

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di Sekolah SMA Swasta Kampus HKBP Nommensen Pematangsiantar

Septianus Simarmata^{1*}, Jatenra Hutahaean², Ririn Tampubolon³, Theresia Sigiro⁴, Ruth Angelina Pardede⁵, Kamucia Marbun⁶, Septinar Silalahi⁷, Susy Alestriani Sibagariang⁸

^{1,2,3,4,5,6,7,8}Universitas HKBP Nommensen Pematangsiantar, Jl. Sangnawaluh No.4, Siopat Suhu, Kec. Siantar Tim., Kota Pematang Siantar, Sumatera Utara

E-mail: septiansimarmata2@gmail.com

* Corresponding Author



<https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i3.5236>

ARTICLE INFO

ABSTRACT

Article history:

Received: 16 Jan 2026

Revised: 22 Jan 2026

Accepted: 28 Jan 2026

Kata Kunci:

Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kinerja Guru, Program Pengenalan Lapangan, Angket, Pendidikan.

Keywords:

Principal Leadership, Teacher Performance, Field Experience Program, Questionnaire, Education.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dalam pelaksanaan Program Pengenalan Lapangan (PPL) di SMA Swasta Kampus Nommensen, Kota Pematangsiantar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif asosiatif. Populasi penelitian mencakup seluruh guru di SMA Swasta Kampus Nommensen yang berjumlah 32 orang, dan seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian dengan teknik total sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran angket berbasis skala Likert lima tingkat yang disusun berdasarkan indikator kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru. Variabel kepemimpinan kepala sekolah diukur melalui indikator kemampuan mengarahkan, komunikasi, ketegasan dalam pengambilan keputusan, keteladanan, dan pembinaan profesional guru. Sementara itu, variabel kinerja guru diukur melalui indikator kedisiplinan, tanggung jawab, kemampuan mengajar, kerja sama, dan inovasi pembelajaran. Analisis data dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas instrumen, uji prasyarat analisis, serta uji regresi linier sederhana dengan bantuan program SPSS versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan model regresi dinyatakan layak digunakan. Respons guru terhadap angket PPL didominasi oleh kategori Setuju dan Sangat Setuju dengan persentase respons positif sebesar 50,1%, yang menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru berada di kategori cukup baik.

This study aims to analyze the effect of principal leadership on teacher performance in the implementation of the Field Experience Program (PPL) at SMA Swasta Kampus Nommensen, Pematangsiantar City. The research employed a quantitative approach using a descriptive associative method. The population of this study consisted of all teachers at SMA Swasta Kampus Nommensen, totaling 32 teachers, and all members of the population were included as research samples using a total sampling technique. Data were collected through a five-point Likert-scale questionnaire developed based on indicators of principal leadership and teacher performance. Principal leadership was measured through indicators including directing ability, communication skills, decisiveness in decision-making, role modeling, and professional development of teachers. Meanwhile, teacher performance was assessed based on indicators such as discipline, responsibility, teaching competence, collaboration, and instructional innovation. Data analysis involved instrument validity and reliability tests, prerequisite assumption tests, and simple linear regression analysis using SPSS version 27. The results revealed that the data were normally distributed and the regression model was considered feasible. Teachers' responses to the PPL questionnaire were predominantly in the Agree and Strongly Agree categories, with positive responses reaching 50.1%, indicating that principal leadership and teacher performance were at a fairly good level.



This is an open access article under the CC-BY-SA license.

How to Cite: Septianus Simarmata, et al. (2026). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di Sekolah SMA Swasta Kampus HKBP Nommensen Pematangsiantar, 4(3). <https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i3.5236>

PENDAHULUAN

Guru merupakan faktor utama yang sangat menentukan tinggi rendahnya mutu pendidikan. Peran guru sangat penting dalam mengolah berbagai input pendidikan, sehingga dapat ditegaskan bahwa tidak akan terjadi perubahan maupun peningkatan kualitas pendidikan di sekolah tanpa adanya peningkatan kualitas guru itu sendiri. Kinerja guru diharapkan mampu meningkatkan mutu serta relevansi pendidikan dalam praktik pembelajaran di lapangan. Guru tidak hanya berperan sebagai pengajar, tetapi juga sebagai pendidik profesional yang dituntut untuk melaksanakan tugas secara optimal dan berkualitas. Oleh karena itu, keberhasilan pendidikan dalam proses pembelajaran sangat bergantung pada kinerja guru.

