

Pengaruh Persepsi Atas Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru pada SMK Swasta di Kota Depok

Dian Irmasari

Universitas Indraprasta PGRI, Jakarta, Indonesia

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of perceptions on teacher professionalism on the performance of teachers in Depok City Private Vocational Schools. The research method used was a path analysis survey (Path Analysis) with a total of 85 respondents from class XI students at Kesuma Bangsa Vocational School, Cakra Nusantara Vocational School, and Citra Negara Vocational School in Depok City for the 2021/2022 academic year. The results of this study indicate that: There is a significant direct influence on the perception of the Principal's leadership on the performance of the teachers of Private Vocational Schools in Depok City. This is evidenced by the value Sig.= 0.000 < 0.05 and $t_{count} = 4,684$. There is a direct, insignificant effect on the perception of teacher professionalism on the performance of the Depok City Private Vocational School teachers. This is indicated by the value Sig.= 0.652 > 0.05 and $t_{count} = -.453$. There is a significant direct influence on the perception of the principal's leadership on the perception of the professionalism of the Depok City Private Vocational School teachers. This is evidenced by the value Sig.= 0.003 < 0.05 and $t_{count} = 3.058$. There is an insignificant indirect effect on the perception of the principal's leadership through students' perceptions of teacher professionalism on the performance of private high school teachers in Depok City. This is indicated by the value of $t_{count} = 1.533 < t_{table} = 1.980$.

Key Words: Perception on the Headmaster leadership; professionalism; teachers performance;

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Persepsi atas profesionalisme guru terhadap kinerja guru SMK Swasta Kota Depok. Metode penelitian yang digunakan adalah survey analisis jalur (*Path Analysis*) dengan jumlah responden sebanyak 85 dari siswa kelas XI SMK Kesuma Bangsa, SMK Cakra Nusantara, dan SMK Citra Negara di Kota Depok tahun ajaran 2021/2022. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Terdapat pengaruh langsung yang signifikan persepsi atas kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru SMK Swasta Kota Depok. Hal ini dibuktikan dengan nilai Sig.= 0,000 < 0,05 dan $t_{hitung} = 4.684$. Terdapat pengaruh langsung yang tidak signifikan persepsi atas profesionalisme guru terhadap kinerja guru SMK Swasta Kota Depok. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Sig.= 0,652 > 0,05 dan $t_{hitung} = -.453$. Terdapat pengaruh langsung yang signifikan persepsi atas kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap persepsi atas profesionalisme guru SMK Swasta Kota Depok. Hal ini dibuktikan dengan nilai Sig.= 0,003 < 0,05 dan $t_{hitung} = 3.058$. Terdapat pengaruh tidak langsung yang tidak signifikan persepsi atas kepemimpinan Kepala Sekolah melalui persepsi siswa atas profesionalisme guru terhadap kinerja guru SMA Swasta di Kota Depok. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} = 1.533 < t_{tabel} = 1.980$.

Kata Kunci: Persepsi atas Kepemimpinan Kepala Sekolah; Profesionalisme; dan Kinerja Guru;

Penulis Korespondensi: (1) Dian Irmasari (2) Universitas Indraprasta PGRI, Jakarta, (3) Jl. Nangka Raya No. 58C, Jakarta, dan Indonesia, (4) madinah_butik@gmail.com

Copyright © 2021. The Author(s). Published by Universitas Indraprasta PGRI, Jakarta, Indonesia. This is an open access article licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

PENDAHULUAN

Upaya meningkatkan mutu pendidikan suatu sekolah melibatkan banyak faktor antara lain ditentukan oleh guru, mutu masukan (siswa), sarana dan faktor-faktor instrumental lainnya. Dari faktor-faktor tersebut, guru memegang peranan penting dalam menghasilkan mutu pengajaran. Oleh karena itu peningkatan mutu pendidikan tidak terlepas dari upaya meningkatkan kualitas guru sebagai salah satu bagian penting dari keseluruhan system pendidikan.

Untuk meningkatkan kualitas guru tidak terlepas dari peran kepala sekolah sebagai pejabat yang membuat kebijakan dimana kebijakan tersebut mampu menciptakan iklim kerja yang kondusif. Kepala sekolah berfungsi sebagai motor penggerak bagi semua sumber daya sekolah. Secara lebih spesifik kepala sekolah dituntut untuk mampu menggerakkan guru secara efektif, membina hubungan baik antara pemangku kepentingan agar tercipta suasana yang kondusif, menginspirasi, produktif, serta mampu merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi berbagai kebijakan dan perubahan dalam rangka menciptakan hasil didik yang berkualitas.

