

---

## Pengaruh Kebijakan Sekolah dan Kepimpinan Terhadap Kinerja Guru TK di Kapanewon Sanden

Hartinem

dinas dikpora kab. Bantul

hartinempd88@gmail.com

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk : 1) Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kebijakan sekolah terhadap kinerja guru TK se Kapanewon Sanden dan 2) untuk mengetahui apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru TK se Kapanewon Sanden. Jenis penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Subjek penelitian adalah guru TK se Kapanewon Sanden yang berjumlah 25 guru. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis data statistik parametrik. Sebelum dilakukan uji hipotesis, maka dilakukan beberapa uji asumsi, yang terdiri dari uji normalitas, uji linieritas dan uji multikolinieritas. Kemudian baru dilakukan uji regresi berganda. Hasil penelitian ini, ada pengaruh kebijakan sekolah terhadap kinerja guru TK se Kapanewon Sanden dan ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru TK se Kapanewon Sanden.

**Kata kunci:** kebijakan sekolah, kepemimpinan, kinerja

*Abstract: This study aims to: 1) To find out whether there is an effect of policy on the performance of Kindergarten teachers in Sanden District and 2) to find out whether there is an influence on the performance of Kindergarten teachers in Sanden District. This type of research uses a quantitative approach. The research subjects were kindergarten teachers in Sanden District who collected 25 teachers. The data analysis technique in this study used parametric statistical data analysis techniques. Before testing the hypothesis, several assumption tests were carried out, consisting of a normality test, a linearity test and a multicollinearity test. Then just do the multiple regression test. The results of this study, there is an effect of school policy on the performance of kindergarten teachers in Sanden District and there is an influence on the performance of kindergarten teachers in Sanden District.*

**Keywords:** school policy, leadership, performance

### Pendahuluan

Pendidikan Anak Usia Dini adalah suatu upaya pembinaan yang ditujukan kepada anak sejak lahir sampai usia 6 tahun yang dilakukan melalui pembinaan jasmani rohani agar anak memiliki kesiapan untuk melanjutkan pendidikan selanjutnya. Menurut (Eliza.D, 2013) PAUD sangat lah penting bagi dikemudian hari. Karena kualitas dan pengalaman yang dimiliki anak pada masa usia dini akan menjadi lebih bermakna untuk mencapai masa depannya. Pendidikan yaitu syarat untuk mewujudkan kehidupan bangsa yang maju, modern,

---

dan sejahtera. Untuk mencapai pendidikan yang berkualitas faktor yang sangat dan harus diperhatikan yaitu keberadaan guru. Dalam hal ini peran guru sangatlah penting dalam pendidikan anak usia dini. Sebab PAUD mengandung makna sebagai ikhtiar untuk menstimulasi anak secara konsisten, dan dapat memberikan rasa aman dan nyaman terhadap anak dan lingkungannya sehingga dapat mengembangkan potensi anak secara maksimal. Selanjutnya (Mulyasa, 2012) menjelaskan bahwa Pendidikan Taman Kanak Kanak merupakan jenjang pendidikan play grup sebelum anak masuk keskolah dasar. Taman kanak kanak adalah lembaga pendidikan yang ditujukan untuk anak yang berusia 4-6 tahun untuk melaksanakan proses pembelajaran agar anak dapat mengembangkan potensi sejak dini agar anak dapat berkembang secara normal dan wajar. Sejalan dengan pendapat (Zulminiati, 2019) bahwa Pendidikan taman kanak kanak yaitu pendidikan jalur formal yang bertujuan untuk membantu anak dalam mengembangkan berbagai potensi yang ada didalam diri anak. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan oleh kesiapan guru dalam mempersiapkan anak melalui kegiatan belajar mengajar (Aswardi, 2016). Guru adalah pendidik professional dengan tugas utama mendidik ,mengajar, membimbing, melatih, menilai dan mengevaluasi anak pada PAUD dan pendidikan Dasar (Rusdinal & Afriansyah, 2018). Salah satu faktor yang menjadi tolak ukur keberhasilan guru dalam proses pembelajaran ditentukan dari kinerjanya sebagai tenaga pendidik. Guru yaitu unsur penting yang menentukan tidaknya suatu pendidikan. Jika guru berkualitas maka pendidikanpun akan baik juga. Peran guru dalam pendidikan anak usai dini sangatlah penting untuk mengembangkan semua aspek yang ada pada anak usia dini (Nurhafizah, 2019).

