

Analisis Pengaruh Peran Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Pegawai Di SMP Negeri 5 Singkawang

Sri Nengsih

sripulaupulau@gmail.com
STIE Mulia Singkawang, Indonesia

Liza aswati

STIE Mulia Singkawang, Indonesia

ABSTRACT

This study aims to determine the leadership of the principal in SMP Negeri 5 Singkawang city using quantitative research methods the data obtained through questionnaire and observation. In analyzing data using qualitative and quantitative data analysis techniques. The data analysis tool used in this study was the SPSS method version 21.

Keywords: Leadership, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Pendidikan adalah usaha manusia untuk menumbuhkan dan mengembangkan potensi-potensi pembawaan baik jasmani maupun rohani sesuai dengan nilai-nilai yang ada dalam masyarakat dan kebudayaan. Sehingga kemajuan suatu bangsa tidak terlepas dari faktor pendidikan, karena pendidikan mempunyai peranan penting dalam usaha meningkatkan sumber daya manusia (SDM) yang merupakan unsur penting dalam pembangunan. Maka peran guru menjadi sangat penting dalam perkembangan pendidikan, namun perlu dipahami peran guru tidak lah mudah tugas bukan saja mendidik, mengajar dan melatih saja, tetapi juga bagaimana guru dapat membaca situasi kelas dan kondisi siswa dalam menerima pelajaran. Menurut undang-undang No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen mengharuskan semua pendidik menguasai empat kompetensi, kepribadian, sosial dan profesional.

Sekolah Menengah Pertama Negeri 5 Singkawang merupakan sekolah yang sudah cukup lama didirikan dan banyak menghasilkan lulusan hingga sampai saat ini sudah banyak mengantarkan peserta didik yang berprestasi dan menciptakan lingkungan belajar yang sangat baik dan membuat SMP Negeri 5 Singkawang menjadi salah satu SMP terbaik di singkawang serta letak sekolah yang sangat strategis berada di tepi jalan raya yaitu di Jalan Alianyang, Pasiran, kec. Singkawang Barat dan sangat dekat dengan singkawang grand mall. Mutu dan kualitas tidak perlu diragukan lagi terakreditasi A namun itu tidak menjamin dimana setiap tahunnya penerimaan siswa dan siswi mengalami kenaikan dan penurunan secara signifikan yang di sebabkan oleh faktor persaingan antar sekolah baik dalam kualitas pendidikan serta kurikulum.

Berikut gambaran penerimaan siswa dan siswi di SMP Negeri 5 Singkawang dari tahun 2014-2018 dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. Perkembangan Siswa SMP NEGERI 5 Singkawang

Kelas	Jumlah Siswa				
	2014	2015	2016	2017	2018
VII	132	116	94	109	70
VIII	135	126	111	95	110
IX	128	127	126	111	87
TOTAL	395	369	331	315	267

Sumber: SMP 5 Singkawang 2019

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa pada tahun 2014 jumlah siswa mencapai 395 siswa, pada tahun 2015 jumlah siswa mengalami penurunan sebanyak 26 siswa atau 6,58 persen menjadi 369 siswa dan pada tahun 2016 jumlah siswa penurunan sebanyak 38 siswa atau 10,29 persen menjadi 331 siswa, sedangkan pada tahun 2017 jumlah siswa mengalami penurunan sebanyak 16 siswa atau 4,83 persen menjadi 315 siswa, serta pada tahun 2018 juga mengalami penurunan sebanyak 48 siswa atau 15,23 persen menjadi 267 siswa. Hal ini menunjukkan bahwa setiap tahunnya jumlah siswa pada SMP Negeri 5 Singkawang mengalami turun naik hal ini disebabkan karna banyak nya pesaingan pada seluruh SMP di singkawang.

kelengkapan jumlah tenaga pengajar dan kualitas guru sangat mempengaruhi keberhasilan siswa dalam belajar yang dapat meningkatkan mutu pendidikan untuk itu guru di tuntut lebih profesional dalam menjalankan tugasnya, guru merupakan komponen penting dalam proses belajar mengajar berperan dalam pembentukan sumber daya manusia yang berperan aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga pendidik yang sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin maju dan berkembang tidak semata-mata sebagai pengajar yang memberikan ilmu pengetahuan tetapi juga sebagai

pendidik serta pembimbing yang dapat memberikan pengarahan dan menuntuk siswa dan siswi dalam belajar.

