
**Pengaruh Kompetensi Kepala Sekolah Terhadap
kinerja Pegawai
DI SMP NEGERI 5 TEMANGGUNG**

Penulisutama_Puji Rahayu¹⁾
Penuliskedua_Rahmania Mustahidda²⁾

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Totalwin, Semarang, Indonesia

pjrahayu74@gmail.com
rahmania@stietotalwin.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the effect of principal competence on employee performance. By using a saturated sample (census) or using all members of the population as a sample of 35 respondents. By using SPSS software to analyze data is a regression analysis that previously the data was tested first with reliability tests, validity tests, normality tests and classical assumptions. For the test this classical assumption consists of; multicholnearity test and heteroskedasity test. The results showed that the competence of the principal had a significant positive influence on employee performance.

Keywords: *competence, employee performance*

PENDAHULUAN

Sekolah merupakan lembaga pendidikan yang berfungsi sebagai agen perubahan, bertugas untuk membangun peserta didik agar sanggup memecahkan masalah nasional (internal) dan menenangkan persaingan internasional (eksternal). Kepemimpinan pendidikan yang efektif memberikan dasar dan menempatkan tujuan pada posisi penting untuk merubah norma-norma dalam program pembelajaran, peningkatan produktivitas, dan mengembangkan pendekatan-pendekatan yang kreatif untuk mencapai hasil maksimal dan program institusi pendidikan.(Burai et al., 2019).Peningkatan mutu pendidikan ditentukan oleh kesiapan sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan. Guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya mutu hasil pendidikan

mempunyai posisi strategis maka setiap usaha peningkatan mutu pendidikan perlu memberikan perhatian besar kepada peningkatan guru baik dalam segi jumlah maupun mutunya (Rozak et al., 2023).

Secara umum mutu pendidikan yang baik menjadi tolok ukur bagi keberhasilan kinerja yang ditunjukkan guru. Kinerja mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik. (Hasibuan, 2018) menyatakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Obyek penelitian dilakukan di SMP Negeri 5 Temanggung, yang memiliki Visi dan Misi Sekolah yaitu untuk menjadi sekolah terbaik di tingkat nasional yang aktif mewujudkan insan Indonesia yang gemar belajar, kreatif, mandiri, dan berbudi pekerti luhur. Seharusnya guru dapat menjalankan tugasnya dengan kreatif dan inovatif, guru harus mampu melaksanakan pembelajaran dengan baik, tertib dan penuh tanggung jawab. Namun kenyataannya kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran tidak dapat menciptakan suasana kelas yang aktif dan komunikatif. Serta staf tata usaha yang lamban dalam melayani kebutuhan siswa. Terlihat guru dan staf tata usaha bekerja hanya untuk kebutuhan hidup saja, tidak memiliki semangat berkarya dan terlihat datang terlambat ke masuk kerja.

Namun untuk sistem pendidikan dapat membawa pengaruh buruk bagi kualitas pendidikan. Apalagi kalau ditambah dengan perilaku pegawai sekolah yang tidak disiplin. Hal ini mengindikasikan kinerja pegawai SMP Negeri 5 Temanggung yang masih rendah. Selanjutnya hasil wawancara dengan beberapa guru dan staf tata usaha SMP Negeri 5 Temanggung diperoleh informasi bahwa mereka bekerja karena rutinitas harian dan kurangnya kepedulian Kepala Sekolah pada pekerjaan dari para pegawai sekolah.

Oleh karena itu dibutuhkan kompetensi dari Kepala Sekolah, hal ini membuktikan bahwa kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting bagi guru, seperti yang diungkapkan oleh (Suardana dkk., 2018) dari hasil penelitiannya menunjukkan kontribusi yang signifikan dari kompetensi manajerial Kepala Sekolah. Temuan yang sama juga dilakukan oleh (Supardi dkk., 2017) terdapat hubungan yang positif signifikan kemampuan manajerial dan kewirausahaan Kepala Sekolah pada kinerja guru, sehingga peran Kepala Sekolah dapat membuat guru lebih memunculkan ide kreatif untuk membantu peserta didik menjadi lebih aktif berkreativitas dalam belajar.