Berdasarkan U.U No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Bab IV Kualifikasi dan kompetensi, pasal 6 menyebutkan bahwa guru dan dosen wajib memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran yang sehat jasmani dan rohani, memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional, serta memiliki sertifikasi profesi. Persyaratan keikutsertaan untuk memperoleh sertifikasi profesi, dijelaskan lebih jauh dalam Pasal 7 ayat (1) yang berbunyi: Kualifikasi akademik guru diperoleh melalui pendidikan tinggi program sarjana (S1) atau program diploma empat (D4). Semua ini merupakan persyaratan mutlak dan mempunyai tujuan untuk menghindari ungkapan menjadi guru hanya sekedar mendompleng sebuah popularitas.

Atas dasar uraian tersebut di atas, maka wawasan, pengetahuan serta ketrampilan mengajar guru harus terus ditingkatkan melalui pembinaan profesional baik secara vertikal maupun horisontal. Mengingat hal tersebut di atas, maka perlu adanya suatu sistem pembinaan profesional dalam suatu pola dan mekanisme yang lebih dinamis dengan dilandasi suatu cita-cita untuk menjadi lebih baik. Dalam sistem pembinaan profesional ini terdapat berbagai program atau pola pendekatan yang mampu meningkatkan dan mendorong guru untuk belajar, baik sikap, kemampuan, pengetahuan maupun ketrampilan sehingga memberikan dampak positif dalam melaksanakan proses pembelajaran yang akhirnya dapat meningkatkan prestasi belajar siswa.

Pembinaan profesional guru melalui berbagai pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu upaya meningkatkan kemampuan dan wawasan guru dalam bidang pendidikan yang lebih efektif dan berkualitas. Dengan demikian pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada guru diharapkan dapat meningkatkan kreatifitas dan inovasi guru dalam melaksanakan pembelajaran di kelas, dengan harapan para siswa lebih tertarik untuk mengikuti dan mendalami pelajaran yang sedang diikutinya. Pembelajaran inovatif dan kreatif merupakan salah satu metode pembelajaran yang dapat meningkatkan minat siswa dalam belajar. Sebaliknya pembelajaran yang bersifat monoton atau tidak variatif biasanya dapat menimbulkan minimnya minat siswa dan menimbulkan kejenuhan siswa dalam mengikuti pelajaran.

Agar para guru mau meningkatkan profesionalisme guru perlu adanya dorongan baik dari dalam maupun dari luar diri guru. Disini peran Kepala Sekolah sebagai pimpinan suatu lembaga diperlukan. Untuk meningkatkan kualitas guru tidak terlepas dari peran kepala sekolah sebagai pejabat yang membuat kebijakan dimana kebijakan tersebut mampu menciptakan iklim kerja yang kondusif. Kepala sekolah berfungsi sebagai motor penggerak bagi semua sumber daya sekolah. Secara lebih spesifik kepala sekolah dituntut untuk mampu menggerakkan guru secara efektif, membina hubungan baik antara pemangku kepentingan agar tercipta suasana yang kondusif, menginspirasi, produktif, serta mampu merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi berbagai kebijakan dan perubahan dalam rangka menciptakan hasil didik yang berkualitas.

Profesionalisme guru merupakan hal yang sangat penting. Profesionalisme merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari seorang guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Guru sebagai sumber daya manusia diharapkan mampu mengerahkan dan mendayagunakan faktor-faktor lainnya sehingga tercipta proses belajar mengajar yang bermutu. Dengan profesionalisme, guru akan memiliki kinerja yang tinggi.

Secara empiris, guru yang profesional akan dapat menciptakan kreatifitas dalam mengajar. Guru dalam menciptakan sesuatu yang baru, baik dalam melakukan pembelajaran yang kreatif dan inovatif maupun dalam peningkatan wawasan dan keilmuan yang kontinu merupakan bagian yang tak terpisahkan dari kegiatan mengajar.

Guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu berbagai upaya dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Hasil pengajaran tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan kalau tanpa didukung oleh guru yang profesional dan berkualitas. Dengan dukungan dan dorongan Kepala Sekolah, kinerja dan profesional guru dapat terbangun.