Kinerja adalah proses suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya yang didasari atas kecapakan pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Mulyapradana, 2017). Kinerja merupakan kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan (Supradi, 2014). Kinerja merupakan target dan tingkatan keberhasilan individu secara selama melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti: standar kerja dan target. Guru yang memiliki kinerja yang tinggi dalam proses pembelajaran dia harus membuat perencanaan pembelajaran yang baik, melaksanakan pembelajaran yang efektif, mengevaluasi pembelajaran.serta meninjau lanjuti pembelajaran. Sehingga hasil pembelajaran yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. Untuk itu kinerja guru berperan penting dalam mencapai tujuan pembelajaran yang optimal. Mengingat penting peranan kinerja ini, sekolah perlu meningkatkan kinerja guru dengan tujuan pembelajaran dapat tercapai secara baik (Afriansyah, 2019).

Selain itu kinerja guru juga bergantung kepada suatu kebijakan yang dijadikan pedoman dan arahan diimplementasikan oleh para jajaran sekolah dan para guru di pendidikan TK. Kebijakan sekolah merupakan hal yang penting untuk diperhatikan dalam usaha sekolah untuk meningkatkan kinerja guru. Implementasi kebijakan merupakan hal penting bagi sekolah, karena suatu kebijakan yang baik akan berimbas dengan proses kinerja para pendidik di TK, karena implementasi kebijakan ini merupakan wujud nyata sekolah dalam persiapan meraih prestasi sekolah. Kebijakan diperlukan untuk menentukan pedoman dan arahan-arahan yang diimplementasikan sebagai wujud nyata dari berbagai usaha yang dilakukan oleh sekolah.

---

Setelah kebijakan ditetapkan, maka setiap usaha yang dilakukan oleh para jajaran sekolah dan para guru dapat berpedoman dari kebijakan yang telah diputuskan. Usaha-usaha yang merujuk pada kebijakan tersebut diterapkan oleh TK ini untuk secara efektif dapat meningkatkan kinerja para guru TK. Baik prestasi yang diperoleh sekolah TK melalui peserta didiknya, maupun apresiasi yang diperoleh dari berbagai pihak penting yang mendukung kegiatan pendidikan.

Adanya hubungan kerjasama yang baik dari sekelompok orang yang ada pada suatu sekolah dapat meningkatkan mutu dan kualitas pendidikan di sekolah tersebut. Sebagai contoh bagaimana peran kepemimpinan dan usaha seorang kepala sekolah untuk dapat meningkatkan kinerja guru-gurunya agar pendidikan di sekolah tersebut dapat berjalan dengan baik.

Penelitian ini dilakukan karena menurut hasil penelitian Sudharto (2012) mengungkapkan bahwa Kinerja kepala sekolah secara langsung maupun tidak langsung dipengaruhi oleh budaya organisasi sekolah, pengalaman kerja, kompensasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja baik secara serempak seluruh variabel independen maupun secara sendiri-sendiri per variabel independen. Besarnya pengaruh atau sumbangan efektif (SE) secara bersama-sama 81,6%, sedangkan untuk masing-masing variabel, variabel budaya organisasi 9,2%, pengalaman kerja 3,5%, kompensasi 3,6% kepuasan kerja 4,3%, dan motivasi 4,2%. Diantara kelima variabel tersebut, budaya organisasi sekolah pengaruhnya sangat dominan terhadap kinerja kepala sekolah jika dibandingkan dengan variabel lainnya yang diteliti. Urutan selanjutnya adalah kepuasan kerja, motivasi kerja, kompensasi, dan pengalaman kerja.