Disini peran kepala sekolah sebagai pemimpin tertinggi yang berpengaruh dan menentukan kemajuan sekolah sangat di perlukan dalam meningkatkan mutu serta kualitas pendidikan agar dapat bersaing dengan sekolah lain bagaimana kemampuan kepala sekolah dalam membuat strategi untuk dapat menarik minat anak didik. Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan bagaimana kepala sekolah dapat menjadi komponen penting yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru agar terlaksana dengan baik serta bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya dan penyalagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana dengan baik dapat meningkatkan kinerja guru melalui program pembinaan kemampuan tenaga pendidik dan dapat memperhatikan kebutuhan dan perasaan orang-orang yang bekerja sehingga kinerja guru selalu terjaga karna guru memiliki sifat dan perilaku yang berbeda , ada yang bersemangat dan penuh tanggung jawab dan ada yang melaksanakan tugas tanpa dilandasi rasa tanggungjawab, kondisi itu dapat menjadi permasalahan di setiap lembaga pendidikan formal dengan begitu kepala sekolah sangat di perlukan dalam mencegah terjadinya permasalahan dalam sekolah agar berjalan dengan baik sesuai dengan prosedur kepemimpinan.

Dari uraian tersebut diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul *Analisis Pengaruh Peran Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Pegawai Di SMP Negeri 5 Singkawang*.

2. Kajian Literatur

2.1 Pengertian Peran Kepala Sekolah

Peran merupakan tindakan atau perilaku yang dilakukan oleh seseorang yang menempati suatu posisi didalam status sosial, syarat-syarat peran mencakup 3 (hal) yaitu:

- 1) Peran meliputi norma-norma yang di hubungkan dengan posisi atau tempat seseorang dalam masyarakat. Peranan dalam arti ini merupakan rangkaian peraturan-peraturan yang membimbing seseorang dalam kehidupan kemasyarakatan.
- 2) Peran adalah suatu konsep perilaku apa yang akan dilaksanakan oleh individu-individu dalam masyarakat sebagai organisasi. Peran juga dapat dikatakan sebagai perilaku individu, yang terkait penting bagi struktur sosial masyarakat.
- 3) Peran adalah suatu rangkaian yang teratur yang ditimbulkan karena suatu jabatan. Manusia sebagai mahluk sosial memiliki kecenderungan untuk hidup berkelompok. Dalam kehidupan berkelompok tadi akan terjadi interaksi antara anggota masyarakat

yang satu dengan anggota masyarakat yang lainnya. Tumbuhnya interaksi diantara mereka ada saling ketergantungan. Dalam kehidupan bermasyarakat itu munculah apa yang dinamakan peran (role). Dari definisi tersebut secara garis besar peran adalah suatu perilaku atau tindakan yang timbul pada seseorang akibat dari posisi atau jabatan tertentu yang dimiliki.

2.2 pengertian kepala sekolah

Menurut Rohiat (2010:33): "Kepala sekolah mempunyai posisi puncak yang memegang kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan, kondisi tersebut menunjukkan bahwa kepala sekolah sebagai pemegang jasa suatu bidang jasa profesional yang sangat khusus".

Berikut beberapa peran kepala sekolah menurut Dadi Permadi (2011), ada tujuh peran utama kepala sekolah menurut kebijakan pendidikan nasional yaitu:

1) *Educator* (Pendidik)

Guru tidak hanya dikatakan sebagai pendidik, kepala sekolah juga dapat dikatakan sebagai pendidik. Tugas seorang pendidik yaitu melaksanakan kegiatan perencanaan, pengelolaan dan evaluasi pembelajaran.

2) *Manager*

Dalam mengelola tenaga kependidikan salah satu tugas yang harus dilakukan kepala sekolah adalah melaksanakan kegiatan pemeliharaan dan pengembangan profesi guru. Kepala sekolah dapat memfasilitasi dan memberikan kesempatan kepada guru dan pegawai untuk dapat melaksanakan kegiatan pengembangan profesi melalui berbagai kegiatan pendidikan dan pelatihan, baik yang dilaksanakan di sekolah maupun di luar sekolah. Menurut Ulber Silalahi (2011:30): "Manager adalah orang yang bertugas, berkewajiban dan bertanggung jawab mengatur pelaksanaan tugas-tugas dari satu unit organisasi secara efektif dan mengalokasi sumber-sumber secara efisien bagi pelaksanaan tugas untuk mencapai tujuan organisasi". Dari pengertian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa manager adalah seseorang yang mampu mengatur dan mengontrol tugas secara efisien agar tercapai sesuai dengan yang diinginkan.