Sumber daya yang diperlukan dalam menjalankan proses pendidikan harus tersedia dan dalam keadaan siap dan sekolah harus dapat seoptimal mungkin mampu memberdayakan atau memanfaatkan sumber daya semaksimal mungkin. Untuk itu diperlukan seorang Kepala Sekolah yang mampu memo bilisasi sumberdaya yang ada disekitarnya.

Kepala sekolah harus memiliki komitmen dan motivasi yang kuat dalam mengkoordinasikan, menggerakkan dan menyeraskan semua sumber daya pendidikan yang tersedia untuk dapat meningkatkan mutu sekolah yang dipimpinnya secara optimal. Seorang kepala sekolah dituntut memiliki kemampuan memimpin dan mengelola yang tangguh untuk meningkatkan mutu sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong sekolah untuk mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran sekolah yang dipimpinnya melalui program yang direncanakan secara terencana dan bertahap.

Dibawah kepemimpinan Kepala Sekolah dalam mengelola manajemen pendidikan harus dapat menciptakan organisasi yang mampu memberikan pelayanan yang memuaskan kepada masyarakat pada umumnya dan objek pendidikan (siswa dan orang tua) pada khususnya. Dengan kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi sumber yang ada disekolah dan pengelolaan yang baik akan menghasilkan guru yang profesional dan tentu saja guru yang memiliki kinerja tinggi. Guru yang profesional dan memiliki kinerja tinggi akan menciptakan persepsi positif pada para siswanya.

Pembinaan yang dilakukan pihak sekolah menciptakan kesan positif bagi semua pihak yaitu staf pengajar, siswa, orangtua siswa, dan masyarakat. Kondisi ini menciptakan persepsi positif khususnya siswa. Dengan persepsi atas kepemimpinan Kepala Sekolah, profesionalisme guru, dan kinerja guru yang positif, maka siswa akan terdorong menjaga nama baik sekolah dengan perilaku yang positif pula. Perilaku inilah yang juga akan mempengaruhi sikap siswa dalam belajar.

Kesan positif akan menimbulkan rasa bangga bagi siswa. Rasa bangga inilah yang akan mendorong siswa untuk saling berlomba memperoleh prestasi yang maksimal. Siswa yang merasa bangga tentu saja akan menjaga nama baik sekolah.

Kepemimpin merupakan faktor penting dalam mengatur jalannya pembelajaran di suatu sekolah. Pada umumnya kepemimpinan didefinisikan sebagai suatu proses mempengaruhi aktivitas dari individu untuk kelompok dalam mencapai tujuan tertentu. Robbins (2001:354) menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok ke arah pencapaian (tujuan). Penjelasan ini member makna bahwa semua anggota kelompok atau organisasi sebagai satu kesatuan, sehingga kepemimpinan diberi makna sebagai kemampuan mempengaruhi semua anggota kelompok atau organisasi agar bersedia melakukan kegiatan atau bekerja untuk mencapai tujuan bersama, pengertian berikutnya dikemukakan oleh Owens (1995: 132) mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu interaksi antar suatu pihak yang

memimpin dengan pihak yang dipimpin. Pendapat ini menyatakan juga bahwa kepemimpinan merupakan proses dinamis yang dilaksanakan melalui hubungan timbal balik antara pemimpin dan yang dipimpin. Hubungan tersebut berlangsung dan berkembang dalam mencapai tujuan. Dengan kata lain kepemimpinan adalah hubungan interpersonal dan keinginan bersama.

Yukl (2005:9) memberikan pengertian lain bahwa kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama³. Pengertian ini mencakup upaya yang tidak hanya untuk mempengaruhi dan memfasilitasi pekerjaan kelompok atau organisasi yang sekarang tetapi juga dapat digunakan untuk memastikan bahwa semuanya dipersiapkan untuk memenuhi tantangan masa depan. Kepemimpinan dipandang sebagai peran khusus dan proses pemberian pengaruh secara sosial yang setiap orang dapat memerankannya.

Dari uraian tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan berkaitan dengan proses yang disengaja dari seseorang untuk mempengaruhi, membimbing serta memfasilitasi orang lain melakukan aktivitas dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Dari berbagai uraian di atas maka dapat penulis simpulkan bahwa persepsi atas kepemimpinan kepala sekolah adalah proses pengorganisasian dan pemberian makna atas berbagai stimulus respon yang diterima oleh indera tentang kemampuan Kepala Sekolah dalam mempengaruhi, mengkoordinir, menggerakkan, memberikan motivasi, mengarahkan memberdayakan staf yang ada pada sekolah tersebut serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar pelaksanaan pendidikan dan pengajaran dapat berjalan efektif dan efisien sesuai dengan tujuan pendidikan dan pengajaran.