Kepemimpinan telah dideskripsikan oleh beberapa pakar merupakan suatu tindakan yang memengaruhi orang lain atau bawahannya agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu, Yulk mengartikan bahwa Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama (Edison, 2016:89). Jadi, Kepemimpinan adalah Proses mempengaruhi orang lain dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan dan kepentingan bersama dari suatu organisasi tersebut. Sedangkan, Kepala Sekolah adalah guru yang memenuhi persyaratan tertentu sehingga dapat diberi tugas tambahan memimpin suatu sekolah yakni sebagai Kepala Sekolah (Ahmad, 2016:13). Berdasarkan Permendikbud Nomor 6 Tahun 2018 yang berisi tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah menyatakan bahwa seorang kepala sekolah harus memenuhi persyaratan-persyaratan yang telah ditetapkan oleh Permendikbud tersebut. Persyaratan-persyaratan tersebut bermaksud untuk meningkatkan kompetensi dan kualitas kepala sekolah yang akan menjadi manajer disebuah sekolah. Adapun syarat untuk menjadi kepala sekolah yang di implementasikan dalam bentuk syarat pelatihan cakep berdasarkan Permendikbud Nomor 6 Tahun 2018 adalah sebagai berikut: 1) Memiliki kualifikasi akademik paling rendah sarjana (S-1) atau diploma empat (D-IV) dari perguruan tinggi dan program studi yang terakreditasi paling rendah B; 2) Memiliki sertifikat pendidik; 3) Bagi Guru Pegawai Negeri Sipil memiliki pangkat paling rendah Penata, golongan ruang III/c; 4) Pengalaman mengajar paling singkat 6 (enam) tahun menurut jenis dan jenjang sekolah masing-masing, kecuali di TK/TKLB memiliki pengalaman mengajar paling singkat 3 (tiga) tahun di TK/TKLB; 5) Memiliki hasil penilaian prestasi kerja Guru dengan sebutan

---

paling rendah “Baik” selama 2 (dua) tahun terakhir; 6) Memiliki pengalaman manajerial dengan tugas yang relevan dengan fungsi sekolah paling singkat 2 (dua) tahun; 7) Sehat jasmani, rohani, dan bebas NAPZA berdasarkan surat keterangan dari rumah sakit Pemerintah; 8) Tidak pernah dikenakan hukuman disiplin sedang dan/atau berat sesuai dengan ketentuan peraturanperundang-undangan; 9) Tidak sedang menjadi tersangka atau tidak pernah menjadi terpidana; dan 10) Usia paling tinggi 56 (lima puluh enam) tahun pada waktu pengangkatan pertama sebagai Kepala Sekolah. Di samping persyaratan umum tersebut di atas, juga harus memenuhi persyaratan yakni memiliki kompetensi sebagai berikut: a) Berkepribadian, yakni berakhlak mulia.

Menurut Mangkunegara (2011:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sementara itu menurut T. Aritonang kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika (Barnawi & Arifin 2012:12). Sedangkan menurut Rachmawati (2013:16) kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan. tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam rangka mencapai tujuan pendidikan. Standar kinerja guru berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya seperti: bekerja dengan siswa secara individual, (2) persiapan dan perencanaan pembelajaran, (3) pendayagunaan media pembelajaran, (4) melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar, dan (5) kepemimpinan yang efektif dari guru.

Lebih lanjut kinerja guru oleh Yuliejantiningasih (2012:240) diartikan sebagai perwujudan kemampuan dan keterampilan berdasarkan kewenangan yang dimiliki dalam tugas pokoknya, yaitu keterampilan mengajar. Perwujudan kemampuan tersebut adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai hasil belajar.