3) *Administrator*

Kepala sekolah sebagai administrator bertanggung jawab terhadap kelancaran pelaksanaan pendidikan dan pengajaran di sekolah. Kepala sekolah melaksanakan kegiatan yang berhubungan dengan fungsinya sebagai administrator yaitu melaksanakan dan mengembangkan kemampuan guru maupun sekolah.

4) *Supervisi*

Kepala sekolah memiliki beberapa peran dalam menjalankan tugasnya. Salah satu peran kepala sekolah yaitu sebagai seorang supervisor. Kepala sekolah sebagai supervisor memberikan layanan kepada guru untuk memperbaiki pengajaran dengan melakukan pembinaan untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuan guru maupun sekolah.

5) *Leader*

Kepala sekolah mempunyai beberapa peran dalam menjalankan tugasnya. Salah satu peran kepala sekolah sebagai pemimpin. Tugas utama yang di emban oleh kepala sekolah sebagai seorang pemimpin yaitu, merumuskan berbagai bentuk kebijakan yang berhubungan dengan visi, orientasi dan strategi pelaksanaan pendidikan yang efektif dan efisien. Menurut Tjutju Yuniarsih dan Suwanto (2011:165): “Kepemimpinan adalah kemampuan dan kekuatan seseorang pemimpin untuk mempengaruhi pikiran (*mindset*) orang lain agar mau dan mampu mengikuti kehendaknya, dan memberi inspirasi kepada pihak lain”. Dari penelitian tersebut dapat disimpulkan pemimpin adalah seseorang yang mampu memberikan kendali kepada pihak lain agar dapat mengikuti kehendaknya.

6) *Inovator* (penciptaan iklim kerja)

Kepala sekolah sebagai pencipta iklim sekolah hendaknya mendorong guru dan tenaga kependidikan lainnya untuk menunjukkan kinerjanya secara optimal dalam kondisi apapun dengan meningkatkan kompetisinya. Kepala sekolah harus mampu menciptakan kondisi kerja yang sehat yang akan memberikan dorongan bagi semua staff untuk bekerja sama dengan rangka mencapai tujuan sekolah.

7) *Motivator*

Menurut KBBI *motivator* adalah orang yang menyebabkan timbulnya motivasi pada orang lain untuk melakukan sesuatu. Dalam hal ini kepala sekolah bertindak sebagai motivator yang akan memberikan motivasi kepada guru dan pegawai dalam meningkatkan kinerja. Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa motivator adalah kemampuan seseorang dalam memberikan energi positif pada orang lain agar mereka menjadi semangat dalam melakukan pekerjaan.

2.3 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja atau prestasi namun tidak hanya itu kinerja memiliki arti yang sangat luas tidak hanya terfokus pada hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung, kinerja memiliki hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Menurut Mangkunegara dalam Widodo (2015:131): “Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

a. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja

Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Simanjuntak dalam Widodo (2015:133) adalah.

1. Kualitas dan kemampuan pegawai: hal yang berhubungan dengan pendidikan/ pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.
2. Sarana pendukung :hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja).
3. Supra sarana : hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

b. Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Rivai dalam Widodo (2015:139): Manfaat penilaian kinerja ditinjau dari berbagai perspektif pengembangan perusahaan khususnya manajemen sumber daya manusia (MSDM) yaitu:

1. Posisi tawar

Untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang objektif dan rasional dengan serikat buruh (kalau ada) atau langsung dengan pegawainya.

2. Perbaikan kinerja

Umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi karyawan dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

3. Penyesuaian kompensasi

Penilaian kinerja membantu pengambilan keputusan dalam penyesuaian ganti rugi, menentukan siapa saja yang perlu dinaikan gajinya.

4. Keputusan penempatan

Membantu dalam promosi, keputusan penempatan, perpindahan dan penututan pangkat pada umumnya didasarkan pada masa lampau atau mengantisipasi kerja.

5. Pelatihan dan pengembangan

Kinerja buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan. Dengan demikian juga, kinerja baik dapat mencerminkan adanya potensi yang belum digunakan dan harus dikembangkan.

c. Indikator Penilaian Kinerja

Menurut Gomes dalam Atmojo (2016:6): “Terdapat 8 kriteria atau indikator untuk mengukur penilaian kinerja”. yaitu :

1. *Quantity of work*

Jumlah pekerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.

2. *Quality of work*

Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.

3. *Job Knowledge*

Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.

4. *Creativeness*

Keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dari tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.

5. *Cooperation*

Kesedian untuk bekerja sama dengan rang lain atau sesama anggota organisasi.

6. *Dependability*

Kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja tepat pada waktunya.

7. *Initiative*

Semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggungjawab.

8. *Personal Qualities*

Menyengkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan dan integritas pribadi.

3. Metode Penelitian

Metode yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dalam bentuk survey. Metode ini dilakukan oleh peneliti pada saat kegiatan lapangan berlangsung. Metode survey adalah penelitian yang sumber data dan informasi utamanya diperoleh dari responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan kuesioner atau angket sebagai instrumen pengumpulan data dalam melakukan studi kasus pada SMP Negeri 5 Singkawang. Sumber data yaitu menggunakan data kualitatif dan data kuantitatif teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner serta observasi. Alat yang digunakan dalam analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan metode SPSS versi 21.

4. Hasil penelitian dan pembahasan

4.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji validitas

Hasil uji validitas dapat dilihat pada table 2 berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Signifikansi			Keterangan
	Indikator 1	Indikator 2	Indikator 3	
Educator	0,000	0,000	0,000	Valid
Manager	0,000	0,000	0,000	Valid
Administrator	0,001	0,000	0,000	Valid
Supervisor	0,000	0,000	0,000	Valid
Leader	0,000	0,000	0,000	Valid
Inovator	0,000	0,000	0,000	Valid
Motivator	0,001	0,000	0,000	Valid
Kinerja	0,000	0,000	0,000	Valid

Sumber: Data Olahan 2019

Berdasarkan tabel 2. diketahui bahwa pertanyaan-pertanyaan pada variabel independen (*educator, manager, administrator, supervisor, leader, inovator, motivator*) dan variabel dependen (*kinerja*) masing-masing mempunyai signifikan sebesar 0,000 dan 0,05 persen, maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan item pertanyaan (indikator) yang terdapat dalam seluruhan variabel masing-masing mempunyai signifikan dibawah 0,05 persen. Maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan item pertanyaan (indikator) yang terdapat pada semua variabel tersebut adalah valid.

b. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Butir pertanyaan dikatakan reliabel atau andal apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Croanbach alpa > 0.06 . hasil pengujian reliabilitas.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standart	Keterangan
Educator	0.839	<0,600	Reliabel
Manager	0.716	<0,600	Reliabel
Administrator	0.798	<0,600	Reliabel
Supervisor	0.795	<0,600	Reliabel
Leader	0.753	<0,600	Reliabel
Inovator	0.739	<0,600	Reliabel

Motivator	0.791	<0,600	Reliabel
Kinerja	0.756	<0,600	Reliabel

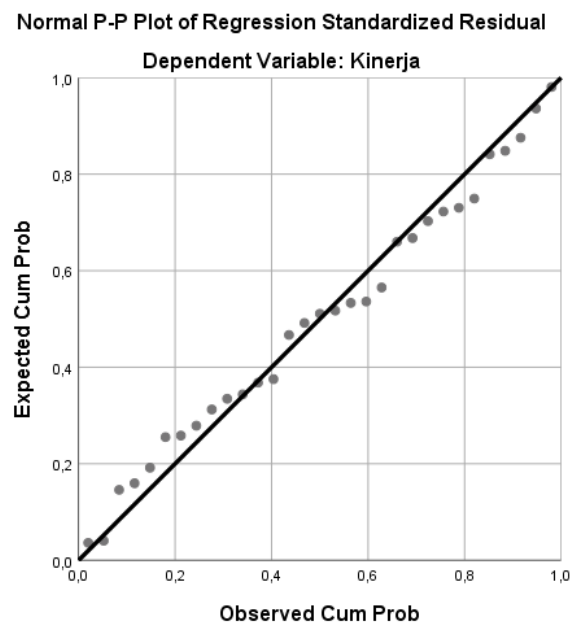
Sumber: Data Olahan 2019

Dari hasil pengujian menunjukkan nilai *Cronbach's alfa* dari keseluruhan variabel adalah lebih besar dari 0,600 dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan adalah reliabel karena semua item pertanyaan mempunyai nilai *Cronbach's alfa* diatas 0,600.

4.2 Uji Normalitas residual

Uji normalitas residual ini menggunakan metode grafik P-P plot yang apa bila penyebaranya data menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal, maka residual pada model regresi tersebut terdistribusi secara normal.

Gambar 1. Grafik P-P PLOT



Sumber : Data olahan 2019

Dari tampilan grafik P-P Plot of Regrssession Standardized Residual pada gambar 1, diatas menunjukkan bahwa gambar titik-titik (yang menggambarkan data sesungguhnya) terlihat menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi sudah berdistribusi normal.

4.3 Uji Multikolinieritas

Untuk menganalisis data dengan uji Multikolinieritas yaitu apabila nilai VIF kurang dari 10 tolerance lebih dari 0,1 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

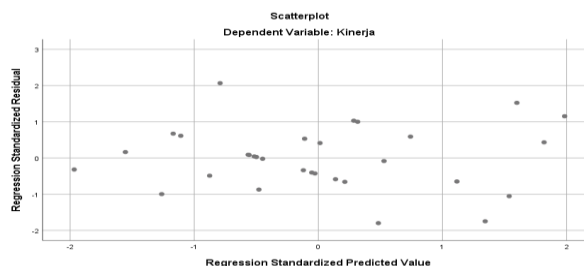
Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Educator	.824	1.213	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Manager	.73	1.361	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Administrator	.795	1.258	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Supervisor	.843	1.186	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Leader	.625	1.600	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Inovator	.715	1.399	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Motivator	.597	1.675	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber: Data Olahan 2019

Dari hasil perhitungan yang terlihat pada tabel 4. maka diketahui bahwa nilai VIF untuk variabel *educator* 1,213, *manager* 1,361, *administrator* 1,258, *supervisor* 1,186, *leader* 1,600, *inovator* 1,399 dan *motivator* 1,657 adalah lebih dari 10. Untuk nilai tolerance variabel *educator* 0,824 lebih besar dari 0,1 , *manager* 0,735 lebih dari 0,01 , *administrator* 0,795 lebih dari 0,1 , *supervisor* 0,843 lebih dari 0,1, *leader* 0,625 lebih dari 0,1 , *inovator* 0,715 lebih dari 0,1, dan *motivator* 0,597 lebih dari 0,1, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi terjadi masalah multikolinieritas.

4.4 Uji Heterokedastisitas

Dalam persamaan regresi berganda perlu diuji mengenai sama atau tidak sama variasi dari residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain. Persamaan regresi yang baik jika terjadi heteroskedastisitas dari hasil output SPSS gambar 3.2 Scatterplot sebagai berikut:

Gambar 2. Grafik SCATTERPLOT

Sumber: Data olahan 2019

Dari grafik scatterplot pada gambar 2. terlihat bahwa tidak ada pola yang teratur serta titik-titik menyebar secara acak diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksikan produktivitas berdasarkan masukan variabel independen *educator, manager, administrator, supervisor, leader, inovator, motivator*.

4.5 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidak penyimpangan yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Model regresi yang baik adalah model regresi yang bebas dari autokorelasi.

Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,740 ^a	.547	.410	1.137	1.534

Sumber : Data Olahan 2019

Diketahui bahwa nilai dari hasil data diatas maka Durbin-Watson test =1,534 dan $DW < 2$, maka dapat disimpulkan bahwa data diatas tidak terjadi autokorelasi maka tidak terjadi masalah autokorelasi.

4.6 Uji Simultan (Uji Statistik F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Kaidah pengajian signifikan:

Jika nilai $\text{sig} > 0,05$ maka tidak memiliki pengaruh signifikan

Jika nilai $\text{sig} < 0,05$ maka memiliki pengaruh signifikan

Tabel 6. Uji F

	Model	F	Sig	Keterangan
1	Regression	3,972	,006 ^b	Berpengaruh

Sumber : data olahan 2019

Berdasarkan pada tabel 6. maka diketahui nilai F adalah 3,972 dengan nilai signifikan sebesar 0,006 lebih kecil dari 0,5 atau 5%. Maka dapat diketahui bahwa *educator* (X1), *manager* (X2), *administrator* (X3), *supervisor* (X4), *leader* (X5), *inovator*(X6) dan *motivator*(X7). Dari hasil penelitian diatas maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, jadi variabel *educator*, *manager*, *administrator*, *supervisor*, *leader*, *inovator* dan *motivator* memiliki pengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja pegawai.

4.7 Uji R² (R Square)

Koefisien determinasi R² digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 7. Hasil Uji R²

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of the Estimate
1	,740 ^a	.547	.410	1.137

Sumber: Data Olahan 2019

Dari tabel 7. dapat diketahui bahwa hasil nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,547. Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa kinerja pegawai di pengaruhi oleh variabel peran kepala sekolah yaitu: *educator*, *manager*, *administrator*, *supervisor*, *leader*, *inovator* dan *motivator* sebesar 54,7 persen dengan sisanya 45,3 persen di pengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar peran kepala sekolah.

4.8 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah model regresi linear dengan melibatkan lebih dari satu variabel bebas yaitu variabel *educator* (X1), *manager* (X2), *administrator* (X3), *supervisor* (X4), *leader* (X5), *inovator* (X6), *motivator* (X7) terhadap kinerja pegawai di SMP Negeri 5 Singkawang. Perhitungan statistik dalam analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan program SPSS pada tabel 8 sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	6,333	2,536	
Educator	0.079	0.093	-0.131
Manager	0.42	0.145	0.462
Administrator	0.25	0.114	0.345
Supervisor	0.126	0.101	0.19
Leader	-0.276	0.137	-0.356
Inovator	-0.304	0.144	-0.352
Motivator	0.356	0.131	0.197

Sumber: Data Olahan 2019

Dari tabel di atas dapat dijelaskan model persamaan regresi dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$Y = -0,131 X_1 + 0,462 X_2 + 0,345 X_3 + 0,19 X_4 - 0,356 X_5 - 0,352 X_6 + 0,197 X_7 + 2,536$. Dari hasil diatas dapat diperoleh nilai dengan konstanta.

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Koefisien regresi variabel *educator* (X_1) berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai koefisien sebesar -0,131
- Koefisien regresi variabel *manager* (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai koefisien sebesar 0,462.
- Koefisien regresi variabel *administrator* (X_3) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai koefisien sebesar 0,345.
- Koefisien regresi variabel *supervisor* (X_4) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai koefisien sebesar 0,19.
- Koefisien regresi variabel *leader* (X_5) berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai koefisien sebesar -0,356.
- Koefisien regresi variabel *inovator* (X_6) berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai koefisien sebesar -0,352.
- Koefisien regresi variabel *motivator* (X_7) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai koefisien sebesar 0,197.

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi yang paling besar mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel *manager* (X_2) dengan nilai signifikansi sebesar 0,462.

4.9 Uji Parsial (Uji Statistik t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas atau independen (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat atau dependen (Y). Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0,05 dengan hipotesisi statistik sebagai berikut: Kajian pengujian signifikansi:

Jika nilai sig > 0,05, maka tidak memiliki pengaruh signifikan

Jika nilai sig < 0,05, maka memiliki pengaruh signifikan

Tabel 9. Hasil Uji t

Variabel	T	Sig	Keterangan
Educator	0,846	0,406	Tidak Signifikan
Manager	2,825	0,01	Signifikan
Administrator	2,19	0,039	Signifikan
Supervisor	1,244	0,226	Tidak Signifikan
Leader	-2,009	0,056	Tidak Signifikan
Inovator	2,12	0,045	Signifikan
Motivator	2,711	0,012	Signifikan

Sumber : Data Olahan 2019

Dari hasil uji t pada Tabel 9 maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Bahwa tidak adanya hubungan secara parsial antara variabel *educator* (X1) terhadap kinerja pegawai (Y). Nilai t sebesar 0,406 > 0,05 dimana hasilnya lebih besar dari 0,05 atau 5%, maka H0 diterima dan H1 ditolak. Dengan nilai hasil perhitungan uji t nilai koefisien *educator* sebesar -0,131 dengan nilai t 0,846 dan tingkat signifikan 0,406 sehingga dapat disimpulkan bahwa dimana *educator* (X1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
- 2) Bahwa adanya hubungan secara parsial antara variabel *manager* (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Nilai t 0,01 < 0,05 dimana hasilnya lebih kecil dari 0,5 atau 5%, maka H0 ditolak atau H1 diterima. Dengan nilai hasil perhitungan uji t nilai koefisien *manager* sebesar 0,462 dengan nilai t 2,825 dan tingkat signifikan 0,01 sehingga dapat disimpulkan bahwa dimana *manager* (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
- 3) Bahwa adanya hubungan secara parsial antara *administrator* (X3) terhadap kinerja pegawai (Y). Nilai t 0,039 < 0,05 dimana hasilnya lebih kecil dari 0,5 atau 5%, maka H0 ditolak atau H1 diterima. Dengan nilai hasil perhitungan uji t nilai koefisien *administrator* sebesar 0,345 dengan nilai t 2,190 dan tingkat signifikan 0,039 sehingga dapat disimpulkan bahwa dimana *administrator* (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
- 4) Bahwa tidak adanya hubungan secara parsial antar *supervisor* (X4) terhadap kinerja pegawai (Y). Nilai t 0,226 > 0,05 dimana hasilnya lebih besar dari 0,5 atau 5%, maka H0 diterima dan H1 ditolak. Dengan nilai hasil perhitungan uji t nilai koefisien *supervisor* sebesar 0,19 dengan nilai t 1,244 dan tingkat signifikan 0,226 sehingga dapat disimpulkan bahwa dimana *supervisor* (X4) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

- 5) Bahwa tidak adanya hubungan secara parsial antara *leader* (X5) terhadap kinerja pegawai (Y). Nilai t $0,056 > 0,05$ dimana hasilnya lebih besar dari 0,5 atau 5%, maka H_0 diterima atau H_1 ditolak. Dengan nilai hasil perhitungan uji t nilai koefisien *leader* sebesar -0,356 dengan nilai t -2,009 dan tingkat signifikan 0,056 sehingga dapat disimpulkan bahwa dimana *leader* (X5) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
- 6) Bahwa adanya hubungan secara parsial antara *inovator* (X6) terhadap kinerja pegawai (Y). Nilai t $0,045 < 0,05$ dimana hasilnya lebih kecil dari 0,5 atau 5%, maka H_0 ditolak atau H_1 diterima. Dengan nilai hasil perhitungan uji t nilai koefisien *inovator* sebesar -0,352 dengan nilai t 2,12 dan tingkat signifikan 0,045 sehingga dapat disimpulkan bahwa dimana *inovator* (X6) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
- 7) Bahwa adanya hubungan secara parsial antara *motivator* (X7) terhadap kinerja pegawai (Y). Nilai t $0,012 < 0,05$ dimana hasilnya lebih kecil dari 0,5 atau 5%, maka H_0 ditolak atau H_1 diterima. Dengan nilai hasil perhitungan uji t nilai koefisien *motivator* sebesar 0,197 dengan nilai t 2,711 dan tingkat signifikan 0,012 sehingga dapat disimpulkan bahwa dimana *educator* (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan peneliti mengenai pengaruh peran kepala sekolah terhadap kinerja pegawai di SMP Negeri 5 Singkawang maka ditarik kesimpulan sebagai berikut:

5.1 Analisis Tanggapan Responden

- a. Berdasarkan hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa uji F dengan variabel *educator*, *manager*, *administrator*, *supervisor*, *leader*, *inovator* dan *motivator* mempunyai pengaruh yang signifikan dan bersama-sama (simultan) terhadap variabel kinerja pegawai di SMP Negeri 5 Singkawang.
- b. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai t yaitu variabel *educator* (X1), *supervisor* (X4), *leader* (X5) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel terikat yaitu variabel kinerja pegawai (Y) sedangkan variabel *manager* (X2), *administrator* (X3), *inovator* (X6) dan *motivator* (X7) mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel terikat yaitu variabel kinerja pegawai (Y) di SMP Negeri 5 Singkawang dan variabel *manager* (X2) yang paling berpengaruh.

- c. Hasil perhitungan regresi menunjukkan hasil nilai koefisien determinan (R^2) sebesar 0,547 atau 54,7 persen kinerja pegawai di pengaruhi oleh *educator, manager, administrator, supervisor, leader, inovator* dan *motivator*. Dengan sisanya 45,3 persen dipengaruhi oleh faktor diluar peran kepala sekolah.

6. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka penulis mencoba memberikan saran kepada SMP Negeri 5 Singkawang. Dengan peran kepala sekolah terhadap kinerja pegawai sebagai berikut:

- a. Kepala sekolah diharapkan mampu memberikan dorongan yang lebih serta motivasi agar pegawai dalam melakukan tugasnya termotivasi dan dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan yang diharapkan kepala sekolah.
Diharapkan peran kepala sekolah sebagai inovator dapat lebih ditingkatkan agar dapat memberikan ide serta gagasan dalam kemajuan sekolah dan peningkatan kineja pegawai agar tercapai tujuan yang ditetapkan.
- b. Pegawai diharapkan dapat meningkatkan kualitas kinerja mereka agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik sehingga tujuan sekolah dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan.
- c. Pegawai diharapkan patuh atas kebijakan dan peraturan yang dibuat kepala sekolah agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Angrilla, Shela, , 2018, "Pengaruh Peran Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru dan Pegawai di SMP Negeri 8 Singkawang", STIE Mulia Singkawang.
- Atmojo, Singgih Tiwut & Tjahjono, Heru Kurnianto, 2016, *Pengaruh Keadilan Distributif dan Prosedural Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Paramedis di Rumah Sakit*, JBTI (Jurnal Bisnis: Teori dan Implementasi) Vol. 7 No 1 halaman 36-51, Magister Manajemen UMY, Yogyakarta.
- Arimbi, 2011, "Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejurusan (SMK) Negeri Di Temanggung". Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Badriyah, Mila, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Setia, Bandung.
- Permadi, Dadi & Arifin, Daeng, 2011, *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Komite Sekolah*, PT Sarana Panca Karya Nusa, Bandung.
- Fahmi, Irham, 2014, *Manajemen Produksi dan Operasional*, Alfabeta, Bandung.

- Fauzi, 2016, “ *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru MTS AN-NUR Pelopor Bandar Jaya Barat Kabupaten Lampung Tengah*”, Manajemen Pendidikan Islam, Tarbiyah dan Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Raden Intan, Lampung.
- Hasibun, 2018, “*Hubungan Kepala Sekolah Sebagai Administrator Dengan Kinerja Guru di SMP Negeri 2 Tanjung Pura*”, Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
- Nurdin, 2017, “*Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Honorer di SD Negeri 33/5 Mattoangin Kab Pangkep*”, Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar
- Putri, 2018, “ *Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MTs Muhammaduyah Bandar Lampung*”. Manajemen pendidikan islam, Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Raden Intan, Lampung
- Priyatno, Duwi, 2016, *Belajar Alat Analisis Data dan Cara Pengolahannya dengan SPSS*, Gava Media, Yogyakarta
- Rohiat, 2010, *Manajemen Sekolah- Teori Dasar dan Praktik*, PT Refika Aditama, Bandung
- Setiawan, 2013, “*Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Wonosari*”. Pendidikan Ekonomi BKK Akuntansi, FKIP Universitas Sebelas Maret
- Setiadi, 2013, “*Pengaruh Peran Kepala Sekolah Sebagai Pendidik, Manager, Motivator Dan Supervisor Terhadap Kinerja Guru DI SMK Negeri 1 Piyi Yogyakarta*”, Fakultas Teknik Universitas Negeri Yogyakarta
- Silalahi, Ulber, 2011, *Asas-Asas Manajemen*, PT Refika Aditama, Bandung
- Sugiyono, 2015, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*, Alfabeta, Bandung
- _____, 2011, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Alfabeta, Bandung
- _____, 2012, *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif Dan Kombinasi (Mixed Methods)*, Alfabeta, Bandung
- Widodo, Suparno Eko, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan kedua*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta
- Yuniarsih, Tjutju & Suwanto, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alfabeta, Bandung
- Yusuf, Muri A, 2014, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan*, Kencana, Jakarta