Menurut Arifin (2002: 72) kata profesi berasal dari kata *profesion* yang mengandung arti sama dengan *occupation* yaitu suatu pekerjaan yang memerlukan keahlian dan pendidikan yang diperoleh melalui suatu pendidikan khusus. Suatu bidang keahlian yang khusus untuk menangani lapangan pekerjaan tertentu yang membutuhkannya. Syarifudin & Irwan N (2005:27). Profesi mengandung arti suatu keahlian (skill) dan kewenangan dalam suatu jabatan tertentu yang mensyaratkan kompetensi (pengetahuan, sikap dan keterampilan) tertentu secara khusus yang diperoleh dari pendidikan akademis yang intensif. Guru sebagai profesi berani, guru sebagai pekerjaan yang mensyaratkan kompetensi (keahlian dan kewenangan) dalam pendidikan dan pembelajaran agar dapat melaksanakan pekerjaan tersebut secara efektif dan efisien serta berhasil guna (Kunandar, 2007:46).

Dalam UU RI Nomor 20 Tahun 2003 dinyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan bimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat terutama bagi pendidik dan perguruan tinggi. Profesionalisme adalah kondisi, arah, nilai, tujuan dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan yang berkaitan dengan mata pencaharian seseorang. Profesionalisme guru merupakan kondisi, arah, nilai, tujuan dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan dalam pendidikan dan pengajaran yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang yang menjadi mata pencahariannya (Kunandar, 2007:47).

Profesional guru mempunyai makna penting Surya dalam Kunandar, (2007:48) menjabarkan sebagai berikut:

1. Profesionalisme memberikan jaminan perlindungan kepada kesejahteraan masyarakat umum.
2. Profesionalisme guru merupakan suatu cara untuk memperbaiki profesi pendidikan.
3. Profesionalisme memberikan kemungkinan perbaikan dan pengembangan diri yang memungkinkan guru dapat memberikan pelayanan sebaik mungkin dan memaksimalkan kompetensinya.

Profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi. (UU No.14

Tahun 2005) Gary dan Margareth Mulyana dalam Gary dan Margareth (2008:21) menjelaskan bahwa guru yang efektif dan kompeten secara profesional memiliki karakteristik sebagai berikut:

1. Memiliki kemampuan menciptakan iklim belajar yang kondusif.
2. Berkemampuan mengembangkan strategi dan manajemen pembelajaran.
3. Memiliki kemampuan memberikan umpan balik dan penguatan.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa Kompetensi Profesional Guru adalah pernyataan tentang kriteria yang dipersyaratkan, ditetapkan dan disepakati bersama dalam bentuk penguasaan pengetahuan, keterampilan dan sikap bagi seorang tenaga kependidikan. Guru yang profesional adalah guru yang mengenal dirinya adalah pribadi yang dipanggil untuk mendampingi peserta didik dalam belajar. Guru dituntut untuk terus menerus mencari tahu bagaimana seharusnya peserta didik itu belajar. Seorang guru yang profesional dituntut dengan sejumlah persyaratan minimal, antara lain memiliki kualifikasi pendidikan profesi yang memadai, memiliki kompetensi keilmuan sesuai bidang yang ditekuninya memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik dengan anak didiknya, memiliki ide kreatif dan produktif, memiliki etos kerja dan komitmen tinggi terhadap profesinya dan selalu melakukan pengembangan diri secara terus menerus melalui berbagai media kompetensi profesional guru adalah berbagai kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dalam menjalankan pekerjaannya sebagai guru dimana dia harus mampu menciptakan iklim belajar yang kondusif, mampu mengembangkan strategi dan manajemen pembelajaran serta mampu memberikan umpan balik dan penguatan.

Kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000:67) "Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Kemudian menurut Ambar Teguh Sulistiyam (2003:223) "Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya". Maluyu SP. Hasibuan (2001:34) mengemukakan "Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu."

Menurut John Whitemore (2003:104) "Kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang, kinerja adalah suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum keterampilan". Menurut Barry Cushway (2002:1998) "Kinerja adalah menilai bagaimana seseorang telah bekerja dibandingkan dengan target yang telah ditentukan".