Dalam kegiatannya, kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Mangkunegara (2011:67) faktor yang mempengaruhi kinerja guru ada dua yaitu faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation). Secara psikologis, kemampuan guru terdiri dari kemampuan pengetahuan dan kemampuan keterampilan. Artinya seorang guru yang memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi dan sesuai bidangnya serta terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, seorang guru semaksimal mungkin diupayakan mengajar sesuai bidangnya sehingga dapat diperoleh hasil pembelajaran yang efektif dan bermutu.

Berbeda dengan pendapat Mangkunegara, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru menurut Barnawi & Arifin (2012:43) dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal kinerja guru adalah faktor yang datang dari dalam diri guru yang dapat mempengaruhi kinerjanya, seperti kemampuan, keterampilan, kepribadian, persepsi, motivasi menjadi guru, pengalaman lapangan dan latar belakang keluarga.

---

Sedangkan faktor eksternal kinerja guru adalah faktor yang datang dari luar guru yang dapat mempengaruhi kinerjanya, seperti gaji, sarana dan prasarana, lingkungan kerja fisik, dan kepemimpinan. Jadi berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru dapat berasal dari dalam seperti kemampuan, motivasi keterampilan, kedisiplinan dan pendidikan. Ada juga faktor dari luar seperti iklim kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, jaminan sosial dan tingkat penghasilan. Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Dalam kaitannya dengan profesi guru, kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan proses pembelajaran dengan baik.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti di lapangan Taman Kanak Kanak di Kapanewon Sanden Bantul, terlihat masih rendah kinerja guru TK di Kapanewon Sanden Bantul seperti kurang inisiatif guru dalam merancang perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran, (Program Semester, RPPM, RPPH) sehingga pembelajaran apa adanya saja. Kurang kepemimpinan guru dalam menentukan dan menggunakan media pembelajaran sehingga proses pembelajaran tidak berjalan semestinya. Media yang digunakan guru kurang bervariasi sehingga anak mudah bosan dalam mengikuti proses pembelajaran. Hal ini tampak ketika anak kurang bersemangat untuk melakukan kegiatan yang diberikan guru bahkan anak tidak mau mengerjakan tersebut malah anak memilih untuk bermain sendiri. Evaluasi hasil belajar yang dilaksanakan belum terlaksana kadang kadang dilakukan kadang tidak.

Dengan latar belakang masalah tersebut, maka masalah-masalah yang diteliti dalam penelitian ini adalah: 1) apakah ada berpengaruh kebijakan sekolah terhadap kinerja guru TK?, 2) apakah ada berpengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru TK? Tujuan dari penelitian ini adalah 1) Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kebijakan sekolah terhadap kinerja guru TK dan 2) untuk mengetahui apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru TK. Sedangkan untuk manfaat penelitian sebagai gambaran bagi para guru untuk selalu menaati semua kebijakan sekolah dan meningkatkan pemanfaatan sumber belajar lebih sungguh-sungguh sehingga kualitas pembelajaran siswa dan prestasi sekolah semakin mantap, Sebagai gambaran bagi para guru untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan dalam proses belajar mengajar sehingga terjadi peningkatan mutu secara berkesinambungan, terarah dan dinamis terutama berkenaan dengan keberhasilan suatu proses belajar mengajar. Sedangkan bagi sekolah dapat dijadikan masukan guna menyelenggarakan proses belajar mengajar secara efektif, aktif dan menyenangkan sekaligus peningkatan kesadaran untuk selalu mematuhi kebijakan dan peraturan sekolah.

## Metode Penelitian

### Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah penelitian kuantitatif yang dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan

untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, kemudian analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2016). Jenis penelitian *ex post facto* yaitu jenis penelitian yang hanya menggambarkan data berdasarkan hasil yang diperoleh di lapangan (apa adanya) tanpa memberikan perlakuan terhadap responden.

## Waktu dan Tempat Penelitian

Tempat yang digunakan dalam penelitian ini adalah di TK di Kecamatan Sanden. Dan dilakukan di bulan Juli 2013.

