gaya pemimpin Sekolah ( $X_2$ ) dengan kinerja guru ( $Y$ ). Metode statistik deskriptif koefisien korelasi ganda, koefisien determinasi, dan analisis regresi, dan uji statistik dipergunakan uji  $t$  dan uji  $F$  menjadi metodologis dalam penelitian ini. Pengumpulan data dilaksanakan dengan penyebaran angket. Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru di SMP negeri dan swasta di Kecamatan Ciampea Kabupaten Bogor yang berjumlah 172 orang sedangkan sampel yang diambil sebanyak 45 orang guru yang dipilih secara acak. Berdasarkan hasil pengujian terdapat pengaruh positif antara rasa percaya diri dengan kinerja guru dengan koefisien korelasi sebesar 0.64, koefisien determinasi sebesar 38.8%  $t_{hitung} 2.3\% > \text{Nilai } t_{tabel} 0.02$  dan persamaan regresi dengan  $Y = 6.00 + 3.23 X_1$ . Terdapat pengaruh positif antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru dengan koefisien korelasi sebesar 0.62 dan koefisien determinasi 37.0%. Sedangkan  $t_{hitung}$  sebesar 3.184  $> t_{tabel} 0.02$  dengan persamaan regresi  $Y = 8.3 + 4.3 X_2$ . Terdapat pengaruh positif antara rasa percaya diri guru dengan koefisien korelasi antara kedua variabel bebas dengan variabel terkait sebesar 0.645 koefisien determinasi 38.8%.  $F_{hitung} 14.954 > F_{tabel} 3.23$  dengan persamaan regresi  $Y = 126.879 + 0.166 X_1 + 160 X_2$  Semakin baik kemampuan rasa percaya diri guru dan gaya kepemimpinan kepala sekolah semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan oleh guru.

**Kata Kunci :** Rasa Percaya Diri, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Guru, Dan Kepala Sekolah

### Abstract

This study aims to look for the effect between self-confidence ( $X_1$ ) and Principal leadership style ( $X_2$ ) and teacher performance ( $Y$ ). The research methodology uses the descriptive statistical method of the multiple correlation coefficient of the person coefficient of determination and regression analysis. Statistical tests were used  $t$ -tests and  $F$  tests. Data collection was carried out by distributing questionnaires. The population in this study were all teachers in public and private junior high schools in Ciampea District, Bogor Regency, totaling 172 people while the sample taken was 45 teachers who were randomly selected. Based on the test results there is a positive influence between self-confidence and teacher performance with a correlation coefficient of 0.64, a coefficient of determination 38.8%  $t_{count} 2.3\% > \text{Value of } t_{table} 0.02$  and a regression equation with  $Y = 6.00 + 3.23 X_1$ . There is a positive influence between the principal's leadership style and teacher performance with a correlation coefficient of 0.62 and a coefficient of determination of 37.0%. While  $t_{arithmetic}$  for 3.184  $> t_{table} 0.02$  with the regression equation  $Y = 8.3 + 4.3 X_2$ . There is a positive influence between the confidence of the teacher with the correlation coefficient between the two independent variables with related variables equal to 0.645 coefficient of determination 38.8%.  $F_{count} 14,954 > F_{table} 3.23$  with the regression equation  $Y = 126,879 + 0.166 X_1 + 160 X_2$  The better the teacher's trustability and the principal's leadership style are also higher the performance shown by the teacher.

**Keywords:** Self-Confidence, Leadership Style, Teacher Performance, And The Principal

## PENDAHULUAN

Pendidikan nasional merupakan proses yang paling strategis untuk mewujudkan manusia Indonesia yang cakap, pengendalian diri, memiliki kekuatan spiritual keagamaan, berkepribadian yang baik, memiliki kecerdasan, ahlak mulia, dan memiliki keterampilan untuk hidupnya lingkungan, dan pembangunan bangsa serta negara. (Setiyawan & Yuniarta, 2018). Maka sudah sewajarnya pembangunan nasional di bidang pendidikan perlu diberikan sebuah prioritas agar sumber daya manusia Indonesia dapat berkompetensi pada tingkat regional maupun internasional (Sulfemi & Kamalia, 2020).

Dilihat dari sudut perkembangan teknologi informasi dan perkembangan Iptek, budaya maupun seni yang begitu cepat sedangkan Negara Indonesia masih berhadapan dengan sebuah kondisi, rendahnya kualitas Sumber daya manusia. Dengan demikian, ini menjadi indikator bahwa *out puts* dunia pendidikan belum mampu atau belum menghasilkan dan menciptakan individu-individu sebagai sumber daya manusia yang dan mempunyai berkualitas (Hendrati, 2014). Peningkatan kualitas maupun mutu pendidikan sangat perlu untuk meningkatkan kualitas guru. Tenaga pengajar atau guru merupakan tenaga pendidik yang memberikan sumbangsih yang

besar dalam membentuk kemampuan sumber daya manusia (Hakim, 2016).

Berbagai usaha, cara dan upaya dilakukan agar dapat meningkatkan ataupun menaikkan kualitas dan kemampuan guru oleh pemerintah dalam bidang pembaharuan baik system maupun kebijakan bagi tenaga pendidiknya, karena seyogyanya seorang guru atau tenaga pendidik memiliki tugas dalam pembelajaran yang akan menjadikan peserta didik memiliki penciptaan strategis dalam pembelajaran dengan proses pembelajaran yang menarik dan bermakna. Pembaharuan ini akan berhasil jika materi pembelajaran dapat diterima dan dikuasai oleh para pelajar (Sulfemi & Minati, 2018).

Dengan demikian, peningkatan kualitas seorang guru bukan hanya tugas negara tetapi juga menjadi tanggung jawab dirinya sendiri. Oleh karena itu, seorang guru memerlukan kesadaran akan dirinya untuk senantiasa secara kontinyu meningkatkan kemampuan, keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan agar dapat meningkatkan kemampuan kerjanya sebagai guru atau pengajar yang profesional. Sikap profesional tersebut tersebut harus ditunjang beberapa faktor yaitu: memiliki kualitas akademik baik, berwawasan jauh kedepan, memiliki pengetahuan dan memiliki pandangan dengan lingkungannya. Dengan demikian, guru sangat berperan dalam meningkatkan kualitas

sumberdaya manusia Indonesia dalam menyongsong pembangunan (Sulfemi & Desmiati, 2018). Untuk itu diperlukan sumber daya pendidikan yang berkualitas, agar menghasilkan pendidikan yang memiliki mutu yang baik pula (hakim, 2019). Kemampuan seseorang tenaga pendidik atau guru dilihat baik secara personal, sosial, dan professional harus benar-benar dipikirkan dan berikan perhatian, sebab guru sebagai pendidik merupakan tenaga yang secara langsung menangani dan berhadapan dengan warga sekolah, Selain itu, dalamnya pelaksanaan secara langsung guru atau tenaga pendidik merupakan orang berada langsung dilapangan dan menjadi ujung tombak keberhasilan dari tujuan pendidikan. (Sulfemi, 2019).

Demi tercapainya sebuah tujuan pendidikan yang memiliki kualitas yang baik, maka harus ada sebuah hasil yang diperlihatkan dari kinerja tenaga pendidik seoptimal mungkin. Kinerja seorang guru adalah sebuah unjuk hasil pekerja yang telah dilaksanakan dan dilakukan oleh guru atau tenaga pendidik dalam rangka melaksanakan kewajibannya pokoknya. Kualitas kinerja guru akan sangat menentukan kualitas pendidikan. Hal ini dikeranakan tenaga pendidik merupakan orang yang bersentuhan langsung dilapangan. (Palettei & Sulfemi, 2019).

Kenyataan dilapangan belum memperlihatkan dan menggambarkan kinerja guru yang optimal dan maksimal. Pernyataan ini sesuai yang disampaikan Rukmana (2018), dimana dalam penelitiannya ditemukan adanya fenomena bahwa dalam pembuatan perencanaan pembelajaran yaitu: administrasis guru, yang berupa pembuatan Rencana Programs Pembelajaran (RPP), Pembuatan Programe Tahunan (PPT), Penyusunan Rencana Program Semester (RPS), penyusunan silabus, menentukan Krteria Ketuntasan Minimal (KKM), daftar nilai, dan lain sebagainya. Pada kenyataan banyak guru yang hanya menjiplak administrasi ini dari tahun yang lalu atau hanya *copy paste* dari guru lainnya. Demikian bahawa, dalam seorang dalam pembuat dan penyusunan perangkat administasis guru bukan lagi sebagai acuan dalam pekerjaannya sehari sebagai guru dalam proses belajar mengajar dan pembelajaran Dampaknya dalam pelaksanaani pembelajaran dalam dikelas relativ tidak berjalan yang dengan baik dan optimal.