Menurut Veizal Rifai (2004:309) mengemukakan kinerja adalah memaparkan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh sesuai dengan perannya dalam perusahaan". Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson terjemahan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira (2001:78) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. John Withmore dalam *Coaching for Performance* (1997:104) "Kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seorang atau suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum keterampilan". Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu institusi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Mink (2003:76) mengemukakan pendapatnya bahwa individu yang memiliki kinerja yang tinggi memiliki beberapa karakteristik, yaitu diantaranya a) berorientasi pada prestasi, b) memiliki kepercayaan diri, c) berpengendalian diri, d) kompetensi.

Kinerja adalah catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada sebuah fungsi pekerjaan atau aktifitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi. (Kane & Kane, 2003, Bernardin 8, Russell, 2008, Eawio, 2008). Kinerja seseorang merupakan gabungan dari kemampuan usaha dan kesempatan yang dapat diukur dari akibat yang dihasilkannya, oleh karena itu kinerja bukan menyangkut karakteristik pribadi yang ditunjukkan oleh seseorang melalui hasil kerja yang telah dan akan dilakukan seseorang.

Kinerja dapat pula diartikan sebagai kesuksesan individu dalam melakukan pekerjaannya dan ukuran kesuksesan masing-masing orang tergantung pada fungsi dari pekerjaannya yang spesifik dalam bentuk aktivitas selama kurun waktu tertentu, dengan kata lain ukuran kesuksesan kinerja tersebut didasarkan pada ukuran yang berlaku dan disesuaikan dengan jenis pekerjaannya. Kinerja merupakan suatu yang lazim digunakan untuk memantau produktivitas kerja sumber daya manusia baik yang berorientasi produksi barang, jasa maupun pelayanan.

Demikian halnya perwujudan kinerja yang membanggakan juga sebagai imbalan intrinsik. Hal ini akan berlanjut terus dalam bentuk kinerja berikutnya dan seterusnya. Agar dicapai kinerja yang profesional maka perlu dikembangkan hal-hal seperti kesukarelaan, pengembangan diri pribadi, pengembangan kerja sama saling menguntungkan serta partisipasi seutuhnya. (Hadipranata, 2006). McCloy et. al. (2004) mengatakan bahwa kinerja juga bisa berarti perilaku-perilaku atau tindakan-tindakan yang relevan terhadap tercapainya tujuan organisasi (goal relevan action). Tujuan-tujuan tersebut tergantung pada wewenang penilai yang menentukan tujuan apa yang harus dicapai karyawan, oleh karenanya kinerja bukan merupakan hasil dari tindakan atau perilaku melainkan tindakan itu sendiri.

Cherington (2004), mengatakan bahwa kinerja menunjukkan pencapaian target kerja yang berkaitan dengan kualitas-kualitas dan waktu. Kinerja yang optimal akan terwujud bilamana organisasi dapat memilih karyawan yang memiliki motivasi dan kecakapan yang sesuai dengan pekerjaannya serta memiliki kondisi yang memungkinkan mereka agar dapat bekerja secara maksimal. Dari beberapa pengertian dari kinerja yang disampaikan oleh para ahli sebagaimana diuraikan diatas, dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi dimana individu tersebut bekerja.

Dari beberapa pendapat tentang persepsi dan kinerja profesional guru yang diuraikan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa persepsi siswa pada kinerja profesional guru adalah proses penginderaan dan pemberian makna atas berbagai stimulus respon yang diterima oleh indra (siswa). Yang selanjutnya dari pengorganisasian tersebut siswa dapat memberikan gambaran yang terstruktur dan bermakna tentang hasil kerja yang dicapai oleh individu (guru) sesuai dengan peran atau tugasnya sebagai guru dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar sesuai dengan kompetensi yang harus dimilikinya.

METODE

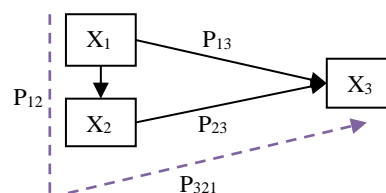
Dalam penelitian ini digunakan metode survey dengan analisis jalur (*path analysis*). Menurut Supardi (2012:263) *path analysis* digunakan untuk menguji besarnya sumbangan (kontribusi) yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal antara variable X_1 , X_2 terhadap X_3 serta dampaknya terhadap Z . Menurut Sarwono (2005:165) analisis jalur adalah suatu teknik untuk menganalisa hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variable bebasnya mempengaruhi variable bergantung tidak hanya secara langsung tetapi juga secara tidak langsung.

