

Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Guru di SMK Negeri Kabupaten Sarolangun

**Ahmad Fithoni / Dosen
David Waliyasyah / Mahasiswa
Muhammad Alif / Mahasiswa
Jurusan Manajemen
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi – Graha Karya**

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Produktivitas Guru di SMK Negeri Sarolangun, Metode pengumpulan data digunakan metode survey ini digunakan untuk mendapatkan informasi dari responden dengan menggunakan teknik wawancara dan menyebarkan daftar pertanyaan serta dengan menggunakan pengukuran skala likert. Alat analisis data digunakan adalah regresi berganda metode ini menggunakan bantuan computer melalui program *SPSS 20.0 for windows*. Gaya Kepemimpinan mempengaruhi Produktivitas Kerja Guru di SMK Negeri Sarolangun Variabel Gaya Kepemimpinan adalah t_{hitung} 2.811 dan dengan menggunakan level significance (taraf signifikansi) sebesar 5 % diperoleh t_{tabel} sebesar 1.67155 yang berarti bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $2.811 > 1.67155$ artinya Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Hasil perhitungan adjusted R2 model Summary menunjukkan nilai 0,499 atau 49,9%. Hasil ini dapat diartikan bahwa: Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap Produktivitas Kerja guru sebesar 49,9 % Sedangkan sisanya sebesar 50,1 % dipengaruhi oleh hal lain yang tidak termasuk variabel penelitian.

I. Pendahuluan

Pembangunan nasional dibidang pendidikan merupakan upaya demi mencerdaskan bangsa dan meningkatkan kualitas manusia Indonesia dalam mewujudkan masyarakat yang maju, adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan UUD 1945 yang memungkinkan warganya mengembangkan diri sebagai manusia Indonesia seutuhnya. Umaedi (2005: 2) mengungkapkan bahwa: “*Peningkatan kualitas pendidikan merupakan suatu proses yang terintegrasi dengan proses peningkatan kualitas sumber daya manusia itu sendiri*”. Oleh karena itu pendidikan harus mampu mempersiapkan sumber daya manusia yang berdaya saing global. Maka dari itu, guru sebagai tenaga pendidik memiliki kedudukan dan peran yang sangat penting dalam proses pendidikan. Kemampuan guru menggunakan seluruh potensi yang tersedia (*input*: anak didik, waktu, tenaga, metode dan sebagainya) dalam memegang peran dan melaksanakan tugas pokok dan fungsi sebagai pendidik (*process*) guna menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas (*output*) merupakan indikasi dari produktivitas guru. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Sondang P. Siagian (2002: 34) bahwa produktivitas adalah: “Kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal”.

Produktivitas kerja dapat dicapai dengan pemanfaatan seluruh sumberdaya secara maksimal, dan pemanfaatan yang maksimal hanya dapat dicapai dengan disiplin kerja. Disiplin kerja akan dapat dicapai pula dengan adanya jaminan kepastian berupa standar kepatuhan (hukum, perundangan, peraturan, prosedur kerja dan etika) dan pengawasan efektif dari pimpinan. Lipham James dalam Wahjosumidjo (2001: 2-3) mengemukakan hasil studi tentang keberhasilan sekolah menunjukkan bahwa kepala sekolah adalah orang yang mampu menentukan focus dan suasana sekolah. Dikatakan pula sekolah yang berhasil adalah sekolah yang memiliki pimpinan yang berhasil (*effective leader*). Pempimpin sekolah adalah figure yang digambarkan sebagai seseorang yang memiliki harapan tinggi kepada para pendidik dan para peserta didik. Pemimpin sekolah adalah orang yang semestinya paling mengerti tentang seluruh tugas pendidik dan seluruh kebutuhan peserta didik, dan tahu bagaimana menciptakan lingkungan tempat proses belajar mengajar menjadi menyenangkan bagi mereka. Untuk mendisiplinkan tenaga pengajar di sekolah (guru) diperlukan pemimpin (kepala sekolah) yang baik dan mampu. Kepala sekolah tidak hanya dituntut menguasai bidangnya (*professional knowledge*), namun yang lebih penting adalah kemampuan untuk menjadi seorang “*Caretaker*” yang unggul (Pengurus/Penanggung-jawab/Pemegang/Pengendali/Penjaga). Seorang pemimpin yang mampu menjadi “*Caretaker*” menunjukkan adanya keharmonisan antara fikiran (*thoughts*), kata (*words*) dan perbuatan (*deeds*). Hal itu berarti bahwa seorang kepala sekolah tidak hanya mengandalkan tindakan nyata tentang segala sesuatu yang difikirkan dan diucapkan, tetapi juga harus pandai mengkomunikasikan apa yang diinginkan untuk dilakukan dan dicapai oleh tenaga pendidik yang merupakan bawahannya. Sehingga dapat disimpulkan, bahwa setiap tenaga pendidik (guru) yang menjadi bawahan akan memiliki kepercayaan terhadap pemimpin (kepala sekolah) yang pemikiran, perkataan dan perbuatannya selalu dalam keharmonisan, sehingga para guru dapat menjadikan figure pemimpinnya sebagai teladan yang disegani.

Lebih lanjut dikemukakan Wahjosumidjo (2001: 3) efektifitas kepemimpinan kepala sekolah pada hakikatnya berkaitan dengan tingkat kepedulian seorang pemimpin dalam keterlibatannya pada dua orientasi, yaitu apa yang telah dicapai oleh organisasi (*organizational achievements*) dan pembinaan atau pemeliharaan terhadap organisasi (*organizational maintenance*) yang dipimpinnya. *Organizational achievements* mencakup kegiatan pendidikan (proses belajar-mengajar), prestasi tenaga pendidik dan peserta didik, kemampuan pendanaan, kemampuan untuk beradaptasi dengan program-program inovatif dan sebagainya. Sementara *organizational maintenance* berkaitan dengan upaya menjaga produktivitas, kinerja, kedisiplinan, motivasi dan sebagainya. Sangatlah beralasan bila dikatakan bahwa upaya pendisiplinan guru di sekolah tidak lepas dari tanggung jawab dan peran kepala sekolah yang memimpin mereka. Kegagalan kepala sekolah dalam menggerakkan setiap sumber daya manusia yang ada dalam sekolah, tidak menutup kemungkinan dapat menyebabkan kegagalan

disemua lini dalam mencapai tujuan yang diharapkan (*organizational objectives achievement failure*).

II. Kajian Literatur dan Metode Penelitian

a. Kajian Literatur

Gaya Kepemimpinan

Pengertian Gaya Kepemimpinan menurut Nawawi (2003:15) adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku para anggota organisasi atau bawahannya. Seseorang yang menduduki jabatan pimpinan mempunyai kapasitas untuk membaca situasi yang dihadapinya secara tepat dan menyesuaikan Gaya Kepemimpinan agar sesuai dengan tuntutan situasi yang dihadapinya, meskipun penyesuaian itu hanya bersifat sementara. Menurut House (2001:52) dalam buku Suwatno,terdapat 4 macam Gaya Kepemimpinan yang terdiri atas: Kepemimpinan Direktif; Kepemimpinan yang mendukung; Kepemimpinan partisipatif; dan Kepemimpinan berorientasi prestasi.

Berkaitan dengan kriteria pengambilan keputusan tersebut, menurut Adair (2008:11) terdapat 6 fungsi kepemimpinan sebagai berikut :

- Perencanaan. Mencari semua informasi yang tersedia, mendefinisikan tugas, maksud atau tujuan kelompok, membuat rencana yang dapat terlaksana (dalam kerangka membuat keputusan yang tepat)
- Pemrakarsaan. Memberikan pengarahan pada kelompok mengenai sasaran dan rencana menjelaskan mengapa menetapkan sasaran atau rencana merupakan hal yang penting, membagi tugas pada anggota kelompok, menetapkan standar kelompok
- Pengendalian. Memelihara antara kelompok mempengaruhi tempo,memastikan semua tindakan diambil dalam meraih tujuan,menjaga keadaan(relevansi)diskusi dan mendorong kelompok mengambil tindakan /keputusan.
- Pendukung. Mengungkapkan pengakuan terhadap orang dan kontribusi mereka, memberi semangat pada kelompok/individu,menciptakan semangat tim,meredakan ketegangan dengan humor,merukunkan perselisihan atau meminta orang lain menyelidikinya.
- Penginformasian. Memperjelas tugas dan rencana, memberikan informasi dari kelompok, membuat ringkasan atas usul dan gagasan yang masuk akal
- Pengevaluasian. Mengevaluasi kelayakan gagasan menguji konsekuensi solusi, yang di usulkan, mengevaluasi prestasi kelompok, membantu kelompok mengevaluasi sendiri prestasi mereka berdasarkan standar yang ada.