## Target/Subjek Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru TK Se-Kapanewon Sanden berjumlah 25 guru. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang. Sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini mengambil dari keseluruhan jumlah populasi yaitu 25 orang.

## Data, Instrumen, dan Teknik Pengumpulan Data

Instrumen penelitian adalah alat ukur seperti tes, kuesioner, pedoman wawancara dan pedoman observasi yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini, instrumen penelitian yang digunakan yaitu kuesioner (angket) dan dokumentasi. Teknik pengolahan data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas data, dan uji coba instrumen dengan bantuan Aplikasi SPSS Statistic 18. Selanjutnya data yang telah didapat akan ditarik kesimpulannya. Teknik analisis data dalam penelitian ini berupa analisis regresi berganda.

## Hasil Penelitian dan Pembahasan

Tabel 1 Hasil Deskriptif Analisis

Nilai	Variabel		
	Kebijakan Sekolah	Kepemimpinan	Kinerja
Mean	35.8800	35.6800	35.4800
Std. Deviation	3.92980	5.03918	4.78818
Minimum	26.00	24.00	24.00
Maximum	40.00	40.00	40.00

Data deskripsi kebijakan sekolah ( $X_1$ ) data dikumpulkan melalui angket yang terdiri dari 10 butir item pernyataan yang sudah di uji validitas dan reabilitasnya. Kemudian di sebarakan kepada 25 orang guru sebagai responden untuk di isi. Dari data penelitian di ketahui bahwa distribusi skor jawaban menyebar dari skor terendah 26 dan yang tertinggi 40. Dari distribusi skor ini dapat rata rata (mean) sebesar 35,88, dan simpang baku (standar deviasi) 3,92.

**Tabel 2 Variabel Kebijakan Sekolah**

<i>Nilai Interval</i>	<i>Frek</i>	<i>Presentase</i>	<i>Kategori</i>
$X \geq 38,8$	10	40%	Sangat Baik
$31,96 < X \leq 38,8$	13	52%	Baik
$X \leq 31,96$	2	8%	Tidak Baik

Dari hasil analisis deskriptif variabel kebijakan sekolah diketahui bahwa ada 40% guru yang mempersepsikan bahwa kebijakan sekolah sangat baik, kemudian ada 52% guru yang mempersepsikan bahwa kebijakan sekolah baik dan ada 8% guru yang mempersepsikan bahwa kebijakan sekolah tidak baik. Sehingga disimpulkan bahwa kebijakan sekolah di persepsikan sudah baik dan sangat baik.

Data deskripsi kepemimpinan ( $X_2$ ) data dikumpulkan melalui angket yang terdiri dari 10 butir item pernyataan yang sudah di uji validitas dan reabilitasnya. Kemudian di sebarakan kepada 25 orang guru sebagai responden untuk di isi. Dari data penelitian di ketahui bahwa distribusi skor jawaban menyebar dari skor terendah 24 dan yang tertinggi 40. Dari distribusi skor ini dapat rata rata (mean) sebesar 35,68, dan simpang baku (standar deviasi) 5,02.

**Tabel 3 Variabel Kepemimpinan**

<i>Nilai Interval</i>	<i>Frek</i>	<i>Presentase</i>	<i>Kategori</i>
$X \geq 40,7$	7	28%	Sangat Baik
$30,66 < X \leq 40,7$	14	56%	Baik
$X \leq 30,66$	4	16%	Tidak Baik

Dari hasil analisis deskriptif variabel Kepemimpinan diketahui bahwa ada 28% guru yang mempersepsikan bahwa Kepemimpinan sangat baik, kemudian ada 56% guru yang mempersepsikan bahwa kepemimpinan baik dan ada 16% guru yang mempersepsikan bahwa Kepemimpinan tidak baik. Sehingga disimpulkan bahwa Kepemimpinan di persepsikan sudah baik dan sangat baik.