Selain itu, menurut Ruchanah, (2015) masih adanya sebagian besar guru yang berkerja dan bersikap seadanya dan hanya sekedar untuk menggugurkan kewajiban seperti bersipat rutinitas kegiatan sehari-hari, rendahnya absen guru atau banyak guru yang membolos, malas mengoreksi atau memeriksa pekerjaan peserta didik, kurang

menghargai waktu, kebiasaan berleha-leha dan bersantai, dan tidak memiliki komitmen dengan pekerjaan di dunia pendidikan. Penyebabnya rendahnya kinerja guru adalah kelayakan hidup dan kesejahteraan guru yang rendah, kepemimpinan kepala sekolah, persaingan antar guru yang tidak sehat, interaksi antara guru dengan kepala sekolah yang kurang komukatif, fasilitas belajar mengajar yang kurang baik seperti sarana laboratorium computer dan bahasa yang tidak ada, perputakaan yang kurang lengkap, sarana prasarana olahraga yang tidak layak, dan lain sebagainya. Hal berdampak etos kerja guru menjadi rendah dan dampak yang paling ekstrim akan menjadi rendahnya mutu pendidikan (Rukmana, 2018).

Kinerja seorang guru atau tenaga pendidik yang makin baik atau tinggi akan memiliki harapan dapat menaikkan kualitas pendidikan, dan sekaligus mengimplementasikannya dilapangan. Akan tetapi, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhinya dan saling berkaitan, misalnya etos kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, budaya sekolah, iklim atau süssana kerja, peraturan di sekolah atau pendidikan, iklim organisasi, gaya atau *style* kepemimpinani kepala sekolah, rasa percaya diri guru faktor kepemimpinan kepala sekolah, dan lain-lainya (Sulfemi, & Nurhasanah, 2018).

Kaitanya antara percaya diri atau kepercayaan diri yang dimiliki guru, ditemukannya masih banyak guru yang kurang memiliki kepercayaan diri yang tinggi atau boleh dikatakan sangat rendah rendah atau dalam bahasa gaul anak muda sering disebut dengan "tidak Pede". Masalahnya tidak adanya kepercayaan diri pada guru ini bisa berakibat tidak tercapainya untuk tujuan pendidikan secara umum. Pada dasarnya sebuah lembaga pendidikan bukan hanya mengharapkan seorang guru yang memiliki rasa percaya yang baik akan tetapi, tetapi guru yang mau bekerja guru yang mau bekerja secara sukarela, ikhlas, tanpa pamrih, dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja sebaik-baiknya (Sulfemi, 2018). Kepercayaan diri akan menjadi atribut seorang guru yang paling berharga dalam kehidupan dan pergaulan dimasyarakat. Seorang guru yang memiliki rasa kepercayaan diri yang kuat dan baik akan mampu mengekspresikan dan mengaktualisasikan potensi atau segala kemampuan yang ada pada dirinya dalam kehidupannya (Salim, 2018). Dengan demikian, rasa percaya atau kepercayaan diri seorang guru sangat diperlukan baik secara individual maupun kelompok. Seorang guru yang memiliki kepercayaan diri yang baik atau tinggi tetapi tidak dijiwai oleh keikhlasan maka tidak akan ada artinya, karena guru yang tidak mau bekerja keras dan ikhlas akan sulit

mengimplikasikan rasa percaya dirinya untuk memujudkan tujuan pendidikan (Sulfemi, 2019).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi hasil dari kinerja guru ialah gaya atau *style* pemimpin sekolahnya. Sekolah sebagai sebuah institusi atau lembaga organisasi yang terdapat dimasyarakat tentu akan memiliki pemimpin atau ketua yang disebut Kepala Sekolah. Kepala sekolah ini diberi amanah, tugas, dan tanggung jawab untuk memimpin kemajuan sekolah tersebut sebagai sebuah organisasi yang akan mewakili aspirasi anggota yaitu segenap warga sekolah yang salah satunya guru dalam memperjuangkan kepentingannya.

Menurut Wahjosumidjo, (2011) untuk memenuhi harapan anggotanya, terutama warga masyarakat sekolah pemimpin sekolah harus menggunakan segala potensi dan kemampuan yang ada dirinya, dengan segala potensi dan kecerdasannya dalam memanfaatkan lingkungan yang ada. Lebih lanjut Zuryati & Nasir, (2015) menjelaskan bahwa perubahan lingkungan organisasi sekolah dibutuhkan seorang kepala sekolah responship, kritis, tanggap, dan berani mengambil keputusan secara strategis dan tepat tanpa menimbulkan konflik dalam mencapai tujuan pendidikan. Gaya kepala sekolah dalam memimpin tidak semua sama pasti berbeda antara satu kepala sekolah dengan kepala sekolah lainnya ini disesuaikan

dengan kondisi bawahannya. Gaya Kepemimpinan pendidikan merupakan cara seorang yang memimpin sebuah sekolah dalam mengatur, mengarahkan, dan membimbing semua bawahannya supaya dapat bekerja dengan baik.

Agar kepemimpinan seorang kepala sekolah lebih efektif maka seorang pimpinan lembaga sekolah harus belajar dari berbagai kesalahan yang terjadi baik dimasa lalu dan berusaha untuk memperbaikinya. Selain itu, seorang Kepsek memberikan kesempatan kepada tenaga pendidik dan tenaga kependidikan (staf karyawan) agar selalu belajar dan memiliki rasa tahu yang tinggi akan tugas dan kewajibannya sehingga menjadikan sekolah sebuah organisasi yang kompetitif.

Kajian ini berusaha untuk mengungkapkan rasa percaya diri, gaya kepemimpinan lembaga pendidikan sekolah dengan kinerja guru atau tenaga pendidik di Kecamatan Ciampea Kabupaten Bogor. Selain itu, dengan penelitian ini dapat menjawab berbagai permasalahan mengenai pengaruh rasa percaya diri dan gaya pimpinan sekolah dengan hasil kinerja guru Sekolah menengah pertama yang berada di wilayah Ciampea.

## KAJIAN LITERATUR

### Kinerja Guru

Kinerja dari kata dasar “kerja” yang dapat diartikan prestasi kerja, hasil kerja, atau bisa juga disebut pelaksanaan hasil kerja. *Performance* merupakan kata dalam bahasa Inggris. Kinerja juga merupakan sebuah hasil sebuah proses dari pelaksanaan hasil perbuatan kerja yang dikerjakan oleh manusia dalam melakukan pekerjaannya dalam kurun waktu tertentu melalui unsure-unsure tindakan yang perlihatkan dalam sebuah prestasi yang telah dicapai (Srinalia, 2015).

Aljibana, (2012) menyampaikan kinerja Sesutu yang ingin didapat dengan memlihtakan kemampuan seseorang dalam pekerjaan dalam menggapai tujuanya. Kinerja juga merupakan sebuah hasil ekspresi potensi yaitu berupa perilaku atau cara dan sikap seseorang baik secara individu maupun dalam kelompoknya dalam menunaikan kewajiban untuk mendapatkan sebuah hasil atau produk yang merupakan perwujudan dari tugasnya atau pekerjaannya. Dengan demikian, kinerja adalah sebuah bentuk prestasi dari hasil seseorang dalam pekerjaannya dan berkaitan dengan kepuasan hasil pekerjaan seseorang.

Guru atau tenaga pendidik adalah seorang professional yang memilki tugas pokok untuk mengajar, mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi hasil kerja siswa-siswi di

berbagai jalur sekolah. Guru juga dalam kehidupan dimasyarakat merupakan tokoh panutan bagi siswa maupun masyarakat dimana mereka bersosialisasi (Sulfemi & Yuliani, 2019). Hal ini sesuai dengan pekerjaannya mengajar dan memaknainya sebagai tugas profesi. Selanjutnya kata guru diperluas lagi menjadi tenaga pendidikan yang dibutuhkan oleh masyarakat yang tertera dalam Bab XI. Lebih lanjut dalam ayat 2 dielaskan bahwa guru atau seorang pendidik yang memiliki tugas utama dalam pembelajaran. Seorang guru memiliki tiga kompetensi yaitu 1) kompetensi kognitif yaitu sebuah kemampuan dalam kegiatan menunjang proses pembelajaran, 2) Kompetensi afektif, diamana dalamnya pengertian mengandung arti bahwa guru memiliki kemampuan dan kesiapan dalam menjalankan tugas dan profesinya, dan (3) kompetensi perilaku, komptensi ini menjelaskan bahwa guru harus memiliki kemampuan dalam berperilaku baik (Andhika & Slamet, 2016).