Penelitian ini penting dilakukan agar dapat mengukur seberapa besar peran kompetensi kepala sekolah di SMP Negeri 5

Temanggung untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Dengan demikian diharapkan kepala sekolah dapat menggunakan kompetensi yang dimilikinya untuk memberikan pengetahuan atau wawasan kepada para guru dan staff tata usaha di sekolah, sehingga guru menjadi lebih profesional dalam mendidiskannya

TELAAH PUSTAKA

Kepala Sekolah

Kepala Sekolah berasal dari dua kata yaitu “Kepala” dan “Sekolah” kata kepala dapat diartikan ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga. Sedangkan sekolah adalah sebuah lembaga di mana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran. Jadi secara singkat Kepala Sekolah dapat diartikan pemimpin sekolah atau suatu lembaga di mana tempat menerima dan memberi pelajaran. Menurut Sallis dalam (Kurniawati dkk., 2020) seorang pemimpin yang merupakan pokok dalam peningkatan mutu suatu sekolah haruslah peka terhadap setiap tuntutan perubahan, memiliki komitmen, visi (pandangan jauh ke depan) dan dapat memindahkan ke dalam sebuah kebijakan yang jelas serta memiliki tujuan khusus pada organisasi, dalam hal ini adalah mutu sekolah. Menurut Wahjosumidjo dalam (Narung, 2020) Kepala Sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah di mana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.

Mulyasa dalam (Burai dkk., 2019) mengungkapkan bahwa Kepala Sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Kepala Sekolah adalah penanggung jawab atas penyelenggaraan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga pendidikan lainnya, pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana juga sebagai supervisor pada sekolah yang dipimpinnya. Jika dilihat dari syarat guru untuk menjadi Kepala Sekolah, Kepala Sekolah bisa dikatakan sebagai jenjang karier dari jabatan fungsional guru. Apabila seorang guru memiliki kompetensi sebagai Kepala Sekolah dan telah memenuhi persyaratan atau tes tertentu maka guru tersebut dapat memperoleh jabatan Kepala Sekolah. Kepala Sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta memelihara sarana dan prasarana. Kepala sekolah harus mampu berfungsi sebagai *educator, manajer, administrator, supervisor, leader, innovator, motivator* (Ernawati & Munadi, 2021)

Kompetensi

Kompetensi sangat berperan penting dalam usaha pencapaian keberhasilan kerja, terutama dalam pekerjaan-pekerjaan yang menuntut kualifikasi tertentu dari orang-orang yang melaksanakan tugas tersebut. Kompetensi berkenaan dengan tujuan yang hendak dicapai dalam bidang pekerjaan dan berkaitan dengan keinginan menguasai keterampilan atau kecakapan melakukan pekerjaan tersebut dan lebih luas berkaitan dengan usaha menciptakan peristiwa dan bukan bertindak secara pasif. Keinginan ini merupakan motif kompetensi, dimana dalam diri seorang dewasa motif kompetensi muncul sebagai suatu keinginan untuk menguasai pekerjaan secara professional. Pengertian sederhana yang mendasar dari kompetensi adalah kemampuan atau kecakapan. Kemampuan atau kecakapan yang dimaksud dalam kompetensi menunjuk kepada sesuatu hal yang menggambarkan kemampuan seseorang baik secara kuantitatif maupun secara kualitatif. Menurut (Robbins & Judge, 2015) bahwa kompetensi adalah kemampuan (*ability*) atau kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dimana kemampuan ini ditentukan oleh dua faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

(Majid, 2018) menjelaskan menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No 13 tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah yang harus memiliki kompetensi atau kemampuan yang meliputi:

1. Kompetensi Kepribadian

Seorang Kepala Sekolah hendaknya memiliki kepribadian baik yang dapat dijadikan teladan para gurunya di sekolah yang dipimpin. Kepribadian ini dapat terlihat dari:

- a. Berakhlak mulia, mengembangkan budaya dan tradisi akhlak mulia, dan menjadi teladan akhlak mulia bagi komunitas di Sekolah.
- b. Memiliki integritas kepribadian sebagai pemimpin.
- c. memiliki keinginan yang kuat dalam pengembangan diri sebagai kepala sekolah.
- d. Bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi. Mengendalikan diri dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan sebagai kepala sekolah.
- e. memiliki bakat dan minat jabatan sebagai pemimpin pendidikan

2. Kompetensi Manajerial

Kompetensi manajerial merupakan kompetensi dari Kepala Sekolah dalam mengelola sekolah tersebut sesuai tujuan yang sudah direncanakan, meliputi:

- a. Menyusun perencanaan sekolah untuk berbagai tingkatan perencanaan
- b. Mengembangkan organisasi sekolah sesuai dengan kebutuhan

- c. Memimpin sekolah dalam rangka pendayagunaan sumber daya sekolah secara optimal
- d. Mengelola perubahan dan pengembangan sekolah menuju organisasi pembelajar yang efektif
- e. Menciptakan budaya dan iklim sekolah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajar peserta didik.

3. Kompetensi Kewirausahaan

Kompetensi kewirausahaan merupakan salah satu kompetensi dari Kepala Sekolah yang menuntut Kepala Sekolah untuk dapat melihat peluang yang terjadi di lingkungan sekolah, meliputi:

- a. Menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah
- b. Bekerja keras untuk mencapai keberhasilan sekolah sebagai organisasi pembelajar yang efektif
- c. Memiliki motivasi yang kuat untuk sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi sebagai pemimpin sekolah
- d. Pantang menyerah dan selalu mencari solusi terbaik dalam menghadapi kendala yang dihadapi sekolah
- e. Memiliki naluri kewirausahaan dalam mengelola kegiatan produk/jasa sekolah sebagai sumber belajar peserta didik.

4. Kompetensi Supervisi

Kompetensi yang harus dimiliki kepala sekolah dalam dimensi kompetensi supervisi meliputi:

- a. Merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru;
- b. Melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat;
- c. Menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.

5. Kompetensi Sosial

Kompetensi yang harus dimiliki kepala sekolah dalam dimensi kompetensi sosial meliputi:

1. Bekerja sama dengan pihak lain untuk kepentingan sekolah/madrasah;
2. Berpartisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan
3. Memiliki kepekaan sosial terhadap orang atau kelompok lain

Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan terjemahan dari kata performance yang didefinisikan sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu untuk melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. (Rivai et al., 2014). Menurut pendapat Vroom dalam (Luthans, 2012) kinerja ialah tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya. (Hasibuan, 2018) bahwa kinerja atau prestasi kerja sebagai hasil dari pencapaian pegawai dengan menggunakan kemampuan, pengalaman dan ketepatan waktu ketika menyelesaikannya. Sehingga dapat disimpulkan arti kinerja dia atas maka kinerja adalah hasil kerja seseorang dari beban tugas pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Menurut (Mathis & Jackson, 2017) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengembangkan pekerjaannya. Selanjutnya (Rivai & Mulyadi, 2012) menjelaskan kinerja sebagai hasil atau keberhasilan dari seorang pekerja secara menyeluruh pada kurun waktu dari mulai dilaksanakan tugas hingga selesai dengan menggunakan standar kerja dan target pekerjaan. Selanjutnya (Agustine, 2016) mendefinisikan kinerja atau prestasi kerja sebagai keluaran dilihat dari kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh pekerja atas pekerjaannya

Untuk memudahkan dalam penilaian kinerja pegawai digunakan standar pekerjaan yang harus diukur dan dipahami secara jelas. Menurut (Bangun, 2017) menjelaskan 5 indikator mengukur suatu pekerjaan, yaitu:

1. Kualitas Kerja

Hal ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

2. Kuantitas Kerja

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

3. Ketepatan waktu.

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.

4. Kehadiran.

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.

5. Kemampuan kerja sama.

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu karyawan saja, untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya

Pengembangan Hipotesis

Kompetensi kepala sekolah terdiri dari kompetensi kepribadian, kompetensi manajerial adalah merupakan pengetahuan, ketrampilan dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan seorang kepala sekolah dalam menjalankan fungsi-fungsi lembaga sekolah guna pencapaian mutu pendidikan yang dikehendaki di sekolah yang dipimpinnya. Dengan demikian akan dapat mencapai hasil kerja yang maksimal. Pemberian tanggung jawab, tantangan, pengarahan dan kesempatan akan memotivasi pegawai (guru dan staf tata usaha) untuk bekerja lebih baik. Oleh sebab itu pentingnya pemberian motivasi kerja bagi pegawai akan sangat membantu dalam penyelesaian masalah-masalah yang dihadapi pegawai sehingga akan lebih bersemangat dan percaya diri untuk mampu mengerjakan pekerjaannya.

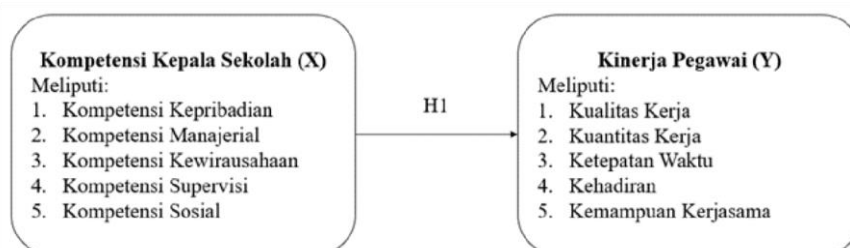
Dengan kompetensi Kepala Sekolah yang meningkat akan meningkatkan kinerja pegawai. Hubungan kompetensi Kepala Sekolah dan kinerja pegawai dalam penelitian (Meidiana dkk., 2020) mendapatkan temuan bahwa kompetensi Kepala Sekolah memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai artinya ketika pegawai mendapatkan arahan dari adanya kompetensi Kepala Sekolah yang tinggi menyebabkan pegawai mampu mengoptimalkan kemampuan yang dimiliki dalam bekerja. Kondisi tersebut menyebabkan hasil pekerjaan pegawai meningkat. (Meynita dkk., 2020) menyatakan bahwa tanpa ada kemampuan manajerial dari seorang Kepala Sekolah tidak akan dapat menjadikan iklim kerja yang nyaman bagi pegawai sekolah, sehingga pegawai sekolah lebih bersemangat untuk bekerja memberikan kontribusi yang optimal bagi sekolah. (Suardana dkk., 2018) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa secara kompleks dari seorang Kepala Sekolah dengan gaya kepemimpinannya, kompetensi profesional dan kompetensi manajerial mampu memotivasi guru untuk lebih giat bekerja untuk kemajuan sekolah melalui siswa yang berprestasi.

Sehingga dari beberapa hasil penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa kompetensi Kepala Sekolah mampu meningkatkan kinerja guru, dan hipotesis yang dapat diajukan pada penelitian ini adalah:

H1: Kompetensi Kepala Sekolah SMP Negeri 5 Temanggung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Model Penelitian

Variabel independen pada penelitian ini adalah kompetensi kepala sekolah (X) dan variabel dependen adalah kinerja pegawai (Y), maka adalah model penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 1
Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang mencakup obyek atau subyek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti yang kemudian akan ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2018). Populasi dari penelitian ini adalah pegawai SMP Negeri 5 Temanggung berjumlah 35 orang

Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Sampel merupakan subyek penelitian yang dapat mewakili dari seluruh populasi penelitian. Sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif (mewakili). Sebagai mana yang telah dikemukakan (Sugiyono, 2018) bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". Sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel nonprobability sampling dengan sampling jenuh. Peneliti menggunakan teknik sampling ini karena jumlah populasi sebanyak 32 orang pegawai. Menurut (Sugiyono, 2017) (Sugiyono, 2018) sampling jenuh ialah teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal juga dengan istilah sensus.

Data yang diambil dalam penelitian berasal dari data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner dan dokumentasi yaitu data-data yang diperoleh dari setiap bagian yang berkaitan dengan penelitian,

seperti profil perusahaan, struktur organisasi, dan lain-lain yang mendukung penelitian ini

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah penjelasan dari variabel serta penjabaran atas dimensi (arahan) dengan menggunakan indikator (mengevaluasi keadaan) sebagai pengukuran pada penyusunan penelitian ini adalah sebagai berikut: **Tabel 1**

Operasional Variabel

Variabel dan Definisi	Indikator
Kompetensi Kepala Sekolah (X): adalah suatu kemampuan yang harus dimiliki oleh kepala sekolah untuk sukses dalam menjalankan fungsi dan tugas pokoknya sebagai kepala sekolah dengan standar yang sudah dipersyaratkan.	Pengukuran menggunakan indikator dari Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007: <ol style="list-style-type: none">1. Kompetensi kepribadian2. Kompetensi manajerial3. Kompetensi kewirausahaan4. Kompetensi supervisi5. Kompetensi sosial
Kinerja Pegawai (Y) kinerja atau prestasi kerja sebagai keluaran dilihat dari kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh pekerja atas pekerjaannya (Agustine, 2016)	Pengukuran menggunakan indikator dari (Bangun, 2017): <ol style="list-style-type: none">1. Kualitas kerja2. Kuantitas kerja3. Ketepatan waktu4. Kehadiran5. Kemampuan kerjasama

Sumber: Dikembangkan Untuk Penelitian ini, 2022

Metode Analisis Data

Penelitian ini merupakan analisis kuantitatif, metode penelitian kuantitatif dan menggunakan primer dan sekunder. Sumber data primer didapat penyebaran angket atau kuesioner kepada pegawai (guru dan staff tata usaha) di SMP Negeri 5 Temanggung. Sumber data sekunder diperoleh dari literatur ataupun studi kepustakaan yang didapat dari penelitian terdahulu, buku-buku, jurnal, artikel, skripsi, tesis dan lain-lain yang tentunya berhubungan dengan topik penelitian ini. Tujuan dari sumber data sekunder ini adalah untuk mengambil teori

yang telah diterapkan dan digunakan sebagai alat bantu, sehingga diharapkan dapat membantu proses pengerjaan penelitian ini hingga selesai. Data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda untuk teknik analisis nya.

Uji Instrumen

Validitas

Digunakan untuk mengetahui sah (valid)/tidak suatu kuesioner karena dapat mengungkap suatu hal dengan mengukurnya. Metode untuk penilaian dari validitas adalah korelasi produk momen (*moment product correlation*, *person correlation*) antara skor setiap item pernyataan dengan skor total (*inter item total correlation*). Kriteria validitas yang digunakan adalah:

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
- b. Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$, maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

Reliabilitas

Menurut (Ghozali, 2018) pengukuran dari suatu kuesioner dengan menggunakan uji reliabilitas dari indikator-indikator dari variabel atau construct. Untuk menganalisis reliabilitas, pengukuran dilakukan sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lainnya atau mengukur korelasi antara jawaban pertanyaan dengan menggunakan SPSS. Syarat uji Cronbach Alpha $> 0,6$ disebut reliabel. **Uji Asumsi Klasik**

Uji Normalitas

Untuk mengetahui suatu populasi data dapat dilakukan dengan analisis grafik. Dengan mudah menggunakan cara dengan melihat normalitas residual pada normal *probability plot* (distribusi kumulatif data sesungguhnya dibandingkan dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal) (Ghozali, 2018).

Uji Multikolinieritas

Menurut (Ghozali, 2018) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk menguji multikolinieritas dengan cara melihat nilai VIF masing-masing variabel independen, jika nilai VIF < 10 , maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk melakukan uji heteroskedastisitas, yaitu uji grafik plot, uji park, uji glejser, dan uji white.

Pengujian pada penelitian ini menggunakan Grafik Plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu

ZPRED dengan residualnya SRESID.

Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y (Ghozali, 2018)

Metode Analisa Data

Koefisien Determinasi

Determinasi *Adjusted R Square* intinya mengukur kemampuan model untuk menjelaskan variasi dari variabel terikat. Nilai koefisien determinasi antara nol dan satu. Nilai *Adjusted R Square* lebih kecil artinya variabel bebas mampu menjelaskan variasi variabel terikat dengan terbatas. (Ghozali, 2018)

Uji Kelayakan Model (Uji F)

Penelitian ini dilakukan dengan melihat pada hasil Anova di perbandingan antara *Mean Square* dari regression pada *Mean Square* dari residual sehingga disebut F hitung

Uji Hipotesa

Uji Signifikansi Uji t untuk menguji variabel bebas yang terdiri dari kualitas kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi efektif. Pengujian dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian nya sebagai berikut:

- H_0 diterima jika: $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $sig. > 0,05$
- H_a diterima jika: $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $sig. \leq 0,05$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Metode pengujian dengan menggunakan statistik deskriptif dan statistik inferensial, penulis ingin menguji pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Dimana Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa karakteristik responden pada penelitian ini adalah mayoritas pria, usia antara 31-40 tahun sudah menikah dengan pendidikan terakhir S1.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pada uji Kolmogorov Smirnov data berdistribusi normal jika signifikansinya lebih dari 0.05, sedangkan jika dibawah 0.05 maka data tidak ber distribusi normal. Adapun hasil uji normalitas dengan Kolmogorov Smirnov, adalah sebagai berikut:

Tabel 2
Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.84158733
Most Extreme Differences	Absolute	.171
	Positive	.118
	Negative	-.171
Test Statistic		.171
Asymp. Sig. (2-tailed)		.111 ^a

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
Sumber: Data Primer diolah SPSS, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari hasil pengujian diketahui bahwa nilai signifikansinya sebesar 0,111. Karena tingkat signifikansi $0,111 > 0,05$. Maka model regresi yang digunakan tersebut ber distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Untuk mendeteksi ad tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) yang dapat dilihat dari hasil output SPSS berikut ini: **Tabel 3**

Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.998	2.569		5.448	.000		
	Kompetensi Kepala Sekolah	.289	.136	.346	2.119	.002	.425	2.350

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber: Data Primer diolah SPSS, 2022

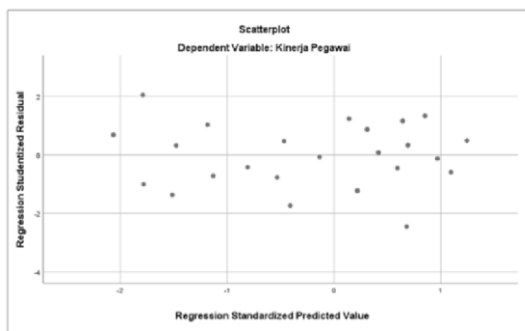
Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada tabel di atas memperlihatkan bahwa nilai tolerance variabel independen berada di atas 0,1, sedangkan pada nilai VIF variabel independen dibawah 10. Hal ini berarti bahwa variabel-variabel penelitian tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas dalam model regresi

Uji Heteroskedastisitas

Tampilan *scatterplot* terlihat bahwa plot menyebar bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini

Gambar 2

Grafik Scatterplot



Sumber: Data Primer diolah SPSS,2022

Dari gambar Scatterplots diatas terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 dan sumbu Y, hal ini dapat disimpulkan bahwatidakterjadiHeterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak untuk digunakan dalam melakukan pengujian

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.998	2.569		5.448	.000
	Kompetensi Kepala Sekolah	.289	.136	.346	2.119	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer diolah SPSS,2022

Berdasarkan tabel diatas diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 13,998 + 0,289 X_1 + \epsilon$$

Berdasarkan persamaan diatas diketahui nilai konstanta nya sebesar 13,998. secara matematis, nilai konstanta ini menyatakan bahwa pada saat kompetensi kepala sekolah 0, maka kinerja pegawai memiliki nilai 0,289.

Selanjutnya nilai positif (0,289) yang terdapat pada koefisien regresi variabel bebas (kompetensi kepala sekolah) menggambarkan bahwa arah hubungan antara variabel bebas (kompetensi kepala sekolah) dengan variabel terikat (kinerja pegawai) adalah searah, dimana setiap kenaikan satu satuan variabel kinerja pegawai akan menyebabkan kenaikan kinerja pegawai 0,289.

Pengujian Hipotesis

Berikut disajikan hasil perhitungan uji t

Tabel 5
Hasil Uji t

Model		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		
		Beta		
1	(Constant)		5.448	.000
	Kompetensi Kepala Sekolah	.346	2.119	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer diolah SPSS,2022

Berdasarkan tabel diatas, pengaruh kompetensi kepala sekolah diperoleh koefisien regresi arah positif dan nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya hipotesis penelitian ini menyatakan variabel kompetensi kepala sekolah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di SMP Negeri 5 Temanggung.

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 6
Uji Kelayakan Model

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	37.349	1	37.349	4.489	.002 ^b
	Residual	274.537	33	8.319		
	Total	311.886	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kompetensi Kepala Sekolah

Sumber: Data Primer diolah SPSS,2022

Dari tabel diatas dapat dilihat F hitung sebesar 4,489 dan nilai signifikansi sebesar 0,002 yang artinya lebih kecil dari 0,05, maka dapat dijelaskan bahwa model adalah fit atau layak untuk diteliti.

Tabel 7
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.436 ^a	.420	.493	2.88432

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Kepala Sekolah

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer diolah SPSS,2022

Berdasarkan data tabel diatas, diketahui koefisien *Adjusted R Square* sebesar 0,493. Hal ini berarti bahwa sebesar 49,3% kinerja pegawai dijelaskan oleh

kompetensi kepala sekolah. Sedangkan sisanya $100\% - 49,3\% = 50,7\%$ dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain di luar variabel yang diteliti.

Pembahasan

Hasil perhitungan hipotesis menunjukkan bahwa kompetensi kepala sekolah mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai SMP Negeri 5 Temanggung yang memiliki koefisien regresi ke arah positif sebesar 0,346 dan nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$. Artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari kompetensi kepala sekolah terhadap kinerja pegawai di SMP Negeri 5 Temanggung. Hal ini didukung dengan analisis deskriptif yang menunjukkan bahwa kompetensi kepala sekolah pada kategori tinggi dengan skor 26,04, artinya kepala sekolah mampu mewujudkan visi misi dengan mendayagunakan seluruh sumber daya yang ada dalam sekolah, memiliki hubungan yang baik dengan bawahan sehingga terjalin komunikasi dua arah untuk mengintegrasikan setiap kegiatan dan memberikan teladan kepada seluruh pegawai.

Kepala sekolah yang berkompeten cenderung memiliki karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan kerja yang relatif stabil ketika menghadapi kondisi yang sulit dalam pekerjaannya. Kepala sekolah yang mempunyai kompetensi tinggi seperti pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan sikap yang sesuai dengan jabatan yang diembannya selalu terdorong untuk bekerja secara efektif, efisien dan produktif. Secara psikologis hal ini akan memberikan pengalaman kerja yang bermakna dan rasa tanggung jawab pribadi mengenai hasil-hasil pekerjaan yang dilakukan, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu, kepala sekolah akan berkomitmen dan fokus terhadap pengembangan kurikulum dan kegiatan belajar mengajar di sekolahnya. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh (Bilal & Mangkunegara, 2017); (Supardi dkk., 2017) dan (Meynita dkk., 2020) yang menyatakan kompetensi kepala sekolah secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja pegawainya.

ACKNOWLEDGMENTS

Dengan kerendahan hati pada kesempatan ini perkenankan lah penulis menyampaikan rasa hormat dan terima kasih serta penghargaan yang sebesar-besarnya atas segala bantuan maupun dorongan yang telah diberikan dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini kepada:

1. Ibu Dr. Sugiharti, S.E, M.M selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Totalwin Semarang

2. Kepala Sekolah SMP Negeri 5 Temanggung
3. Seluruh teman-teman mahasiswa Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Totalwin Semarang
4. Semua pegawai dan staff tata usaha di SMP Negeri 5 yang telah memberikan dukungan dalam pembuatan skripsi ini

DAFTAR REFERENSI

Agustine, A. P. M. R. (2016). Effect of Training , Motivation and Work

Environment on Physicians ' Performance Anwar Prabu Mangkunegara Rela Agustine. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*.

<https://doi.org/10.5901/ajis.2016.v5n1p173>

Bangun, Wilson. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Pengaruh Tunjangan Karyawan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Auto 2000 Malang Sutoyo)*.

Bilal, & Mangkunegara, A. P. (2017). Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Di Smk Letris Indonesia 2). *Jurnal SWOT*, 7(2).

Burai, Berliani, T., & Asngadi, K. (2019). IMPLEMENTASI SUPERVISI PEMBELAJARAN BERBASIS KARAKTER OLEH KEPALA SEKOLAH DI SDN 6 BUKIT TUNGGAL KOTA PALANGKA RAYA. *Equity In Education Journal*, 1(1). <https://doi.org/10.37304/eej.v1i1.1551>

-
- Ernawati, F., & Munadi, M. (2021). PETA KAJIAN MANAJEMEN PENDIDIKAN DI INDONESIA. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 4(1). <https://doi.org/10.17977/um027v4i12021p1>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. (Edisi 9). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan. (2018a). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Hasibuan. (2018b). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Kurniawati, E., Arafat, Y., & Puspita, Y. (2020). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan melalui Manajemen Berbasis Sekolah. *Journal of Education Research*, 1(2). <https://doi.org/10.37985/joe.v1i2.12>
- Luthans. (2012). *Komitmen Organisasi. Prilaku Organisasi*.
- Majid, A. (2018). Penerapan Coaching untuk meningkatkan kompetensi kepala sekolah dalam supervisi akademik pada SMP Binaan Dinas Pendidikan kota Banjarmasin. *Lentera: Jurnal Pendidikan*, 13(1). <https://doi.org/10.33654/jpl.v13i1.336>

Mathis, L. R., & Jackson, H. J. (2017). Human Resource Management : Personnel Human Resource Management. In *Harvard Business Review*.

Meidiana, M., Ahmad, S., & Destiniar, D. (2020). PENGARUH KOMPETENSI MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH DAN SUPERVISI AKADEMIK TERHADAP KINERJA GURU. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 5(2). <https://doi.org/10.31851/jmksp.v5i2.3754>

Meynita, Fitria, H., & Nurkhalis. (2020). Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Dan Iklim Kerja Terhadap Kerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(3).

Narung, R. M. (2020). Kontribusi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Etos Kerja Guru, dan Kompetensi Pedagogik Terhadap Kinerja Guru. *Media Manajemen Pendidikan*, 2(3). <https://doi.org/10.30738/mmp.v2i3.6783>

Rivai, V., Bachtiar, & Amar, R. B. (2014). Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi. *Frum Ilmiah*. <https://doi.org/10.1016/j.eururo.2010.11.021>

Rivai, V., & Mulyadi, D. (2012). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. In *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Salemba Empat.

Rozak, H. A., Adhiatma, A., Fachrunnisa, O., & Rahayu, T. (2023). Social Media

Engagement, Organizational Agility and Digitalization Strategic Plan to Improve SMEs' Performance. *IEEE Transactions on Engineering*

Management, 70(11), 3766–3775.

<https://doi.org/10.1109/TEM.2021.3085977>

Suardana, I. P., Yudana, M., & Gede Agung, A. A. (2018). Kontribusi Gaya Kepemimpinan, Kompetensi Profesional, dan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru (Studi Tentang Persepsi Guru SMAN 1 Mengwi). *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 9(1).

<https://doi.org/10.23887/japi.v9i1.2736>

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (26th ed.).

Sugiyono, D. (2018). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D /

Sugiyono. In *Bandung: Alfabeta*.

Supardi, S., Umar, S., & Wahyudi, W. (2017). Pengaruh Kemampuan Manajerial

dan Kewirausahaan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru. *Jurnal*

Pendidikan Dan Pembelajaran Khatulistiwa, 6(3).