Data deskripsi kinerja (Y) data dikumpulkan melalui angket yang terdiri dari 10 butir item pernyataan yang sudah di uji validitas dan reabilitasnya. Kemudian di sebarakan kepada 25 orang guru sebagai responden untuk di isi. Dari data penelitian di ketahui bahwa distribusi skor jawaban menyebar dari skor terendah 24 dan yang tertinggi 40. Dari distribusi skor ini dapat rata rata (mean) sebesar 35,48, dan simpang baku (standar deviasi) 4,78.

**Tabel 4 Variabel Kinerja**

<i>Nilai Interval</i>	<i>Frek</i>	<i>Presentase</i>	<i>Kategori</i>
$X \geq 40,26$	5	20%	Sangat Tinggi
$30,70 < X \leq 40,26$	16	64%	Tinggi
$X \leq 30,70$	4	16%	Sedang

Dari hasil analisis deskriptif variabel kinerja diketahui bahwa ada 20% guru yang mempersepsikan bahwa kinerja sangat tinggi, kemudian ada 64% guru yang mempersepsikan bahwa kinerja tinggi dan ada 16% guru yang mempersepsikan bahwa kinerja sedang.

Sehingga disimpulkan bahwa kinerja di persepsikan tinggi dan sangat tinggi.

**Tabel 5 Uji Normalitas**

Nilai	Variabel		
	Kebijakan Sekolah	Kepemimpinan	Kinerja
Kolmogorov-Smirnov Z	.932	1.217	1.116
Asymp. Sig. (2-tailed)	.350	.104	.165

Pada analisis data menerangkan bahwa nilai signifikan probabilitas variabel kebijakan sekolah ( $X_1$ ) sebesar 0,350, kepemimpinan ( $X_2$ ) sebesar 0,104 dan kinerja (Y) sebesar 0,165 yang lebih besar dari signifikan 0,05. Berdasarkan hasil pengambilan keputusan di atas. Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data ketiga variabel dalam penelitian ini membentuk distribusi normal.

**Tabel 6 Uji Linieritas**

Nilai Variabel Kebijakan Sekolah vs Kinerja	F	Sig.
<i>Deviation from Linearity</i>	1.966	.124

Pada analisis data uji linearitas ,berdasarkan pengujian yang dilakukan diperoleh Df 1,966 dengan tingkat sig. 0,124 > 0,05. Dapat disimpulkan yaitu antara kebijakan sekolah terhadap kinerja mempunyai hubungan yang liner.

**Tabel 7 Uji Linieritas**

Nilai Variabel Kepemimpinan vs Kinerja	F	Sig.
<i>Deviation from Linearity</i>	2.140	.135

Pada analisis data uji linearitas ,berdasarkan pengujian yang dilakukan diperoleh Df 2,140 dengan tingkat sig. 0,135 > 0,05. Dapat disimpulkan yaitu antara kepemimpinan terhadap kinerja mempunyai hubungan yang liner.

**Tabel 8 Uji Hipotesis / Regresi Berganda**

Variabel	t	Sig.
	-.722	.478
Kebijakan Sekolah	3.937	.001
Kepemimpinan	3.000	.007

Berdasarkan uji t yang dilakukan nilai signifikan yang diperoleh setelah menganalisis dengan menggunakan SPSS versi 18, diperoleh variabel kebijakan sekolah dengan nilai t sebesar 3,937 dengan tingkat signifikan 0,002 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa

# PROSIDING SEMINAR NASIONAL

“: Inovasi Manajemen Pendidikan Dalam Tatanan Kenormalan Baru”

Yogyakarta, 28 Agustus 2021

---

kebijakan sekolah mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru TK Se-Kapanewon Sanden. Hasil ini relevan dengan teori dan hasil beberapa penelitian terdahulu untuk meningkatkan kinerja guru dan unsur yang terkait agar lebih efektif dalam menjalankan tugas masing-masing sesuai dengan tupoksi dan SOP sekolah (Taufan, 2016). Sejalan dengan Ekosiswoyo (2016), hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa dalam kepemimpinan dan kebijakannya, kepala sekolah telah berusaha mempengaruhi bawahannya, memotivasi dan menggerakkan guru agar lebih meningkatkan kinerja dan efektif dalam melakukan pembelajaran serta menyelesaikan tugas administrasi demi tercapainya visi dan misi sekolah. Kepala sekolah juga melakukan pengawasan atau kontrol kepada guru. Untuk mencapai peningkatan mutu sekolah, kepala sekolah terus berupaya menghimbau dan menggerakkan guru supaya bekerja lebih produktif dan efektif dengan cara memberi kesempatan kepada guru untuk mengikuti pelatihan, seminar atau melanjutkan sekolah. Hal ini sejalan dengan beberapa pernyataan yang dikemukakan oleh Taylor and Tyler (2012). Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kebijakan yang telah ditetapkan sekolah memberikan perubahan pada guru dalam peningkatan efektivitas kinerja walaupun belum secara keseluruhan sejalan dengan teori dan hasil penelitian terdahulu yang menyatakan kebijakan sekolah harus melakukan perubahan yang efektif dalam mempengaruhi kinerja guru (Maduratan, 2013; Mukhtar, 2015; Ramdhani, 2017).

Demikian juga diperoleh variabel kepemimpinan dengan nilai  $t$  sebesar 3,000 dengan tingkat signifikan  $0,007 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru TK Se-Kapanewon Sanden. Hasil pada penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Sri (2016) bahwa ada pengaruh yang positif serta signifikan terhadap kinerja guru. Kepemimpinan kepala sekolah yang memiliki kemampuan secara kompetitif dapat mempengaruhi kinerja guru. Berdasarkan pada hasil penelitian yang dilakukan menyajikan hasil data yang dimana kepemimpinan kepala sekolah memiliki kriteria tinggi sehingga ada pengaruh yang efektif terhadap kinerja guru. Kehadiran era New Normal mempengaruhi kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Kinerja guru yang baik diharapkan dapat membantu tujuan kepala sekolah dalam pembelajaran. Penelitian yang dilakukan oleh (Febriansyah; Lukmansyah, Dian; Hartanto,

Rudi; Kurniawan, 2016) hasil yang diperoleh dari pelaksanaan penelitian menyatakan bahwa peran pimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru adalah dengan memberikan gaji bulanan rutin, insentif dan tambahan penghasilan di luar gaji. Kolaborasi juga dilakukan oleh kepala sekolah dan pengawas untuk berperan aktif dalam mengawasi profesionalitas pekerjaan yang dilaksanakan oleh guru. Upaya lain adalah membangun sistem keamanan dan memantau pembelajaran di tempat melalui pemasangan kamera pengintai di setiap ruang belajar. Hasil usaha yang dilakukan oleh kepala sekolah terlihat dari banyaknya prestasi yang diraih sekolah selama kepemimpinan kepala sekolah.

Kepemimpinan kepala sekolah mempunyai peran penting terhadap kinerja guru di TK se Kapanewon Sanden. Pada hal ini masih terdapat faktor yang mempengaruhi kinerja guru sebab pada grafik scatterplot uji linier tidak membentuk suatu pola tertentu. Berdasarkan hasil perolehan data bahwa kepemimpinan kepala sekolah diperoleh data yang menunjukkan pengaruh yang berada pada kriteria tinggi. Oleh karena itu seorang pemimpin atau kepala sekolah harus mampu membimbing, mengkoordinasi dan mempengaruhi bawahannya agar dapat bekerjasama dalam melakukan aktivitas dan menciptakan situasi dan kondisi yang kondusif. Sehingga guru akan merasa nyaman dalam mengabdikan diri dan menciptakan inovasi baru untuk mengembangkan pendidikan yang lebih maju terutama di TK se Kapanewon Sanden.. Lebih dari itu seorang kepala sekolah harus memiliki kepribadian yang bijaksana, arif dan mampu mendorong serta memotivasi para kinerja guru untuk meningkatkan kualitas pendidikan terutama pada era New Normal saat ini.

## **Kesimpulan**

Berdasarkan dari hasil pembahasan di atas maka dapat disimpulkan hasil penelitian ini adalah :

1. Kebijakan sekolah mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru TK Se-Kapanewon Sanden.
2. Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru TK Se-Kapanewon Sanden.

---

## Daftar Pustaka

- Afriansyah, H. (2019). Pengembangan model pembelajaran virtual (mpv) berbasis video e-learning moodle. *Bahana manajemen pendidikan*, 8(1), 52–58.
- Ahmad, Syarwani. (2016). *Ketahananmalangan kepemimpinan kepala sekolah: salah satu faktor penentu keberhasilan kepala sekolah*. Yogyakarta: Deepublish
- Aswardi, A. (2016). Penerapan metode pembelajaran kooperatif tipe think pair share dalam mata pelajaran memahami dasar-dasar elektronika bagi siswa smk dhuafa padang. *Pedagogi*, 12 (2), 18–23.
- Edison, Emron dkk. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi*. Bandung: Alfabeta
- Eliza.D. (2013). Penerapan model pembelajaran kontekstual learning (ctl) berbasis centra di taman kanak kanak. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*
- Ekosiswoyo, R. (2016). Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif kunci pencapaian kualitas pendidikan. *Jurnal ilmu pendidikan universitas negeri malang*, 14 (2).
- Febriansyah., Lukmansyah, D., Hartanto, R., Kurniawan, C. (2016). Mewujudkan sumber daya manusia yang profesional dalam kompetensi global. *Prosiding seminar nasional pendidikan*, 570–577.
- Kependidikan, 1(2), 63–70. <https://doi.org/10.17977/um027v1i2 2016p063>
- Maduratan, M. (2013). Peranan kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan efektivitas kerja guru dan pegawai di sekolah dasar negeri 015 samarinda. *Jurnal administrasi negara*, 1(1).
- Mukhtar, M. (2015). Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru pada SMP Negeri Di Kapanewon Masjid Raya Kabupaten Aceh Besar. *Jurnal Administrasi Pendidikan Program Pascasarjana Unsyiah*, 3 (3).
- Mulyasa. (2012). *Manajemen pendidikan anak usia dini*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyapradana, D. (2017). Pengaruh motivasi terhadap kinerja guru Radhatul Atfal di Kota Pekalongan. *Jurnal litbang kota pekalongan politeknik pusmanu pekalongan*.
- Nurhafizah. (2019). Profesionalisme guru pendidikan anak usia dini dalam merancang Pembelajaran. *Jurnal pendidikan tambusai*.
- Ramdhani, A., & Ramdhani, M. A. (2017). Konsep umum pelaksanaan kebijakan publik. *Jurnal Publik*, 11(1), 1-12.
- Rusdinal, R., & Afriansyah, H. (2018). *Create class climate effectively in kindergarten*. Atlantis Press. <https://doi.org/10.2991/icece-17.2018.74>

# PROSIDING SEMINAR NASIONAL

“: Inovasi Manajemen Pendidikan Dalam Tatanan Kenormalan Baru”

Yogyakarta, 28 Agustus 2021

- 
- Sri, S. (2016). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan budaya sekolah terhadap kinerja guru. *Ilmu pendidikan: jurnal kajian teori dan praktik*
- Supradi. (2014). *Kinerja guru*. Jakarta: PT Grasindo.
- Taufan, J., & Mazhud, F. (2016). Kebijakan-kebijakan kepala sekolah dalam penyelenggaraan pendidikan inklusif di sekolah x kota jambi. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 14 (1).
- Taylor, E. S. and Tyler, J. H. (2012). The effect of evaluation on teachers performance. *American Economic Review*, 102 (7), 3628-51.
- Zulminiati. (2019). Pengaruh permainan menjahit terhadap kemampuan motorik halus anak 5-6 tahun FIP UNP. *Jurnal of Family, Adult and Early Childhood Education*.