Profesi atau pekerjaan seorang guru atau tenaga pendidik memiliki karakteristik yang unik dibandingkan dengan pekerjaan lainnya, Guru sebagai tidak hanya sebagai tenaga pendidik dan mengajar saja, namum lebih dari itu dalam kesehariannya memiliki tugas sosial kemasyarakatan dan kemanusiaan. Dengan demikian menjadi terhormat dengan tugas dan kedudukannya, ini sesuia dengan moto yang

disampaikan oleh bapak pendidikan Kihajar. Dewantora. yaitu: *ing ngarso sung tulodo ing.madya. mangun karso, tuts wuribandayani* (didepan memberikan. suri tauladan, ditengah-tengah membangun, dibelakang memberi dorongan dan motivasi) (Sulfemi, 2016).

Ashari & Widiyaningsih, (2016) serta Haryanti, (2017) menjelaskan kinerja yang dilakukan seorang guru produktifitasnya dinilai dengan instrument yang berlaku atau dimiliki sekolah dengan indicator adalah sebagai berikut: 1) Memiliki dan memberikan pelayanan yang dilakukan apakah dapat memuaskan atau tidak semua orang atau disebut dengan *quality of work*, 2) seorang guru memiliki kemampuan dalam berinteraksi dan berkomunikasi dengan berbagai elemen kepada semua warga sekolah atau dengan kata lain sebagai bentuk *communication*, 3) seorang guru memiliki kemampuan kecapatan dalam berbagai tingkatan waktu tetapi tetap member kepuasan warga sekolah dan peningkatan mutu sekolah, 4) Seorang guru memiliki kemampuan dalam melayani warga sekolah atau disebut dengan *capability*, dan 5) memiliki kemampuan inisiatif (*initiative*), hal ini berarti seorang guru harus mampu menyelesaikan tugas-tugasnya secara mandiri.

Melihat indicator dari kinerja seorang guru maka kinerja guru juga akan dipengaruhi oleh bermacam-macam factor. Berikut beberapa factor yang mempengaruhi kinerja seorang

yaitu: 1) kondisi fisik dan mental seorang guru, 2) tingkat atau jenjang pendidikan yang ditempuh, 3) motivasi kerja, 4) kreativitas yang dimiliki, 5) keamanan dan keselamatan di dalam bekerja, 6) jaminan sosial dan kesejahteraan, 7) kemajuan teknologi, dan 8) kebijakan-kebijakan pimpinan, factor ini menjadi penting sebagai rujukan guru bertindak (Sulfemi & Setianingsih, 2018).

Berdasarkan teori-teori dapat disampaikan bahwa hasil kinerja guru adalah hasil dari pekerjaan seorang tenaga pendidik atau seorang guru dalam menjalankan tugas dan kewajibannya dalam memajukan bangsa lewat pendidikan.

### **Rasa Percaya Diri**

Mirhan & kurnia, (2016) menyampaikan percaya diri ialah sebuah penilaian terhadap dirinya secara positif tentang kompetensi atau kemampuan yang dimiliki untuk menghadapi berbagai hambatan, tantangan atau situasi untuk membendung berbagai pengaruh buruk atau negative dari kondisi ketidakpastian agar dirinya dapat dengan mudah meraih kesuksesan dan keberhasilan dengan tidak bergantung kepada pihak-pihak lain. Segala aktifitasnya dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat secara luas berdasarkan pada ilmu pengetahuan yang ada pada dirinya secara optimal dan maksimal.

Azhar & Basry, (2017) menjelaskan bahwa rasa percaya diri merupakan sebuah

kesanggupan dan keyakinan diri serta kesanggupan akan dirinya yang apabila telah diperoleh akan mendatangkan rasa bangga tetapi tetap dengan penuh sebuah rasa tanggung jawab pelaksanaannya. Kepercayaan diri yang positif akan timbul manakala deskripsi diri yang didapat mendapat penilaian dari dirinya atau masyarakat umum didapat sesuai dengan harapan dan keinginan dirinya maupun masyarakat umum.

Lebih lanjut Iga, (2017) menyampaikan pada dasarnya sebuah rasa kepercayaan diri suatu bentuk keyakinan dengan diperoleh atau didapat dan dipunyai diri seseorang dalam dirinya agar mampu bekerja, berperilaku, bersikap, dan bertindak agar memperoleh hasil yang diharapkan atau hasil yang baik.

Ghufron dan Rini (2011) menyatakan bahwa, kepercayaan diri ialah bentuk dari salah satu aspek yang sangat penting dan vital dalam kehidupan dalam pergaulan seseorang dimasyarakat. Dengan adanya kepercayaan diri tersebut seorang individu memiliki keyakinan serta kemampuan agar tidak terpengaruh terhadap hal negative yang berdampak dan berpengaruh terhadap orang lain, Selain itu dalam melakukan tugasnya dilaksanakan dengan sesuai dengan tuntutan semua kalangan, dilaksanakan dengan hati riang gembira, secara optimis dan toleran, dilaksanakan penuh bertanggungjawab. Individu mempunyai keyakinan terhadap sikap

untuk meningkatkan rasa percaya diri demi mendapatkan penilaian atas kemampuan dirinya serta proses individu termasuk dalam bersikap. Seseorang yang memiliki kepercayaan diri tinggi pastinya akan memiliki kemampuan yang mumpuni dan memadai yang mendorong segala potensi yang ada untuk mendukung dirinya sebagai dan sebagai bonus tambahannya bagi orang tersebut dalam menetralkan gangguan, goncangan, bahkan stress yang menerpanya untuk mencapai keberhasilan.

Sstria dkk, (2018) berpendapat bahwa terdapat cara untuk dapat mengembangkan kepercayaan diri, sebagai berikut: a) evaluasi diri sendiri secara objektif, untuk menilai kondisi dirinya sendiri dengan jujur, b) mempelajari berbagai permasalahan dan kendala yang menjadi penghalang dalam pengembangan diri, seperti rendahnya motivasi, kurang sabar, tidak disiplin, dan kurang tekun, c) memberikan *reward* terhadap dirinya sendiri dengan menghargai keberhasilan yang telah dilakukan, d) Berpikiran positif dan memberikan penegasan kepada dirinya sendiri, dan e) apapun resiko yang didapat berani untuk mengambalnya. Dengan adanya rasa percaya diri ini maka seorang guru memiliki sikap positif yang dapat mengembangkan dirinya untuk memberikan penilaian positif terhadap yang dapat mengembangkan dirinya untuk memberikan

penelitian yang baik. Dengan demikian, seorang guru harus mampu menghadapi segala sesuatu didalam hidupnya dalam berbagai kondisi apapun, dimanapun merasa optimis dalam melangkah.

Berdasarkan uraian dari para ahli maka dapat disampaikan rasa percaya merupakan akumulatif dari kemampuan seorang individu dalam bertindak dan mengambil keputusan dengan diikuti konsep yang jelas tentang dirinya yang berani menghadapi permasalahan dengan situasi dan kondisi dengan tidak bergantung pada orang lain.

### **Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Gaya atau *style* menurut Zuryati dan Usman (2015) merupakan tampilan yang dilakukan seorang pemimpin atau perilaku seseorang dalam memenejerial sebuah lembaga atau institusi. Pemimpin berasal dari kata Anglo Saxon yaitu *lead* (memimpin). Lebih lanjut Zuryati dan Usman (2015) menjelaskan bahwa pemimpin yang unik dank has dari seseorang yang individu yang kemudian menjadi panutan dan contoh yang dapat mempengaruhi sikap orang lain baik dan diikuti secara nyata oleh pengikutnya baik individu maupun kelompok.

Sunanmi & Djum (2017) menyampaikan gaya kepemimpinan sebuah proses yang memimpin suatu lembaga dengan bukti atau dimplementasikan untuk mempengaruhi orang lain sesuai dengan

keinginan orang atau pemimpin tersebut. Dengan demikian, seorang pemimpin dalam dunia pendidikan atau sekolah perlu menyadari, memahami, dan memiliki konsep dasar serta tipe dalam pemimpin ataupun dalam memanajemen institusinya yaitu sekolah.