Produktivitas

Konsep produktivitas pada umumnya mengaitkan antara (output) dengan masukan (input). Produktivitas didefinisikan Whitmore (Sedarmayanti, 2001:58) Produktivitas adalah suatu ukuran atas penggunaan sumber daya dalam suatu organisasi yang biasanya dinyatakan sebagai rasio dari keluaran yang dicapai dengan sumber daya”). Produktivitas mempunyai dua dimensi.dimensi pertama adalah efektivitas yang mengarah kepada pencapaian untuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Defenisi yang kedua yaitu efesiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau sebagai mana pekerjaan tersebut dilaksanakan. Konsep produktivitas pada dasarnya dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu : Dimensi individu dan dimensi organisasi pengkajian masalah produktivitas dari dimensi individu tidak lain melihat produktivitas terutama dalam hubungannya dengan karakteristik-karakteristik keperibadian individu dalam konteks ini esensi pengertian produktivitas adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

Sondang P.Siagian (2006 : 254), mengatakan definisi produktivitas kerja sebagai berikut : ”produktivitas kerja adalah kemampuan mempeoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan (output) yang optimal bahkan kalau mungkin

yang lebih maksimal.” Sementara itu ditinjau dari dimensi keorganisasian, konsep produktivitas secara keseluruhan merupakan dimensi lain dari pada upaya mencapai kualitas dan kuantitas suatu proses kegiatan berkenaan dengan bahasa ilmu ekonomi. Oleh karena itu, selalu selalu berorientasi pada bagaimana berfikir dan bertindak untuk mendayagunakan sumber masukan agar mendapat keluaran yang optimum. Dengan demikian konsep produktivitas dalam pandangan ini selalu ditempatkan pada kerangka hubungan teknis antara masukan (input) dan keluaran (output). Dari berbagai pendapat di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber daya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan. Sehingga dalam perbandingan antara efektivitas menghasilkan keluaran (output) dengan efisiensi penggunaan masukan (input) yang kesemuanya merupakan pandangan akan peningkatan kualitas karyawan yang diinginkan atau dibutuhkan dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan. Menurut Sedarmayanti (2001:72), faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, diantaranya, adalah: Sikap Mental, Pendidikan dan Pelatihan, Keterampilan, Manajemen, Hubungan Industrial, Tingkat Penghasilan, Sarana Produksi, dan Teknologi.

b. Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang akan dilakukan adalah metode penelitian deskriptif. Metode ini merupakan suatu metode dalam meneliti status kelompok manusia, suatu objek, kondisi atau peristiwa yang dialami sekarang.

Metode Analisis Data

Metode analisis dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif guna mencari pengaruh Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap produktivitas guru yang selanjutnya diambil suatu kesimpulan yang tidak berlaku umum.

1. Analisis Regresi linear Berganda

Suatu cara yang digunakan untuk mengolah hasil penelitian guna memperoleh suatu kesimpulan. Adapun metode pengolahan data yang digunakan adalah analisis Regresi linear sederhana untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap produktivitas kerja guru (Y). Untuk Mengitung persamaan Regresi dengan rumus : $Y = a + b_1X$

Keterangan:

- Y = Variabel produktivitas kerja
- X = Variabel motivasi
- b = Koefisien Regresi Motivasi
- a = konstanta

2. Uji t

Uji t yaitu untuk menguji kemaknaan koefisien regresi parsial jika thitung > t tabel. Uji t ini digunakan untuk menguji koefisien regresi secara individual yaitu antara variabel independen dengan variabel dependen. Adapun langkah –langkahnya : menentukan hipotesis Ho: $B_1 = 0$, (tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Dan H1: $B_1 \neq 0$, (ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dengan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05 . sedangkan kriteria pengujian Ho diterima apabila signifikansi > 0,05 dan Ho ditolak apabila signifikansi < 0,0

3. Uji Koefisien Determinasi (R)

Uji ini bertujuan menentukan proporsi presentase total varians dalam variabel dependent yang diterangkan oleh variabel independen secara bersama sama. Nilai penting dalam keluaran ini ialah nilai R Square nilai standar error of Estimate dan nilai surbin-waston (Jonathan Sarwono, 2012:2)

III. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Analisa Regresi Linier sederhana

Berdasarkan perhitungan regresi linier Bergada

Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Guru di SMK Negeri Sarolangun dengan bantuan *program SPSS for windows Versi 20.0* pada tabel *Coefficients*

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.190	2.316		4.358	.000
	Gaya Kepemimpinan	.756	.366	.370	2.811	.076

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS

Hasil perhitungan Coefficient dengan menggunakan SPSS menghasilkan persamaan $Y = 12,190 + 0,663X$ analisisnya sebagai berikut:

- 1) Hasil perhitungan konstanta menunjukkan nilai yang positif dan lebih besar daripada koefisien variabel-variabel bebas, artinya jika diasumsikan tidak ada pengaruh dari variabel gaya kepemimpinan ataupun disiplin (jika diasumsikan X_1 dan $X_2 = 0$ / konstant), maka produktivitas kerja masih tetap ada dan cukup besar, hal ini dikarenakan ada probabilitas pengaruh faktor lain diluar penelitian.
- 2) Hasil perhitungan koefisien variabel X (Gaya Kepemimpinan) bernilai positif 0,756 berarti bahwa jika diasumsikan variabel X_2 (Disiplin) dianggap konstan, maka setiap peningkatan nilai variabel X_1 (Gaya Kepemimpinan) sebesar 1 poin secara persepsional akan mendorong peningkatan Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,756 poin.

2. Uji t (Uji Parsial)

Uji t ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Guru di SMK Negeri Sarolangun. dengan melalui bantuan *program SPSS for windows Versi 20.0* pada *Coefficients*

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Produktivitas Kerja Guru di SMK Negeri Sarolangun.

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t_{hitung} untuk Variabel Gaya Kepemimpinan adalah $t_{hitung} 2.811$ dan dengan menggunakan level significance (tarap signifikansi) sebesar 5 % diperoleh t_{tabel} sebesar 1.67155 yang berarti bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $2.811 > 1.67155$ artinya Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. sehingga hipotesis yang menyatakan Gaya Kepemimpinan (X_1) mempunyai pengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja. Jadi Gaya Kepemimpinan sangat mempengaruhi Produktivitas Kerja Guru di SMK Negeri Sarolangun.

3. Analisis Koefisien Determinasi R^2 (Adjusted R Square)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.707 ^a	.499	.481	6.22196

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS

Hasil perhitungan *adjusted R² model Summary* menunjukkan nilai 0,499 atau 49,9%. Hasil ini dapat diartikan bahwa: Jika diasumsikan kedalam model regresi dimana Produktivitas Kerja merupakan pengaruh dari Gaya Kepemimpinan, maka secara persentase, kontribusi pengaruh yang diberikan variabel bebas Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja (Y) adalah sebesar 49,9%. Sedangkan selebihnya sebesar 50,1% dipengaruhi oleh hal lain yang tidak termasuk variabel penelitian.

1. Kesimpulan

Gaya Kepemimpinan mempengaruhi Produktivitas Kerja Guru di SMK Negeri Sarolangun. Variabel Gaya Kepemimpinan adalah t_{hitung} 2.811 dan dengan menggunakan level significance (taraf signifikansi) sebesar 5 % diperoleh t_{tabel} sebesar 1.67155 yang berarti bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $2.811 > 1.67155$ artinya Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Hasil perhitungan *adjusted R² model Summary* menunjukkan nilai 0,499 atau 49,9%. Hasil ini dapat diartikan bahwa: Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap Produktivitas Kerja guru sebesar 49,9 % Sedangkan sisanya sebesar 50,1 % dipengaruhi oleh hal lain yang tidak termasuk variabel penelitian.

Daftar Pustaka

- Dessler, Gary, 2003. "Manajemen Sumber Daya Manusia", Edisi Kesepuluh, Jilid 1, PT. Indeks, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P., 2006. "Manajemen Sumber Daya Manusia", Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mathis, Robert L., dan John H. Jackson, 2002, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Salemba Empat, Jakarta.
- Moenir, H.A.S, 2006, "Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia", PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Robbins, Stephen P., 2006. "Perilaku organisasi", Edisi Bahasa Indonesia. PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Siagian, Sondang P., 2002. "Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja", PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Simamora, Henry. 2007. "Manajemen Sumber Daya Manusia". STIE YKPN. Yogyakarta.
- Somantri, Ating dan Sambas Ali Muhidin, 2006, "Aplikasi Statistika dalam Penelitian". CV. Pustaka Setia, Bandung.
- Sugiyono, 2010, "Metode Penelitian Kuantitatif-Kualitatif untuk R and D". Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2009. "Manajemen Sumber Daya Manusia", Prenada Media Group. Jakarta.
- Tohardi, Ahmad, 2002, "Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia", Mandar Maju, Jakarta.
- Umaedi, 2005, "Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah", Depdiknas, Dirjen Dikdasmen, Jakarta.
- Umar, Husein, 2005, "Riset SDM dalam Organisasi", Penerbit Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Wahjosumidjo, 2001, "Kepemimpinan Kepala Sekolah", Raja Grafindo, Jakarta
- Walker, James W., 2003, "Human Resources Strategy (Strategi Sumber Daya Manusia)", PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jaka