Menurut Schechner (Agustin & Purwanto, 2023), kinerja diartikan sebagai suatu kegiatan yang dilakukan individu atau kelompok yang diperuntukan bagi individu atau kelompok lain. Sedangkan menurut Colquitt, Lepine and Wesson (2014, p. 37) pengertian kinerja menyebutkan bahwa secara formal kinerja (prestasi kinerja) adalah kesatuan nilai dari perilaku tenaga kerja yang memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi, baik secara positif maupun negatif.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja dari seseorang, menurut Sumarno (Jalilah Fitria, 2020) menyebutkan ada 3 faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu kemampuan, kepribadian dan minat kerja. Kemampuan merupakan kecakapan seseorang, seperti kecerdasan dan ketrampilan. Kemampuan pekerja dapat mempengaruhi kinerja dalam berbagai cara. Misalnya dalam cara pengambilan keputusan, cara menginterpretasikan tugas dan cara penyelesaian tugas. Kepribadian adalah serangkaian ciri yang relatif mantap yang dipengaruhi oleh keturunan dan factor sosial, kebudayaan dan lingkungan. Sedangkan minat merupakan suatu valensi atau sikap. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peran seorang pekerja, yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seorang individu atas tugas yang dibebankan kepadanya. Makin jelas pengertian pekerja mengenai persyaratan dan sasaran pekerjaannya, maka makin banyak energi yang dapat dikerahkan untuk kegiatan kearah tujuan. Tingkat motivasi pekerja. Motivasi adalah daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku. Sehingga kinerja seseorang dapat lebih meningkat dengan adanya dorongan dari dalam dirinya yang dimiliki oleh seseorang tersebut sebagai modal dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu (Agustin & Purwanto, 2023) Musfah menguatkan pernyataan Menteri Pendidikan Nasional tentang rendahnya kinerja guru, dilihat dari nilai kompetensi guru dalam penguasaan materi pelajaran serta kemampuan dalam keterampilan mengelola kelas. Disamping itu temuan tersebut juga menunjukkan fenomena degradasi keteladanan guru di tengah siswa dan masyarakatnya. Rendahnya kompetensi guru, tentu berpengaruh pada rendahnya Kinerja guru dalam dunia pendidikan di Indonesia. Sedangkan menurut penelitian terdahulu oleh (Uno and LamaTenggo, 2014), menyatakan bahwa kinerja terkait dengan seberapa baik seseorang melakukan pekerjaannya.

Menurut Wirawan (Herry, 2020) kepemimpinan dapat terjadi jika ada pemimpin yang mempengaruhi pengikutnya. Pemimpin adalah salah satu unsur esensial dari kepemimpinan, tanpa pemimpin tidak ada kepemimpinan. Pemimpin bisa berupa seorang individu atau dalam kepemimpinan kolektif pemimpin berupa kelompok individu.

Keberhasilan sekolah dalam menyelenggarakan pendidikan pada dasarnya sangat bergantung pada tingkat efisiensi dan efektivitas kinerja kepala sekolah dalam menerapkan gaya kepemimpinannya. Di samping itu, guru berperan sebagai ujung tombak pelaksanaan pendidikan di sekolah, sehingga diperlukan sinergi yang kuat antara kepala sekolah dan guru guna mengembangkan profesionalisme, baik bagi kepala sekolah maupun guru itu sendiri. Penerapan gaya kepemimpinan kepala sekolah yang tepat akan mendorong terbentuknya budaya kerja guru yang berkualitas, meningkatkan motivasi kerja, serta mendukung berkembangnya profesionalisme guru.

Setiap kepala sekolah sebagai pemimpin tertinggi dalam organisasi sekolah seharusnya memiliki kemampuan, keahlian, serta keterampilan yang memadai dalam mengelola lembaga yang dipimpinnya. Selain itu, kepala sekolah perlu memiliki kemampuan untuk memengaruhi dan memotivasi bawahannya agar kinerja mereka dapat meningkat. Keberhasilan organisasi sekolah tidak hanya ditentukan oleh peran pemimpin semata, tetapi juga didukung oleh pengelolaan sumber daya manusia yang optimal, karena keterbatasan yang dimiliki kepala sekolah dapat diimbangi oleh kelebihan yang dimiliki oleh para guru sebagai bawahannya.