X_1 : Persepsi atas Kepemimpinan Kepala sekolah

X_2 : Persepsi atas profesionalisme guru

X_3 : Kinerja Guru

Dengan demikian disaun dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Konstelasi Hubungan Antar Variabel Penelitian

Keterangan :

- X_1 : Persepsi atas Kepemimpinan Kepala sekolah
- X_2 : Persepsi atas profesionalisme guru
- X_3 : Kinerja guru
- P_{12} : Koefisien jalur (pengaruh) X_1 terhadap X_2
- P_{13} : Koefisien jalur (pengaruh) X_1 terhadap X_3
- P_{23} : Koefisien jalur (pengaruh) X_2 terhadap X_3
- P_{321} : Koefisien jalur pengaruh tidak langsung X_1 melalui X_2 terhadap X_3

Partisipan

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti sebagai obyek penelitian untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulan (Sugiyono, 1999: 55). Sesuai dengan hal tersebut, maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh siswa SMP Swasta di Kota Bekasi yang terdiri dari SMPIT Nur Hikmah, dan SMPIT Yapidh dengan jumlah populasi 598 orang.

Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel menggunakan proposional sample random sampling. Jumlah populasi sebanyak 598 siswa sedang yang diambil untuk penelitian 60 siswa dari jumlah populasi.

Tabel 1. Penetapan Jumlah Sampel

Nama Sekolah	Jumlah Siswa	Perhitungan	Jumlah
SMPIT Nur Hikmah	316	$(316/598) \times 60 = 31,70$	32
SMPIT Yapidh	282	$(283/598) \times 60 = 28,29$	28
Total	598		60

Instrumen Variabel Prestasi Belajar IPS

1. Definisi Konseptual

Prestasi belajar ilmu pengetahuan sosial merupakan kemampuan siswa yang diperoleh melalui proses belajar ilmu pengetahuan sosial dalam ranah kognitif yang berupa skor atau angka yang diperoleh dari tes pada pelajaran IPS.

2. Definisi Operasional

Secara operasional yang dimaksud dengan prestasi belajar dalam penelitian ini adalah nilai jadi yang diperoleh siswa dari penilaian akhir semester mata pelajaran ilmu pengetahuan sosial kelas VII di SMP Swasta Kota Bekasi.

Instrumen Variabel Persepsi Atas Sarana Prasarana Pembelajaran

1. Definisi Konseptual

Perhatian Persepsi atas sarana prasarana pembelajaran adalah semua perangkat peralatan, bahan, perabot, dan kelengkapan dasar baik yang secara langsung maupun secara tidak langsung menunjang pelaksanaan proses belajar di sekolah, dengan indikator:

- a) Pemanfaatan sarana pembelajaran
- b) Pemanfaatan prasarana

2. Definisi Operasional

Persepsi atas sarana prasarana pembelajaran adalah skor yang diberikan siswa telah menjawab kuesioner tentang pandangan siswa terhadap manfaat sarana prasarana pembelajaran yang meliputi: Pemanfaatan sarana pembelajaran dan pemanfaatan prasarana pembelajaran. Bentuk kuesioner dengan 5 (lima) katagori pilihan yang masing-masing mempunyai nilai jawaban: Sangat Setuju (SS)=5,Setuju(S)=4,Ragu-Ragu(R)=3,Tidak Setuju(TS)=2,Dan sangat Tidak Setuju(STS)=1.

Tabel 3 Kisi – Kisi Instrumen Variabel Persepsi Atas Sarana Prasarana Pembelajaran

No.	Indikator	Butir Soal	Jumlah Butir
1.	Pemanfaatan sarana ruang kelas	1, 2, 3, 4, 5, 6	6
2.	Pemanfaatan sarana kelengkapan peralatan dikelas	7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16	10
3.	Pemanfaatan sarana prasarana lahan dan bangunan di sekolah	17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26	10
4.	Pemanfaatan sarana perpustakaan	27, 28, 29, 30, 31, 32	6
	Jumlah		32

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas diperoleh 30 soal yang valid dan reliabel dengan nilai *cronbach's alpha* = 0,901. Adapun soal yang tidak valid adalah nomor 10 dan 31.