Selanjutnya Wahjosumidjo, (2011) memberikan pernyataan bahwa pemimpin lembaga sekolah diartikan sebagai guru atau tenaga pendidik yang diberikan tugas dan tanggung jawab fungsional untuk memiliki tanggung jawab untuk memimpin dan mengelola sekolah sebagai tempat proses berlangsungnya interkasi dalam pemberian materi antara tenaga pendididk dan siswa-siswi dalam pembelajaran.

Tenaga pendidik atau tenaga pengajar dengan dukungan dari seorang Kepasek yang memimpin satuan pendidikan dapat yang mempersatukan kelompok-kelompok semua warga sekolah dalam satuan pendidikan untuk mendorong dan motivasi kepada para pengajar atau guru supaya melaksanakan kewajiban serta tugasnya sebaik mungkin. Sehingga, apa yang dijabarkan dalam visi dan misi bukan hanya sebuah slogan saja tetapi menjadi sebuah kenyataan sehingga mampu meningkatkan pretasi belajar maupun hasil belajar para peserta didiknya. Tentu saja tugas ini sangat berat jika gaya atau stely dari Kepsek tidak mempuni atau kurang baik bahkan tidak

tercapainya program yang telah dilakukan bahkan lebih parah lagi tidak tercapai tujuan pendidikan .

Pelaksanaan tugas dan pekerjaannya seorang Kepsek terdapat beberapa fungsi sebagai berikut: 1) membantu dalam terciptanya suasana dan kondisi kerjasama, persudaran atau kekeluargaan dengan penuh kebebasan, 2) memberikan bantuan dalam kelompok dan sekaligus mengkoordinir diri dalam memberikan stimulus kepada individu maupun kelompok untuk menjelaskan dan menetapkan tujuan, 3) memberikan bantuan kepada kelompok dalam menetapkan standard dan prosedur kerja, sehingga dapat menetapkan standar yang efektif dan praktis dalam pekerjaan, dan 4) bertanggung jawab dalam setiap pengambilan keputusan bersama-sama dengan kelompoknya (Sulfemi& Yuliana, 2019).

Rukmana, (2018) menjelaskan bahwa terdapat beberapa gaya kepemimpinan kepala yaitu: Pertama, Gaya instruksi, dengan gaya ini pemimpin sekolah mengarahkan, memotivasi, memberikan bimbingan, serta menyampaikan intruksi kepada para guru serta wargan sekolah lainnya. Kedua, yaitu gaya konsultasi atau gaya bermusyawarah dalam stely ini seorang kepala sekolah melakukan konsultasi atau bermusyawarah uuntuk mencapai mupakat dalam menyelesaikan berbagai problem. Selanjutnya yang ketiga, gaya

partisipatif atau demokratis, dengan gaya ini pemimpin sekolah bertindak ikut berpartisipasi dan bersifat demokratis dalam memutuskan permasalahan, Terakhir nomor keempat yaitu gaya delegasi atau pelimpahan wewenang, merujuk kepada gaya ini kepala sekolah mendelegasikan serta memberikan wewenang penuh bahawanya yaitu tenaga pendidik dan kependidikan.

Sementara itu, Octavia dan Savira, (2016) menjelaskan bahwa seorang kepala sekolah hendaknya memiliki sikap atau persepektif, seperti yang disampaikan berikut ini: Pertama, Visioner dan Simbolik, Seorang kepsek dengan persepektif dapat menyampaikan serta menjelaskan berbagai nilai-nilai yang terkandung dalam organisasi sekolah dengan mengkomunikasikannya secara luas kepada para bahawan yaitu guru, staff atau karyawan, dan warga sekolah. Berikutnya yang kedua yaitu institusi seorang pemimpin sekolah bekerja dengan manajemen sebagai sebuah lembaga untuk bekerja atau management *by walking about*. Ketiga, dimana seorang kepala sekolah bekerja untuk peserta didiknya sehingga seorang kepsek akan dekat dengan warga sekolah sebagai pelangganya. Keempat autonomi, seorang kepala sekolah bahwa pengalaman baik yang baik maupun buruk dijadikan sebagai alat untuk mendukung berinonasi. Kelima, kekeluargaan. Kepsek berusaha menciptakan suasana keakraban

selayaknya keluarganya sendiri. Terakhir yang ke enam memiliki rasa yang kuat secara intensitas dan antusias dalam dalam memajukan lembaga.

Untuk menciptakan kinerja guru yang profesional dibutuhkan dukungan dan perang kepala sebagai pemimpin (*leader*) dan sebagai manager. Kepala sekolah berperan sebagai pemimpin (*leader*) dalam arti bahwa seorang kepala sekolah harus berpandangan ke depan untuk mewujudkan segala tujuan sekolah.

Sedangkan Kepala Sekolah atau pemimpin sekolah dengan statusnya sebagai seorang manager maka seorang pemimpin harus mempunyai strategi yang efisien dan efektif dalam menjalankan keberlangsungan sekolah dengan mengimplementasikan semua kebijakan maupun keputusan yang bersama maupun oleh pemerintah (Arsyad & Sulfemi, 2018).

Terdapat perbedaan antara pemimpin dan manager, menurut Ruchnah (2015) ada dua yang membedakannya yaitu: Kesatu, pemimpin dan manager. Sebagai pemimpin, seorang Kepsek adalah seorang individu yang bertugas untuk menentukan apa yang harus dikerjanya sesuai dengan Tupoksinya, sedangkan ketika sebagai manager Kepsek merupakan yang mendapat amanah dan melaksanakan tugasnya. Kedua, jika dilihat mengenai manajemen dan pemimpin. Kepemimpinan dan manajemen merupakan

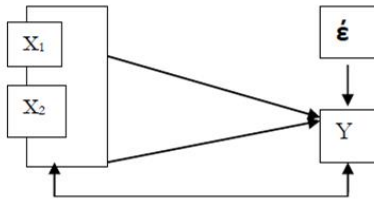
dua konsep yang berbeda, akan tetapi keduanya akan saling melengkapi satu sama lain bukan saling menggantikan. Persamaan keduanya terdapat pada keberhasilan dan kesuksesan suatu institusi atau lembaga (Giri, 2017). Jika merajut ungkapan tersebut kepemimpinan dan manajemen bukan merupakan kata yang sama. Seorang dapat menjadi pemimpin tanpa harus menjadi manager. Seorang Kepsek dalam melakukan tugas dan kerja akan memiliki gaya atau *style* dalam kepemimpinannya maupun dalam memenejmen untuk mencapai tujuan.

## **METODE PENELITIAN**

Kajian ini dilakukan di Sekolah Menengah Pertama swasta dan negeri di Kecamatan Ciampea Kabupaten Bogor. Kecamatan ini dengan letak geografis antara 6,19 0 Lintang Utara – 6,470 Lintang Selatan dan 106001' – 107<sup>0</sup> 103' Bujur Timur. Kecamatan Ciampea terdiri dari 13 desa dengan luas wilayah 51.06 KM<sup>2</sup> dan memiliki jumlah penduduk 160.487 jiwa. Terdapat 82 sekolah yang tersebar dari berbagai sekolah dasar sampai menengah pertama maupun atas (Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor, 2018 :3).

Kajian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan metode statistik deskripsi hasil survei menggunakan teknik regresi

berganda dengan kontelasi permasalahan berikut ini:



Gambar 1. Konstelasi hubungan setiap variabel

Keterangan

Variabel bebas ( $X_1$ ) : Rasa Percaya diri guru

Variabel bebas ( $X_2$ ) : Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Variabel Terikat ( $Y$ ) : Kinerja Guru

Populasi kajian ini terdiri dari guru tetap dari sekolah menengah pertama negeri dan swasta se-Kecamatan Ciampea Kabupaten Bogor yang berjumlah 172 orang. Sampel diambil adalah 25% dari jumlah populasi guru tetap dari setiap sekolah. (Arikunto, 2011). Pengambilan sampel dilakukan secara acak dari jumlah populasi yang ada, atau sering dikenal dengan sampling acak sederhana (simple random sampling) Sehingga jumlah sampelnya adalah 45 orang. Berikut penjabaran responden dari setiap sekolah.