Namun pada kenyataannya, budaya organisasi di SMA Swasta Kampus Nommensen menunjukkan bahwa para guru belum sepenuhnya melaksanakan Modul Ajar, serta masih banyak guru yang tidak menjalankan tugas piket sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif asosiatif. Populasi penelitian adalah seluruh guru di SMA Swasta Kampus Nommensen sebanyak 27 orang, dan seluruh populasi dijadikan sampel penelitian (total sampling). Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran angket dengan skala Likert 1–5.

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kepemimpinan kepala sekolah (X), yang diukur melalui indikator: kemampuan mengarahkan, komunikasi, ketegasan dalam mengambil keputusan, keteladanan, dan pembinaan profesional guru. Variabel terikat yaitu kinerja guru (Y), yang diukur melalui indikator: kedisiplinan, tanggung jawab, kemampuan mengajar, kerjasama, dan inovasi dalam pembelajaran.

Analisis data dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas instrumen, kemudian dilanjutkan dengan uji regresi linier sederhana menggunakan bantuan program SPSS versi 27 untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel X terhadap Y.

Penelitian dilakukan di SMA Swasta Kampus Nommensen, Kota Pematangsiantar, Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini dilaksanakan selama bulan di SMA Swasta Kampus Nommensen

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Prasyarat Analisis

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan menggunakan One-Sample Kolmogorov–Smirnov Test terhadap residual data. Hasil uji menunjukkan nilai sebagai berikut : nilai Asymp. Sig. (0,061) > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, data memenuhi syarat untuk dilakukan analisis statistik lanjutan seperti regresi dan analisis hubungan antar variabel.

Hasil Uji Heterokedastisitas dan Multikolinearitas

1. **Multikolinearitas:** Uji Multikolinearitas Berdasarkan output Coefficients pada uji multikolinearitas, diperoleh nilai:

- ❖ Tolerance = 1,000
- ❖ VIF (Variance Inflation Factor) = 1,000

Karena nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antarvariabel dalam model regresi.

2. **Heterokedastisitas :** Hasil regresi menunjukkan nilai koefisien sebagai berikut:

- Konstanta (Constant):
 - B = -0,970
 - Sig. = 0,939
- Variabel POSITIF terhadap NEGATIF:
 - B = 0,603
 - Beta = 0,742
 - t = 6,060
 - Sig. = 0,000

Karena nilai signifikansi model $0,000 < 0,05$, dan ditunjang dengan nilai residual yang menyebar normal pada statistik residual, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi layak digunakan dan tidak menunjukkan pola heterokedastisitas yang mengganggu kelayakan model analisis.

Statistik Residual

Hasil statistik residual menunjukkan :

- Residual minimum = -18,356
- Residual maksimum = 12,220
- Mean residual = 0,000
- Std. Deviation residual = 9,157

- Std. Residual min–max = -1,972 sampai 1,313
- Cook’s Distance max = 0,075 (< 1)
- Centered Leverage Value max = 0,174

Nilai-nilai tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat outlier ekstrem dan tidak terdapat pengaruh data ekstrem terhadap model regresi, sehingga model dinyatakan stabil dan layak digunakan.

Uji Reabilitas

Hasil Case Processing Summary menunjukkan:

- Jumlah data (N) = 32
- Valid = 32 (100%)
- Excluded = 0 (0%)

Hal ini menunjukkan bahwa seluruh data responden dapat digunakan dan instrumen memiliki konsistensi internal yang baik, sehingga angket dinyatakan reliabel dan layak sebagai instrumen penelitian.

Respons Guru terhadap Angket PPL

Deskripsi respons guru terhadap angket PPL dianalisis berdasarkan kisi kuesioner terbaru yang disusun mengacu pada dua variabel utama, yaitu kepemimpinan kepala sekolah (Variabel X) dan kinerja guru (Variabel Y). Setiap variabel dijabarkan ke dalam beberapa indikator, yang masing-masing diukur melalui pernyataan positif dan negatif dengan menggunakan skala Likert lima tingkat.

Tabel 1. Distribusi Respons Guru terhadap Angket PPL

| Kategori Respons | Skor Likert | Frekuensi (Guru) | Persentase (%) |
|----------------------------------|--------------------|-------------------------|-----------------------|
| Sangat Setuju (SS) | 5 | 6 | 18,8 |
| Setuju (S) | 4 | 10 | 31,5 |
| Ragu – Ragu (RR) | 3 | 4 | 12,5 |
| Tidak Setuju (ST) | 2 | 7 | 21,9 |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 | 5 | 15,6 |
| Total | - | 32 | 100,0 |

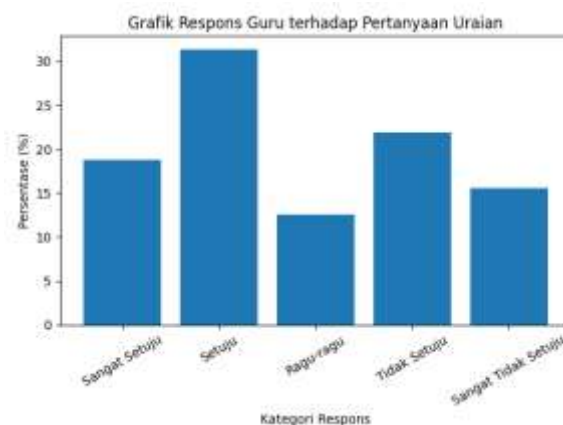
Berdasarkan Tabel 1, dapat diketahui bahwa respons guru terhadap angket PPL menunjukkan kecenderungan yang cukup positif. Hal ini ditunjukkan oleh persentase jawaban Setuju (31,3%) dan Sangat Setuju (18,8%), sehingga total respons positif mencapai 50,1%. Persentase tersebut menunjukkan bahwa lebih dari setengah responden menilai pelaksanaan PPL, kepemimpinan kepala sekolah, serta kinerja guru berada pada kategori baik dan sesuai dengan harapan. Guru menilai bahwa secara umum pelaksanaan program dan aktivitas pembelajaran telah berjalan dengan cukup efektif.

Namun demikian, masih terdapat respons Tidak Setuju (21,9%) dan Sangat Tidak Setuju (15,6%), serta Ragu-ragu (12,5%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian guru masih merasakan adanya kekurangan dalam beberapa aspek, seperti pembinaan profesional, konsistensi pelaksanaan tugas, serta inovasi dalam pembelajaran.

Tabel 2. Ringkasan Respons Guru Berdasarkan Variabel Penelitian

| Variabel Penelitian | Indikator Utama | Respons Dominan | Persentase (%) |
|--|--|------------------------|-----------------------|
| Kepemimpinan Kepala Sekolah (X) | Kemampuan mengarahkan, komunikasi, ketegasan, keteladanan, pembinaan profesional | Setuju | ±30–50 |
| Kinerja Guru (Y) | Kedisiplinan, tanggung jawab, kemampuan mengajar, kerja sama, inovasi pembelajaran | Setuju | ±30–50 |

Berdasarkan Tabel 2 : Dominasi respons Setuju pada kedua variabel menunjukkan bahwa guru menilai kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru berada pada kategori cukup baik. Akan tetapi, adanya persentase respons negatif yang relatif signifikan mengindikasikan bahwa pelaksanaan PPL dan praktik pembelajaran masih memerlukan perbaikan, khususnya pada aspek konsistensi pelaksanaan tugas, pembinaan berkelanjutan, dan penguatan inovasi pembelajaran. Temuan ini menunjukkan bahwa angket PPL tidak hanya berfungsi sebagai alat evaluasi, tetapi juga sebagai dasar refleksi bagi sekolah dan perguruan tinggi dalam meningkatkan kualitas pelaksanaan program PPL di masa mendatang.



Gambar 2. Grafik persentase respons Guru terhadap pertanyaan uraian pada angket.

Hasil Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil analisis data angket PPL yang telah melalui uji prasyarat analisis (uji normalitas, uji heterokedastisitas, dan uji multikolinearitas), diperoleh bahwa data penelitian memenuhi syarat untuk dilakukan pengujian hipotesis. Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dalam pelaksanaan PPL.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari taraf signifikansi yang ditetapkan ($\alpha = 0,05$). Dengan demikian, hipotesis alternatif (H_1) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

Secara deskriptif, hasil tersebut diperkuat oleh distribusi respons guru pada angket PPL yang didominasi oleh kategori *Setuju* dan *Sangat Setuju* pada sebagian besar indikator, baik pada variabel kepemimpinan kepala sekolah maupun kinerja guru. Meskipun demikian, masih ditemukan persentase respons *Tidak Setuju* dan *Sangat Tidak Setuju* yang cukup signifikan pada beberapa indikator, seperti kemampuan mengarahkan, pembinaan profesional, dan inovasi pembelajaran.

Temuan ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan kepala sekolah telah berperan dalam meningkatkan kinerja guru, namun pelaksanaannya belum sepenuhnya optimal dan merata. Dengan kata lain, kualitas kepemimpinan yang baik cenderung diikuti oleh peningkatan kinerja guru, khususnya dalam aspek kedisiplinan, tanggung jawab, dan pelaksanaan tugas pembelajaran.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Respons guru terhadap pelaksanaan PPL secara umum berada pada kategori cukup baik, yang ditunjukkan oleh dominasi jawaban *Setuju* pada hampir seluruh indikator angket. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan PPL telah berjalan sesuai dengan tujuan, meskipun masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan.
2. Kepemimpinan kepala sekolah berada pada kategori cukup efektif, khususnya pada indikator komunikasi, ketegasan, dan keteladanan. Namun, pada indikator kemampuan mengarahkan dan pembinaan profesional guru masih ditemukan respons negatif yang cukup tinggi, sehingga aspek tersebut perlu mendapat perhatian lebih lanjut.
3. Kinerja guru dalam pelaksanaan PPL berada pada kategori cukup baik, terutama pada indikator kedisiplinan dan tanggung jawab. Akan tetapi, pada indikator inovasi pembelajaran, respons guru masih bervariasi, yang menandakan bahwa penerapan inovasi pembelajaran belum dilakukan secara konsisten oleh seluruh guru.
4. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru, sehingga hipotesis alternatif (H_1) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak. Dengan demikian, semakin baik kepemimpinan kepala sekolah, maka semakin baik pula kinerja guru dalam pelaksanaan PPL.

Berdasarkan hasil analisis data angket PPL terhadap 32 guru, diperoleh bahwa respons positif (Sangat Setuju dan Setuju) mencapai 50,1%, sedangkan respons negatif mencapai 37,5% dan 12,5% berada pada kategori ragu-ragu, yang menunjukkan bahwa pelaksanaan PPL berada pada kategori cukup baik namun belum optimal.

Indikator kepemimpinan kepala sekolah dengan respons setuju tertinggi terdapat pada keteladanan (40,6%) dan komunikasi (37,5%), sementara respons tidak setuju masih cukup tinggi pada kemampuan mengarahkan (34,4%) dan pembinaan profesional guru (31,3%). Pada variabel kinerja guru, kedisiplinan (43,8%) menunjukkan respons paling positif, sedangkan inovasi pembelajaran masih belum merata dengan selisih persentase setuju (34,4%) dan tidak setuju (31,3%).

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, sehingga peningkatan kualitas kepemimpinan berpotensi meningkatkan efektivitas pelaksanaan PPL.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis berharap hasil penelitian ini tidak hanya memberikan kontribusi secara akademik dalam pengembangan kajian pendidikan, khususnya yang berkaitan dengan pelaksanaan Program Pengenalan Lapangan (PPL), tetapi juga dapat dimanfaatkan sebagai bahan rujukan, evaluasi, dan pertimbangan bagi sekolah, perguruan tinggi, serta pemangku kepentingan pendidikan lainnya dalam upaya meningkatkan mutu pembelajaran dan kualitas penyelenggaraan pendidikan secara berkelanjutan di masa yang akan datang.

REFERENSI

- Arikunto, S. (2019). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2014). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace* (3rd ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Fitria, H., Kristiawan, M., & Rahmat, N. (2020). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 14(2), 123–132.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS* (10th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mulyasa, E. (2018). *Menjadi kepala sekolah profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Musfah, J. (2011). *Peningkatan kompetensi guru: Melalui pelatihan dan sumber belajar teori dan praktik*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia Nomor 56 Tahun 2022 tentang *Pedoman Penerapan Kurikulum dalam Rangka Pemulihan Pembelajaran*.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmadinata, N. S. (2017). *Metode penelitian pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Uno, H. B., & Lamatenggo, N. (2014). *Teori kinerja dan pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahjosumidjo. (2013). *Kepemimpinan kepala sekolah: Tinjauan teoretik dan permasalahannya*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Wirawan. (2020). *Kepemimpinan: Teori, psikologi, perilaku organisasi, aplikasi dan penelitian*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Yamin, M. (2016). *Profesionalisasi guru dan implementasi kurikulum*. Jakarta: Gaung Persada Press.