Instrumen Variabel Perhatian Orang Tua

1. Definisi Konseptual

Perhatian orang tua adalah suatu kegiatan yang merupakan sikap mental dengan mencurahkan waktu dan ruang dengan kesadaran secara intensif kepada anak dengan cara memberikan kebutuhan anak, baik kebutuhan jasmaniah maupun kebutuhan rohaniah.

2. Definisi Operasional

Perhatian orang tua adalah jawaban responden atas instrumen yang mengukur indikator :

- Pemberian bimbingan dan nasihat
- Pengawasan terhadap belajar
- Pemenuhan kebutuhan belajar
- Pemberian penghargaan dan hukuman
- Menciptakan suasana belajar yang kondusif
- Memperhatikan Kesehatan
- Membantu kesulitan belajar anak

Tabel 3 Kisi – Kisi Instrumen Variabel Perhatian Orang Tua

No.	Indikator	Butir Soal	Jumlah Butir
1.	Pemberian bimbingan dan nasihat	1, 2, 3, 4, 5	5
2.	Pengawasan terhadap belajar	6,7, 8, 9, 10, 11	6
3.	Pemenuhan kebutuhan belajar	12,13,14,15, 16	5
4.	Pemberian penghargaan dan hukuman	17,18,19,20, 21	5
5.	Menciptakan suasana belajar yang kondusif	22, 23, 24	3
6.	Memperhatikan kesehatan	25, 26, 27, 28	4
7.	Membantu kesulitan belajar anak	29, 30, 31, 32	4
	Jumlah		32

Berdasarkan perhitungan di atas maka diperoleh 30 soal valid dan reliabel dengan nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,902. Adapun pernyataan yang tidak valid adalah nomor 18, dan 32.

HASIL DAN DISKUSI

1. Terdapat pengaruh langsung yang signifikan persepsi atas kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa persepsi atas kepemimpinan Kepala Sekolah yang diukur oleh kinerja guru memiliki korelasi yang signifikan dan berpengaruh langsung dengan Sig 0.000 (signifikansi < 0.05) terhadap kinerja guru.

Besarnya pengaruh langsung persepsi atas kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru adalah KD ($R\text{-Square} = (P31)^2 \times 100\% = (0,467)^2 \times 100\% = 21,81\%$), sedangkan sisanya sebesar 78,19% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar persepsi atas kepemimpinan Kepala Sekolah.

2. Pengaruh langsung persepsi atas profesionalisme guru terhadap kinerja guru

Temuan penelitian menunjukkan bahwa persepsi atas profesionalisme guru yang diukur oleh kinerja guru adalah tidak terdapat pengaruh langsung yang tidak signifikan. Hal ini diindikasikan dengan Sig 0.652 (signifikansi > 0.05) terhadap persepsi atas kinerja guru.

Hasil perhitungan Uji-t yaitu $\alpha = 0,05$ dan $dk = n-k-1 = 85 -2-1 = 82$ pada uji dua pihak diperoleh nilai $t_{hitung} = -.453$ dan $t_{tabel} = 1.980$. Karena nilai $t_h < t_t$ ($-.453 < 1.980$) dan Uji Sig. ditemukan tidak adanya pengaruh secara langsung dan signifikan variabel persepsi atas profesionalisme guru terhadap variabel persepsi atas kinerja guru pada taraf nyata $\alpha = 0,05$. Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat tidak adanya korelasi yang signifikan persepsi atas profesionalisme guru terhadap kinerja guru.

3. Pengaruh langsung persepsi atas kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap profesionalisme guru.

Temuan penelitian menunjuk kan bahwa persepsi atas kepemimpinan Kepala sekolah terhadap persepsi atas profesionalisme guru memiliki korelasi yang signifikan dan berpengaruh langsung dengan Sig $0.000 < 0.05$ terhadap persepsi atas profesionalisme guru.

Besarnya pengaruh langsung Persepsi Siswa atas kepemimpinan Kepala sekolah terhadap profesionalisme guru adalah KD (R-Square) = $(P21)^2 \times 100\% = (0,318)^2 \times 100\% = 10,11\%$, sedangkan sisanya sebesar 89,89% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar Persepsi Siswa atas kepemimpinan Kepala sekolah.

4. Pengaruh tidak langsung persepsi atas kepemimpinan Kepala Sekolah melalui persepsi siswa atas profesionalisme guru terhadap kinerja guru.