**Tabel 1. Jumlah Sampel Setiap Sekolah**

No	Sekolah	Populasi	Sampel
1	SMPN 1 Ciampea	37	10
2	SMP Abdi Bagsa	4	1
3	SMP bumi Sejahtera	15	4
4	SMP Cipta Insani	8	2
5	SMP Hanura	6	1
6	SMP Islam Terpadu Al-Ittihad	10	3
7	SMP IT Nidaul Ummah	7	2
8	SMP IT Yapura	8	2
9	SMP Madani	10	2
10	SMP Pelita Ciampea	24	6
11	SMP PGRI Ciampea	13	4
12	SMP plus Darulsolihin	5	1
13	SMP Plus Nur Fatimah	7	2
14	SMP Terpadu Al-Itthadiyah	10	3
15	SMP Terpadu Bakti Pertiwi	8	2
Jumlah		172	45

## Analisis Data

Pengumpulan data menggunakan angket, wawancara, pengamatan, dan dokumentasi. Angket yang digunakan yaitu angket tertutup, dimana respon memilih salah jawaban yang telah disediakan dengan cara member tanda ceklis atau silang.

Tehnik analisi data dalam penelitian ini pertama, menggunakan teknik analisi deskriptif yaitu data yang didapat atau diperoleh disajikan dalam bentuk ststisk deskripsi seperti jumlah data, rerata atau mean, nilai tengah atau median, frekuensi data terbanyak atau modus, simpangan baku (standar deviasi), *variansi*, *kutoisi*, *skewness*, *range*, nilai maksimum dan nilai minimum (Sholikhah, 2016).

Selanjutnya melakukan uji analisis data dengan melakukan uji sebagai berikut: 1) uji normalitas, 2) uji Linier Regresi dan 3) uji homogenitas. Setelah keseluruhan uji persyaratan analisis data terpenuhi dan diketahui selanjutnya diolah untuk menguji masing-masing hipotesis. Pengujian hipotesis dilakukan dengan teknik mencari pengaruh antara varibel endogen dan variabel eksogen. koefisien pengaruh dalam penelitian adalah 1) uji korelasi ganda, 2). uji regresi sederhana, 3)analisi korelasi, 4) koefisien determinasi, dan 5) uji keberartian atau signifikans regresi ganda antara  $X_1$  dan  $X_2$  dengan variabel  $Y$ . Selanjutnya data ini

diproses atau dianalisis dengan menggunakan SPSS 16 for Windows (Jumari & Sunu, 2013).

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil analisis data penelitian variabel terikat kinerja guru (Y) diperoleh jumlah nilai keseluruhan atau (*sum*) 7981, poin 187 adalah nilai tertinggi, untuk nilai terendah diperoleh nilai 166. Sedangkan hasil rerata dari keseluruhan dari variabel kinerja guru diperoleh sebesar 177.36 dengan simpangan baku 5.729, hasil median sebesar 178, serta modus diperoleh sebesar 177.

Untuk hasil dari sampel penelitian rasa percaya diri ( $X_1$ ) dari data jumlah keseluruhan (*sum*) diperoleh jumlah keseluruhan dengan nilai 7.309, 180 merupakan nilai tertinggi, untuk nilai terendah diperoleh nilai 142, sedangkan rerata atau *range* didapat nilai 162.42, simpangan baku diperoleh hasil 10.738, untuk nilai median diperoleh hasil nilai 160.00 dan modus diperoleh nilai 160.00.

Hasil penelitian dari variabel ( $X_2$ ) dari angket tersebar jumlah nilai keseluruhan diperoleh sebesar 6580. Untuk nilai tertinggi diperoleh 185, 122 adalah nilai terendah, sedangkan rerata didapat 146.22, simpangan baku 15.417, median 141.00 dan modus sebesar 140.00.

Untuk menguji normal tidaknya sampel yang diambil dari populasi digunakan *Kolmogorov Smirnov*. Berikut hasil uji normalitas

data. Kolmogorof *Smirnov* yang disajikan tabel dibawah ini

**Tabel 2. Kolmogorof-Smirnov Test**

One-sampel Kolmogorof-Smirnov Test

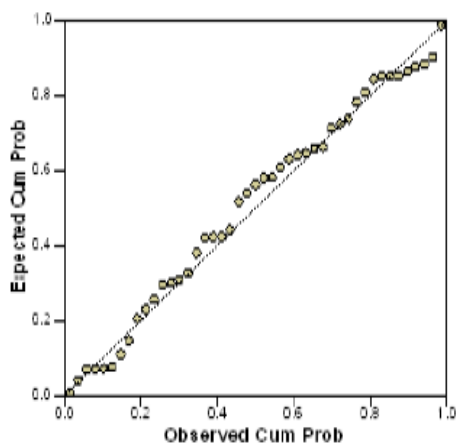
		Self-Confidence	Principal Leadership styles	Teacher Performance
N		45	45	45
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	162.42	146.22	177.36
	Std Deviaation	10.738	15.417	177.36
Most Extreme Differences	Absolute	.197	.166	.145
	Positive	.138	.166	.078
	Negatif	-.197	-.088	-.145
Kolmogorov-Smirnov Z		1.318	1.113	.971
Asymp. Sig. (2-tailed)		.062	.168	.106

a. tes distribution is norman  
b. calculated from data

Berdasarkan hasil data tabel diatas yang merupakan hasil dari uji dengan kolmogorof Smirnov tes data maka diperoleh hasil berikut ini: 1) Berdasarkan data maka nilai kolmogorof-smirnov Z variabel rasa percaya diri adalah 1.319 dengan nilai probalitas signifikansi  $0.062 > \alpha = 0.005$ . Dengan hasil ini berarti bahwa hipotesis hipotesis nol atau  $H_0$  diterima serta variabel rasa percaya diri berdistribusi sangat normal, 2) Hasil nilai kosmogorof-Smirnov Z variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah adalah 1.113 dengan nilai probalitas signifikansi  $0.168 > \alpha = 0.005$ . Dengan hasil ini berarti bahwa hipotesis nol atau  $H_0$  dapat diterima atau  $X_2$  berdistribusi normal, 3) Nilai *Kolmogorof-Smirnov Z* variabel Y adalah 0.971 dengan nilai probalitas signifikan  $0.302 > 0.05$ .

Berdasarkan hasil data berarti hipotesis nol atau  $H_0$  dapat diterima atau dengan kata lain bahwa kinerja guru berdistribusi norma. Berdasarkan hasil data yang dihitung dan pengujian normalitas dari alat taksiran yang menunjukkan bahwa antara hasil variabel Y atas  $X_1$  dan  $X_2$  berasal dari populasi berdistribusi berjalan normal. Berikut data tersebut disajikan dalam gambar dibawah ini:

*Normal P-P of Regression Standardized Residual Dependent Variabel Kinerja Guru*



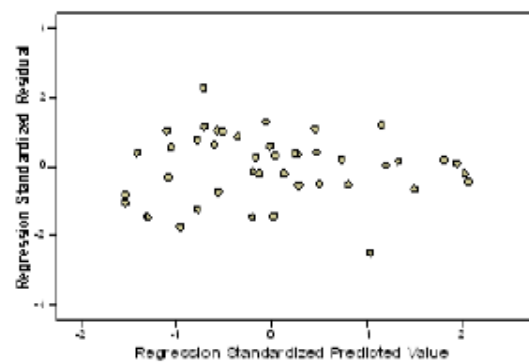
**Gambar 2** Normal P-P Of Regression Standardized

Dengan melihat hasil dari gambar diatas nilai tolerance X dan X adalah 0.758 dan  $0.758 > 0.1$  dengan nilai VIF sebesar 1.320, dan nilai  $1.320 < 10$ . Berdasarkan model tersebut maka dapat dikatakan bahwa data berjalan dan normal terbebas dari hasil multikolineritas. Uji ini dilakukan untuk menguji agar dalam model regresi ini berjalan normal linier, dan terdapat korelasi

antara yang mengakibatkan kesalahan dan yang mengganggu data pada saat periode sebelumnya.

Setelah uji normalitas dari data maka dilanjutkan dengan pengujian mode regresi dengan uji heterokedastistas, ini dilakukan untuk menguji model agar tidak terjadi ketidaksamaan hasil penelitian ke penelitian antara antara satu pengamatan dengan pengamatan lain. Hasil uji ini diperoleh homokesdasitistas artinya dari model ini diperoleh model yang sangat baik. Berdasarkan hasil gambar tersebut maka hasil penelitian layak untuk digunakan. Berdasarkan data hasil uji heterokedastistas diatas dapat disajikan dalam gambar dibawah ini:

**Scatterplot Dependent Variabel Kinerja Guru (Y)**



**Gambar 3** uji heterokedastistas

Berdasarkan gambar Scatterplot diatas menunjukkan: 1). Bahwa data yang disajikan digambar menunjukkan atau dengan sebarannya sudah yang dilihat dari titik tersebar diangka atau nilai 0,. 2) data terkumpul diatas dan bawah. 3)

penyebaranpun tidak menyempit serta melebar, tidak bergelombang bahkan melebar, dan 4) penyebaran data dilihat dari titik terlihat tidak mempunyai pola yang sama.

Berdasarkan hasil uji ini dapat dikatakan model regresi linear berganda sudah terbebas dari asumsi klasik heteroskedastisitas dan model tersebut sesuai karena berbentuk model homoskedastisitas sehingga layak untuk digunakan dalam kajian ini.

Berikut hasil dari uji regresi berganda yang disajikan berdasarkan hasil pengujian dalam tabel dibawah ini

**Tabel 3 model Summary.**

Model summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. error of the estimate	Durbin Watson
1	.645 <sup>a</sup>	.416	.388	.4482	1.87

a. Predictors : (Constant), Rasa Percaya Diri, Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah.

b. Dependent Variabel: Kinerja Guru

Berdasarkan data tabel model summary dapat diperoleh sebagai berikut: 1) bahwa hasil nilai dari koefisien hubungan atau korelasi diperoleh nilai 0.645. Dengan demikian, terdapat hubungan variabel (X<sub>1</sub>) dan (X<sub>2</sub>) dengan variabel (Y). Dengan hubungan antara variabel tersebut kuat. 2) Hasil nilai dari koefisien determinasi adjusted R square (R Square + R<sup>2</sup>) dengan nilai diperoleh 0.388 atau 38.8.8 persen. Hasil uji ini menandakan atau

menunjukkan bahwa kinerja guru atau variabel (Y) dapat dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel (X<sub>1</sub>) rasa percaya diri guru serta oleh variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah (X<sub>2</sub>). Akan tetapi sisnya dengan nilai 61.2 persen (100% - 38.8% = 61.2%) dipengaruhi atau dijelaskan oleh factor-factor lain diluar variabel ini atau diluar model ini. Berikut hasil uji Anova atau F<sub>test</sub> yang dibuat dalam tabel dibawah ini

**Tabel 4. Uji Anova**

ANOVA <sup>b</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Squares	F	Sig
1 Regression	600.708	2	300.354	14.954	.000 <sup>a</sup>
Residual	843.603	42	20.086		
Total	1444.311	44			

a. Predictors : (Constant), Rasa Percaya Diri, Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah.

b. Dependent Variabel : Kinerja Guru.

Berdasarkan tabel hasil uji anova diatas maka uji Anova atau F<sub>test</sub> gambar diatas di diperoleh nilai F<sub>hitung</sub> variabel (X<sub>1</sub>) serta variabel (X<sub>2</sub>) adalah 14.954 > F<sub>tabel</sub> 3.23 dengan probabilitas 0.000 < α = 0.05. F<sub>tabel</sub> dihitung dengan cara df1 = 3-1 =2, df2 = 45-3 = 42). Hasil ini jika merujuk kepada nilai F<sub>hitung</sub> yang lebih besar dari F<sub>tabel</sub> dengan nilai dari Sig (probabilitas) yaitu nilai 0.000 yang besar dari α yang sama dengan 0.005, dengan demikian hipotesis nol atau H<sub>0</sub> tidak diterima atau ditolak artinya bahwa variabel (X<sub>1</sub>) serta variabel (X<sub>2</sub>) dimana kedua variabel tersebut secara simultan memiliki pengaruh

dengan variabel (Y). Berikut persamaan regresi persepsinya dalam tabel dibawah ini.

Tabel 5. Persamaan Regresi Persepsi

Model	Coefficients <sup>a</sup>				t	Sig	Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	Tolerance			VIF	
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	126.879	10.363			12.24	.000		
Self-Confidence	.166	.072	.312		2.302	.026	.758	1.320
Principal Leadership Styles	.160	.050	.431		3.184	.003	.758	1.320

a. Dependent Variabel: Kinerja Guru

Merujuk pada hasil hitungan coefficients seperti tabel diatas maka dapat diambil kesimpulan yaitu, 1) Bahwa nilai  $t_{hitung}$  dari variabel ( $X_1$ ) rasa percaya diri adalah  $2.302 > t_{tabel} 2.02$  dengan nilai Sig (probabilitas) adalah  $0.026 < \alpha = 0.05$ . Nilai  $t_{tabel}$  dihitung, dimana dengan menggunakan cara bahwa df sama dengan n dikurang k, sedang k adalah jumlah setiap variabel independen yaitu  $45 - 2 = 43$ . Dengan hasil ini berarti bahwa hipotesis nol atau  $H_0$  ditolak atau tidak diterima sehingga variabel dari rasa percaya diri ( $X_1$ ) berpengaruh dengan variabel kinerja Guru (Y) secara parsial. 2) Nilai  $t_{hitung}$  variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah ( $X_2$ ) adalah  $3.184 > t_{tabel} 2.02$  dengan nilai Sig (probabilitas) adalah  $0.003 < \alpha = 0.05$ . Nilai  $t_{tabel}$  dihitung dapat dengan cara menghitung df yaitu  $n-k$  atau  $df = 54 - 2 =$  sama dengan 43. Dengan hasil df 43 ini maka hipotesis nol atau

$H_0$  tidak dapat diterima atau tertolak, Dengan demikian bahwa variabel ( $X_2$ ) secara parsial memiliki pengaruh dengan variabel (Y). Persamaan matematis dari model regresi liniernya yaitu  $Y = 126.879 + 0.166 X_1 + 0.160 X_2$ .

Konstanta sebesar 126.879, dengan nilai ini maka dapat dinyatakan bahwa jika variabel independen akan dianggap konstan sehingga rerata variabel (Y) kinerja guru akan naik menjadi 126.879. Sedangkan hasil koefisien regresi ( $X_1$ ) atau rasa percaya diri guru bernilai sebesar 0.166 dimana dinyatakan bahwa penambahan  $X_1$  dan  $X_2$  konstan, maka (Y) akan meningkat sebesar 127.039. Dengan hasil ini maka  $X_2$  memiliki pengaruh dengan Y. Hasil penelitian ini terdapat pengaruh antara variabel  $X_2$  (gaya kepemimpinan kepala Sekolah) dengan variabel Y (kinerja guru), tetapi terdapat factor-factor lain yang mempengaruhinya.

Hasil kajian ini sesuai dengan yang disampaikan oleh mirhan & kurinia (2016) dimana dalam penelitiannya guru yang memiliki kepercayaan diri yang proposional atau tinggi guru tersebut mampu melaksanakan tugas-tugasnya secara efektif dengan penuh tanggungjawab secara baik. Selanjutnya guru tersebut dapat merencanakan masa depan sekolah secara visioner, merencanakan dirinya serta mau memberikan sumbangsih pemikiran sebagai alternative

dalam memecahkan berbagai permasalahan yang terjadi. Akan tetapi, jika seorang guru yang memiliki percaya diri yang rendah biasanya biasanya bergaya sedikit arogan, agresif, berusaha untuk menarik perhatian tingkah yang cenderung aneh, canggung dalam pergaulan, memiliki rasa cemas ketika berinteraksi dengan khalayak ramai. Takut bahkan enggan ketika diberikan tanggung jawab, serta takut mencoba hal-hal baru atau sungkan untuk mengadakan eksploitasi dalam mengembangkan penilaian dan penyesuaian terhadap lingkungan sekolah maupun lingkungan tempat tinggalnya berada.

Semakin tinggi rasa percaya diri guru atau tenaga pendidik maka tinggi pula kinerja yang dilakukan oleh tenaga pendidik tersebut. Guru yang memiliki percaya diri dapat melaksanakan tugas fungsi, kewajiban dan tanggung jawab sebagai pendidik dan pengajar sesuai dengan Tupoksi yang diberikan untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan yaitu sepuluh kompetensi guru atau tenaga pendidik. Factor-factor yang mendorong tenaga pendidik atau guru dalam melaksanakan pekerjaan dan tugasnya yaitu rasa percaya diri. Seorang guru tidak dapat melaksanakan tugasnya dan pekerjaannya dengan baik jika tidak ditopang oleh kepercayaan diri atau rasa "Pede" yang tinggi, sehingga rasa percaya diri ini sangat diperlukan oleh seorang tenaga pendidik.

Seorang guru yang "pede" atau memiliki rasa percaya diri maka kinerjanya pun akan tinggi pula. Kinerja ini dapat mewujudkan tujuan pendidikan dan pembelajaran. Dimana didalam guru akan menguasai kompetensi atau kemampuan yaitu, kompetensi atau kemampuan pedagogic, kompetensi atau kemampuan profesional, kompetensi atau kemampuan sosial, dan kompetensi atau kemampuan kepribadian. Sehingga dari kajian ini terdapat pengaruh positif rasa percaya diri seorang guru dengan hasil kerjanya dan kedua memiliki saling kaitan. Perilaku kepemimpinan kepala sekolah yang menampilkan proses manajerial sekolah yang secara konsisten dan khas.

Pemimpin tersebut harus mampu menyadari perannya dalam kondisi dan keberadaan lembaga pendidikan sekolah sebagai sebuah organisasi yang majemuk, unik, dan kompleks yang diberi amanat untuk menunjang pembangunan dalam menciptakan sumberdaya manusia yang handal. Sehingga pemimpin sekolah harus menciptakan komunikasi dan menciptakan pembelajaran peserta didik yang menyenangkan, sebagai leader maupun manager, dan supervisor. Sebagai seorang pemimpin lembaga pendidikan seyogyanya seorang kepek dalam melaksanakan tupoksinya harus merepliskan sebagai motivator maupun innovator bagi sekolah maupun masyarakat

secara luas. Sebagai seorang manajerial kepala sekolah harus mempersentasikan sebagai administrator kerana dengan kegiatan ini segala urusan catat-mencatat menjadi bagian tugasnya. Demikian pula sebagai supervisor pemimpin sekolah dapat membimbing guru sehingga Segala yang dibebankan sebagai pemimpin maka kepala sekolah sebagai pemimpin yang unggul dibangun dari nilai-nilai (*values*) kultur masyarakat bersama guru yang memiliki kinerja tinggi.

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin sekolah atau seorang Kepsek dapat mempengaruhi sikap yang dilakukan oleh para bawahannya yaitu guru. Guru akan terpengaruh berbagai kebijakan atau peraturan yang dikeluarkan dan dibuat pimpinan sekolah tersebut yaitu kepala sekolah. Jika kebijakan kepala sekolah dengan gaya kepemimpinannya dapat diterima dengan baik oleh bahawan yaitu tenaga pendidik atau guru maka kinerja gurupun akan meningkat tetapi jika yang terjadi sebaliknya maka kemungkinan gurupun akan memiliki kinerja rendah. Artinya Seorang pemimpin lembaga sekolah tidak membuat kebijakan atau peraturan memaksa untuk diikuti walau melanggar. Dengan demikian sudah selayak dan sepantasnya seorang kepala sekolah sebagai pemimpin disekolah harus bisa mengedalikan gaya kepemimpinan agar dapat merealisasikan hasil kerja sesuai dengan tujuan pendidikan.

Koefesien korelasi variabel bebas rasa percaya diri guru ( $X_1$ ) dan gaya kepemimpinan kepala sekolah ( $X_2$ ) dengan variabel terikat Kinerja guru dimana diperoleh nilai 0.645 dengan koefesien determinasi 38.0%  $F_{hitung} (14.954) > F_{tabel}$  sebesar (3.23). Persamaan  $Y$  sama dengan  $126.879 + 0.166 X_1 + 0.160 X_2$ . Dengan demikian, terdapat pengaruh positif antara variabel rasa percaya diri ( $X_1$ ) dan gaya kepemimpinan kepala sekolah ( $X_2$ ) secara bersama-sama dengan kinerja guru ( $Y$ ) dan sissanya dipengaruhi factor lain.

Hasil kajian ini sesuai dengan kajian atau penelitian yang diadakan oleh Hendrati (2014) bahwa seorang guru yang memiliki rasa percaya diri yang tinggi dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, berfungsi sebagai orang memberikan kemajuan untuk lingkungannya, memiliki kewajibannya dan bertanggungjawab dengan sangat amanah untuk dapat mencapai tujuan pendidikan nasional dan memajukan bangsa dengan membimbing dan mendidik siswanya. Selain itu pencapaian kinerja guru akan lebih tinggi jika ditunjang oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah yang berusaha memotivasinya dengan menetapkan akan standar kerja yang tinggi dan memahami serta mengerti perbedaan para bahawan yaitu para guru sebagai insan pendidikan dalam menjalan

keberlangsungan organisasi sekolah demi kemajuan bangsa.

## KESIMPULAN

Hasil uraian kajian diatas, maka dapat disimpulkan berikut ini: pertama, adanya pengaruh positif antara rasa percaya diri ( $X_1$ ) dengan kinerja guru (Y). Kedua, adanya pengaruh positif antara variabel ( $X_2$ ) gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan Kinerja guru (Y). Ketiga, adanya pengaruh yang signifikan dan positif antara rasa percaya diri ( $X_1$ ) dan gaya kepemimpinan kepala sekolah ( $X_2$ ) secara bersama-sama dengan kinerja guru (Y). Dengan demikian, semakin tinggi atau semakin baik rasa percaya diri yang dimiliki guru dan ditunjang dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah yang baik maka akan menghasilkan kinerja guru akan tinggi pula.

Berdasarkan kesimpulan diatas dapat disarankan sebagai berikut. Pertama, rasa percaya diri guru di SMP Kecamatan Ciampea Kabupaten Bogor perlu dipertahankan dan ditingkatkan karena secara empirik terbukti memiliki pengaruh positif terhadap kinerja yang ditunjukkan guru dengan cara memperbanyak mengikuti pelatihan-pelatihan, memperbanyak membaca berbagai sumber literature dan berusaha melanjutkan studi lebih tinggi lagi.

Kedua, bahwa gaya kepemimpinan seorang Kepsek di Sekolah Menengah Pertama baik swasta maupun negeri di Kecamatan Ciampea Kabupaten Bogor perlu dipertahankan serta ditingkatkan karena secara empirik terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap hasil kinerja guru. Sehingga pimpinan sekolah atau kepala sekolah harus lebih membimbing, mengarahkan, memberikan motivasi serta selalu berinovasi dengan secara komiten memberikan pelatihan dan penyuluhan guru untuk meningkatkan kerjanya, Selain itu berkomitmen untuk memposisikan bawahannya yaitu para guru sebagai mitra kerja dengan selalu berkomunikasi dan saling *supporting*.

Ketiga, untuk tindak lanjut dan sekaligus memperkuat hasil penelitian ini, diperlukan penelitaian lebih lanjut mengenai kinerja guru dengan variabel bebas lainnya dengan wilayah generalisasi ke berbagai daerah yang lebih jauh dan luas sehingga penelitian bisa lebih optimal dan lebih baik.

## REFERENSI

Adang, R. (2018). Pengaruh Gaya kepemimpinan Kepala sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap kinerja Guru (Survey pada Madrasah Tsanawiyah Swasta/MTs yang ada di

- Kecamatan Tanjung Sari Sumedang). *Coopetion*, 9(1). 81-98.
- Alisjabana. (2012). *Manajemen Kinerja Pemerintaham Daerah*. Yogyakarta: Laksbang Pressindo.
- Arikunto, Suarsyimi. (2011) *Preosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Prakteik*. Jakarta: Rineeka Cipta.
- Ashari, M. Y., & Puspa, M. W. (2016) Hubungan Antara Penilaian Kinerja Guru Dengan Kompetensi Guru PAI tingkat SLTP/MTS di Pondok Pesantern Darul Ulum Jombang. *Jurnal Dirasat*. 2(1). 44-69.
- Andhika, I. K., & Slamet, S. (2016). Evaluasi Kinerja Guru bersertifikasi. *Jurnal Manajemen Pnedidikan*. 3(2). 219-229.
- Agustian, A. (2016). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam meningkatkan Motivasi Kerja Guru. *Jurnal Manajer Pendidikan*, 10 (10). 88-95.
- Azhar, M. Y., & Puspa, M. W. (2016). Hubungan Antara Penilaian Kinerja Guru Dengan Kompetensi Guru PAI Tingkat SLTP/MTs di Pondok Pesantren Dariul Ulum Jombang. *Dirasat*. 2 (1). 44-49.
- Azhar, A., & Basry, B. (2018). Hubungan Anatara Kompetensi Guru dan Kepercayaan. Dirii Dengan Kemandirian Siswa SMPN 2 Pangkalan Susut. *Jurnal Psychomutiara*. 1 (1). 15-29.
- Arsyad, A., & Sulfemi, W. B. (2018). Metode Role Playing Berbantu Media Audio Visual Pendidikan Dalam Meningkatkan Belajar IPS. *Jurnal PIPSI (Jurnal Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial Indonesia)*. 3 (2) 41-46.
- Pemda Bogor. (2018). *Kecamatan Ciampea Dalam Angka*. Bogor Badan pusat statistic Kab Bogor.
- Ghufron, N & Risnawati, R (2011). *Teori-Teori praktek Psikologi*. Jogjakarta: Ar Ruzz Media.
- Giri, W. (2017). Startegic penerapan Organisasi Learning Untuk Membentuk Guru Pembelajaran di Sekolah. *Jurnal Edukasi Elektro*. 1 (1). 69-77.
- Hedrati, Febriani. (2014). Hubungan Anatar Motivasi Berprestasi Dan Harga Diri Dengan Kinerja Guru SD di Malang. *Jurnal Psikologi Tabularasa*, 9 (2). 151-160

- Hakim, M. N. (2016). Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah Dalam Mewujudkan Sekolah Islam Unggulan. *Nidhomul Haq*, 1 (2), 104-114.
- Hakim, M. N. (2019). Manajemen Hubungan Masyarakat dalam mengembangkan lembaga pendidikan (Studi kasus di SMK Negeri 01 Dlanggu Mojekerto). *Nidhamul Haq: Jurnal Manje,n Pendidikan Islam*, 4 (1), 121-139.
- Heryanti, T. (2017). Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru Di SMK Tunas Muda. *Jurnal Research and Develoepmen of education*. 4 (1). 44-55.
- Hari, S., Tri, N & Hasti, Y. (2018). Uapaya Meningkatkan Hasil Belajar PKn Melalui Model Pembelajaran Kooperatif Take And Give Pada Siswa Sekolah Dasar. *JPSD*. 4 (2). 162-174
- Iga, W. (2017). Kecenderungan Kualitas Rasa Percaya diri Siswa kelas V SD Negeri 2 Sukseda Buleleng. *Mimbar PGSD*. 5 (2). 21-31.
- Jumari, J., Yudana, I. G. K., & Sunu, (2013). Pengaruh Budaya Organisasi, Efikasi Diri Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Kecamatan Denpasar Selatan. *E-jurnal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha*. 4 (1). 11-10.
- Mirhan, J. B., & Kurnia, J. (2016). Hubungan Anatara Percaya Diri dan Kerja Keras Dalam Olahraga dan Keterampilan Hidup. *Jurnal Olah Raga Prestasi*, 12 (1). 86-95.
- Ruchanah, S. (2015). Kepemimpinan Pendidikan Islam Dalam Persepektif Teologi. *Jurnal Cendekia*. (13). 122-138).
- Oktavia, L. S., & Savira, S. J. (2016). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan. *Jurnal Dinamika Manajemen pendidikan*. 1(1). 7-14.
- Palettei, A. D., & Sulfemi, W. B. (2019). Pengaruh Kelompok Kerja Guru (KKG) Terhadap Peningkatan Kompetensi Pedagogik dan kemampuan Menulis Karya Ilmiah. *Jurnal Pendidikan Dasar Indonesia (JPDI)*. 7 (2). 53-58.
- Srinalia, S. (2016). Faktor-Faktor Penyebab Rendahnya Kinerja Guru Dan Korelasinya Terhadap Pembinaan Siswa: Studi Kasus SMAN 1 Darul Iamarah Aceh Besar. *Jurnal Ilmiah Didaktika*, 15 (2). 193-207.

- Sholikhah, A. (2016). Statistik Deskriptasi dalam penelitian Kualitatif *Komunika*. 10 (20) 342-362.
- Sunarni, D. E. K., & Djum, R. B.(2017). Pemetaan Gaya dan Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah. *Jurnal Sekolah Dasar Kajian Terapan praktek pendidikan*. 26. (1). 19-29.
- Sulfemi, Wahyu Bagja. (2016). Kompetensi Profesionalisme Guru Indonesia Dalam Menghadapi MEA. *Prosiding Seminar Nasional STKIP Muhammadiyah Bogor*. 1(1), 62-77.
- Sulfemi, Wahyu Bagja. (2018). Pengaruh Disiplin Ibadah Sholat, Lingkungan Sekolah, dan Intelegensi Terhadap Hasil Belajar Peserta Didik Mata Pelajaran Pendidikan Agama Islam. *Edukasi: Jurnal Penelitian Agama dan Keagamaan*. 16 (2). 166-178.
- Sulfemi, Wahyu Bagja, & Minati, Hilga. (2018). Meningkatkan Hasil Belajar Peserta Didik Kelas 3 SD Menggunakan Model Picture And Picture Dan Media Gambar Berseri. *JPSD*. 4 (2). 228-242.
- Sulfemi, Wahyu Bagja & Nurhasah. (2018). Penggunaan Metode Demontrasi dan Media Audio Visual Dalam Meningkatkan Hasil Belajar Peserta Didik Mata Pelajaran IPS. *Jurnal Pendas Mahakam*. 3 (2). 151-158.
- Sulfemi, Wahyu Bagja & Desmiati, Zulaicha (2018). Model Pembelajaran Missouri Mathematics Project Berbantu Media Relief Experience Dalam Meningkatkan Hasil Belajar Siswa. *Jurnal Pendas Mahakan*. 3 (3). 232-244.
- Sulfemi, Wahyu Bagja & Setianingsih. (2018). Penggunaan Tames Games Tournament (TGT) dengan Media Kartu Dalam Meningkatkan Hasil Belajar. *Journal of Komodo Science Edukation (JKSE)*. 1 (1). 1-14.
- Sulfemi, Wahyu Bagja. (2019). *Bergaul Tanpa Harus Menyakiti*. Bogor: Visi Nusantara Maju.
- Sulfemi, W. B., & Yuliani, Nunung. (2019). Model Pembelajaran Contextual Teaching And Learning (CTL) Berbatu Media Miniature Lingkungan Untuk Meningkatkan Hasil Belajar IPS. *Jurnal Edunomic*, 7 (2). 73-84.
- Sulfemi, W. B., & Yuliani, D. (2019) Penerapan Model Pembelajaran Discovery Learning Meningkatkan Motivasi Dan Hasil Belajar Pendidikan Kewarganegaraan. *Jurnal Rontal: Keilmual Pancasila dan Kewarganegaraan*. 5 (1). 17-30.

- Sulfemi, W. B., & Mayasari, N. (2019). Model Pembelajaran Kooperatif Mapping Berbantu Audio Visual Dalam Meningkatkan Minat, Motivasi Dan Hasil Belajar IPS. *Jurnal Pendidikan* 20 (1). 53-68.
- Sulfemi, Wahyu Bagja. (2019). Model Pembelajaran Kooperatif Mapping berbantu Audio Visual dalam meningkatkan Minat, Motivasi dan Hasil Belajar IPS. *Jurnal PIPSI (Jurnal Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial Indonesia)*. 4 (1), 13-19.
- Sulfemi, Wahyu Bagja & Kamalia, Y. (2020). Jigsaw Cooperative Learning Model Using Audiovisual Media To Improve Learning Outcomes. *JPSD*, 6(1). 30-42.
- Salaim, N. A (2018) Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SDN Kecamatan Samarinda Ilir Tahun Pelajaran 2017/2018. *Jurnal Pendas Mahakam*. 3 (1) 46-54.
- Satria, D., Martin., D., & Maaruf, M (2018). Pengaruh Kepercayaan diri dan Komunikasi Terhadap Kinerja Guru SMP Swasta di Kecamatan Pulogadung Jakarta Timur. *Jurnal Ilmiah Wabana Pendidikan*. 4 (4). 30-49.
- Wahjosumidjo (W. (2011) Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan teori dan persalahannya. Jakarta Rajawali Perss.
- Zuryati, D. A., & Natsir, U. (2015). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada di Sekolah Dasar Negeri 7 Muara Dua Lhoksemawe. *Jurnal Administrasi Pendidikan*. 3 (2). 38-48.
- Setiyawan, H., & Yunianta, T. N. H. (2018). Upaya Meningkatkan Hasil Belajar PKn Melalui Model Pembelajaran Kooperatif Tife Take And Give Pada Siswa Sekolah Dasar. *JPSD*, 4(2), 162-174.