Temuan penelitian menunjuk kan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung dan signifikan persepsi atas kepemimpinan Kepala Sekolah melalui persepsi siswa atas profesionalisme guru terhadap kinerja guru Hal tersebut ditunjukkan oleh besarnya pengaruh tidak langsungnya sebesar: $(P21)(P32) \times 100\% = (0,318)(-0,505) \times 100\% = 16,1\%$. Adapun sisanya sebesar 83.9% dipengaruhi oleh faktor lain.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan pengujian hipotesis, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh langsung yang signifikan persepsi atas kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru SMK Swasta di Kota Depok. Hal ini dibuktikan dengan nilai Sig = $0.000 < 0,05$ dan $t_{hitung} = 4.684$.
2. Terdapat pengaruh langsung yang tidak signifikan persepsi siswa atas profesionalisme guru terhadap kinerja guru SMK Swasta di Kota Depok. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Sig = $0,652 > 0.05$ dan $t_{hitung} = -.453$.
3. Terdapat pengaruh langsung yang signifikan persepsi atas kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap persepsi siswa atas profesionalisme guru SMK Swasta di Kota Depok. Hal ini dibuktikan dengan nilai Sig = $0.003 < 0.05$ dan $t_{hitung} = 3.058$.
4. Terdapat pengaruh tidak langsung yang tidak signifikan persepsi atas kepemimpinan Kepala Sekolah melalui persepsi siswa atas profesionalisme guru terhadap kinerja guru SMK Swasta di Kota Depok? Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} = 1.533 < t_{tabel} = 1.980$

REFERENSI

- Abdullah, S. I (2016). *Aplikasi komputer, Penyusunan karya ilmiah*. Tangerang: Pustaka Mandiri
- Ahmad Fadli. (2011) *Organisasi dan Administrasi*. Jakarta: Manhalun Nasyiin Press.
- Arifin. (2009). *Evaluasi pembelajar an*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, S (2009). *Prosedur peneiltian*, Jakarta: PT. Rineka Cipt
- Dimiyati, S. (2008). *Humanisasi pendidikan dan menemukan kembali pendidikan yang manusiawi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Didin, H. (2003). *Islam Aplikatif*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Djoko, S.M., & Steve S. (2007). *Corporate Culture*. Jakarta : Alex Media Komputindo.
- Hendri, T. Arep., & Ishak, (2003), *Manajemen Motivasi*, PT. Gramedia Widia Sarana Indonesia, Jakarta.

- Hidayat, S., & Asroi. (2013). *Manajemen pendidikan-substansi dan implementasi dalam praktik pendidikan di Indonesia*. Tangerang : Pustaka Mandiri.
- Mulyana, D. (2008). *Ilmu komunikasi sebagai suatu pengantar*. Bandung PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa. (2007). *Manajemen berbasis sekolah*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Nurkolis. (2003). *Manajemen Berbasis Sekolah: Teori, Model, dan Aplikasi*, Jakarta: Grasindo
- Rakhmat, J.(2003). *Psikologi komunikasi*. Bandung: Rosda Karya.
- Ridwan, (2009). *Belajar mudah penelitian untuk guru dan karyawan dan peneliti Pemula*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S.P., & Coulter, M. (2010). *Manajemen* (Terjemahan, Edisi Sepuluh). Jakarta: Erlangga.
- Slameto. (2010). *Belajar dan faktor-faktor yang mempengaruhinya*, Jakarta: Bisa Aksara
- Solso. (2008). *Psikologi kognitif*. Jakarta : Erlangga.
- Sudjana, N. (2009). *Metode dan teknik menyusun proposal penelitian*. Bandung: Alfabeta
- _____ (2005). *Metode statistika*. Bandung : Tarsito Bandung. Bandung.
- _____ (2004). *Penelitian hasil belajar mengajar*. Bandung : Rosdakarya
- Suciati. (2007). *Belajar dan pembelajaran*. Jakarta : Universitas Terbuka.
- Sudjono, A. (2009). *Pengantar statistika pendidikan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo.
- Sulistyorini, (2001), *Hubungan Antara Manajerial Kepala Sekolah Dan Iklim Organisasi Dengan*
- Supardi, U.S., (2013). *Aplikasi statistika dalam Penelitian*. Jakarta : Change Publication
- Sugiyono. (2010). *Statistik untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2008). *Metoda penelitian pendidikan*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Udin, S.S. (2009). *Pengembangan profesi guru*. Bandung: Alfabeta.
- Wahjosumidjo. (2012). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Yukl, G.(2005). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Edisi kelima. Jakarta: Gramedia.
- Veithzal. R. (2004). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada