

Kemampuan Kepala Sekolah dan Partisipasi Orang Tua dalam Meningkatkan Performa Guru di sekolah Dasar

Zainuddin

STKIP PGRI Sumenep
zainuddin@stkipgrisumenep.ac.id

Winditiya Yuliana

Universitas Abdurachman Saleh
winditiya_yuliana@unars.ac.id

ABSTRACT

The principal's job is to mobilize people in the school organization so they can work optimally. The community and parents can collaborate to provide ideas for assistance and become resource persons in various activities to improve the quality of education in schools. The aim of this research is the ability of school principals and parent participation in improving teacher performance in elementary schools. The method used in this research is explanatory research, with the sampling technique being a Regional Sample (Probability Sample Area), meaning that the sampling technique is carried out by taking representatives from each region contained in the population. The respondents in this study were 25 people. The instrument test analysis method used in this study includes validity and reliability tests. The research results show that the teacher's duties will run well if they are supported by good communication from the school principal and the student's guardians. The motivation of a leader, in this case the principal, is essential and plays a role so that teachers and employees can synergize and carry out their duties with full responsibility and optimal results, namely good performance.

Keywords: *principal's ability, parent participation, teacher performance*

Article Info

Received date: 2 Juli 2024

Revised date: 28 Agustus 2024

Accepted date: 13 Desember 2024

PENDAHULUAN

Tujuan sekolah dapat tercapai secara efektif dan efisien apabila kepala sekolah dalam menyelenggarakan sekolah mengetahui kemampuan dan karakteristik guru serta staf lainnya untuk menempatkannya pada posisi/tugas yang sesuai dengan melihat kondisi pekerjaan apa yang dibebankan sehingga tidak terjadi hal yang berlebihan dalam menjalankan tugas (M. Zaini, Barnoto, & Ashari, 2023). Mengingat suatu program biasanya terdiri dari beberapa bagian yang mungkin dilaksanakan oleh orang yang berbeda, maka dalam

pengorganisasiannya harus jelas bagaimana hubungan antara bagian-bagian tersebut dan siapa yang bertanggung jawab untuk mengoordinasikannya (Klein, 2017). Sesuai dengan tanggung jawabnya sebagai kepala sekolah mempunyai tugas menggerakkan orang-orang dalam organisasi sekolah agar dapat bekerja secara maksimal (Ruslan, 2020). Adapun salah satu cara untuk menggerakkan guru dan staf lainnya adalah dengan menggunakan prinsip motivasi, artinya kepala sekolah merangsang guru dan staf lainnya untuk melakukan tugas tersebut dan secara

alamiah orang akan termotivasi untuk melakukan sesuatu apabila (a) mereka yakin akan mampu melakukannya (b) yakin bahwa pekerjaan itu akan berhasil dan membawa manfaat baginya (c) tidak terbebani oleh masalah pribadi atau tugas lain yang lebih penting atau mendesak (d) tugas tersebut merupakan amanah bagi yang bersangkutan dan (e) hubungan antar teman dalam organisasi harus harmonis (Agustina & Kristiawan, 2021).

Salah satu tugas seorang pemimpin adalah memotivasi bawahannya agar bekerja sesuai arahan yang diberikan (Kartini, Kristiawan, & Fitria, 2020). Seorang bawahan yang telah melaksanakan tugas yang diberikan dapat dilaksanakan dengan baik; itulah yang diinginkan oleh organisasi kerja (Abdullah, Ling, & Sufi, 2018). Namun jika tugas yang diberikan tidak dapat terlaksana dengan baik, kita perlu mengetahui alasannya (Utomo, 2022). Ada kemungkinan yang bersangkutan tidak mempunyai kemampuan, atau tidak ada kemauan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan/dibebankan kepadanya, atau mungkin juga tidak ada motivasi (dorongan) untuk bekerja dengan baik (Wang, Pollock, & Hauseman, 2018). Begitu pentingnya motivasi yang merupakan bagian mendasar dalam kegiatan manajemen agar segala sesuatunya dapat terarah pada arah potensi dan sumber daya manusia dengan cara membangkitkan, menjiwai, dan menumbuhkan hasrat kebersamaan yang tinggi dalam melaksanakan tugas individu dan kelompok dalam organisasi. Sebagai pendidik, guru merupakan faktor penentu dalam meningkatkan pendidikan di sekolah; Oleh karena itu, guru harus mampu meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya karena pendidikan di masa depan memerlukan keterampilan dan profesionalisme seorang guru. Kinerja guru menjadi sasaran utama dalam peningkatan mutu pendidikan secara umum; Oleh karena itu, peningkatan kinerja guru memerlukan perhatian serius dari berbagai

pihak dan upaya untuk meningkatkan kinerja guru, seperti motivasi kepala sekolah (Hardiansyah & Mulyadi, 2022; Terek, Glušac, Nikolic, Tasic, & Gligorovic, 2015).

Berdasarkan observasi peneliti di salah satu sekolah dasar di Sumenep tentang kinerja guru, masih terdapat beberapa guru yang belum melengkapi RPP dan tidak membawa RPP pada saat kegiatan belajar mengajar. Pembuatan RPP belum sepenuhnya menjadi kebutuhan bagi guru, sehingga setiap semester hanya sebagian guru yang membuat RPP tepat waktu atas inisiatifnya sendiri. Terlihat guru pada saat mengajar masih menggunakan metode konvensional yang disebut dengan metode ceramah. Kurangnya guru dalam menyampaikan pembelajaran dengan baik sehingga kurang mendapat respon yang baik dari siswa dan kurangnya guru dalam menciptakan suasana belajar yang menyenangkan. Selain itu dari segi kompetensi guru, guru belum mengajar sesuai kompetensinya, sehingga akan berdampak pada tingkat pemahaman siswa dan juga akan berdampak pada kinerja guru. Materi pelajaran yang belum dikuasai guru akan mengakibatkan berkurangnya kualitas perangkat pembelajaran dan ketepatan waktu guru dalam mengumpulkannya. Dalam hal ini dibutuhkan peran seorang pemimpin yang dapat mengontrol dengan baik dan menjadi motivator kepada guru agar dapat lebih profesional dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Komunikasi adalah penyampaian pesan/pikiran/perasaan dari seseorang ke orang lain (Hardiansyah & Wahdian, 2023). Kemampuan berkomunikasi sangat berpengaruh terhadap keberhasilan seorang pemimpin, termasuk kepala sekolah (Ismail, Sutarman, Yudhikusuma, & Mayasari, 2020). Salah satu tugas utama kepala sekolah adalah mengelola staf dan pihak terkait lainnya agar dapat bekerja secara maksimal atau berpartisipasi aktif dalam program pengembangan sekolah (Hartinah et al., 2020).

Salah satu unsur utama dalam manajemen kepegawaian adalah mengkomunikasikan, menyampaikan gagasan atau program, meyakinkan berbagai pihak akan pentingnya program tersebut agar orang lain mendukungnya. Para guru dan staf sekolah akan terdorong untuk membantu jika pimpinan/kepala sekolah dapat mengkomunikasikan ide/program secara efektif (Elfrianto, Dahnil, & Tanjung, 2020). Komunikasi dapat dikatakan mencapai tujuan/efektif apabila terjadi perubahan perilaku dalam berkomunikasi. Sejalan dengan masalah komunikasi dikatakan efektif pada lembaga sekolah apabila adanya dukungan dalam mengatur guru dan staf lainnya atau seluruh potensi sekolah dapat berfungsi secara maksimal dalam mendukung tercapainya tujuan sekolah dengan memanfaatkan sarana/prasarana yang dimiliki dan potensi masyarakat untuk menunjang tercapainya tujuan sekolah (Harahap & Rusdinal, 2017).

Berdasarkan hasil observasi, peneliti menemukan informasi bahwa kepala sekolah memberikan pendapat/ide yang sejalan dengan guru dalam mengambil kebijakan yang akan diterapkan. Dalam kehidupan sehari-hari, kepala sekolah merupakan sosok yang karismatik, disiplin, tegas, ramah, murah senyum, dan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi. Dalam memberikan informasi kepada guru, kepala sekolah mempunyai cara unik yaitu dengan melakukan pembekalan setiap pagi sebelum pembelajaran dimulai. Dalam pembekalan tersebut dilakukan beberapa kegiatan yaitu: tadarus al-Qur'an, kajian Islam selama 5 menit, dan penyampaian informasi bahkan di akhir pembekalan, kepala sekolah akan memberikan nasehat kepada seluruh peserta pembekalan mengenai nilai-nilai agama, moral, sosial dan lain-lain. Dalam memberikan teguran kepada bawahan yang melakukan kesalahan, kepala sekolah selalu menggunakan pendekatan halus dengan memberikan nasehat. Tak hanya itu, terkadang

kepala sekolah menjadi tempat mencurahkan permasalahan pribadi para staf dan guru sehingga terjalin ikatan kekeluargaan yang erat antara kepala sekolah dan guru.

Kemampuan sekolah dalam mewujudkan pendidikan bermutu dan proses layanan pendidikan sekolah serta hasil akhir berupa prestasi akademik dan non akademik siswa yang mampu bersaing dan setara dengan berbagai sekolah unggulan menjadi salah satu hal penting bagi para pelajar, orang tua, masyarakat dan pemerintah (Szeto & Cheng, 2018). Orang tua dan masyarakat mendukung sekolah melalui bantuan keuangan, namun mereka dapat merumuskan dan mengembangkan program untuk meningkatkan kualitas sekolah melalui komite sekolah dan dewan pendidikan. Masyarakat dan orang tua dapat berkolaborasi untuk memberikan ide pendampingan dan menjadi narasumber dalam berbagai kegiatan peningkatan mutu pendidikan di sekolah (Hamdani, Kesumawati, & Kristiawan, 2018). Pemberdayaan sekolah merupakan aktualisasi seluruh potensi sekolah secara terpadu dalam mengembangkan dan meningkatkan kemandirian sekolah. Kemandirian sekolah mengacu pada peningkatan mutu layanan pendidikan (Kanya, Fathoni, & Ramdani, 2021).

Dalam melaksanakan program pendidikan di sekolah, kepala sekolah harus bekerja sama secara aktif dan proporsional dengan komite sekolah yang mewakili unsur masyarakat, wali siswa, dan pihak-pihak yang berkepentingan dengan kemajuan sekolah (stakeholder). Musyawarah dapat membahas permasalahan kurikulum, kegiatan ekstrakurikuler, kursus, kecakapan hidup, biaya pendidikan, sarana dan prasarana, kerjasama dengan pihak luar, dan lain-lain yang bertujuan untuk meningkatkan prestasi dan kemandirian sekolah. Tugas komite sekolah menganut model kemitraan yaitu sebagai dinamisator dan fasilitator. Oleh karena itu, fungsi komite sekolah sangat dominan dalam mencapai tujuan

pendidikan karena dapat memberikan pendidikan yang lebih baik dengan menjadikan sekolah unggul dan berorientasi pada budaya daerah (Estiani & Hasanah, 2022). Komite sekolah sebagai wadah masyarakat untuk meningkatkan mutu pelayanan dan hasil pendidikan di sekolah, berperan sebagai lembaga penasehat, lembaga pendukung, dan lembaga mediator antara pemerintah (eksekutif) dan masyarakat pada satuan pendidikan (Heru Siswanto, Hasan, Sowiyah, & Ridwan, 2020). Begitu pentingnya hubungan antara peran orang tua dan guru dalam pembentukan dan pengembangan kreativitas siswa, sehingga komunikasi antara orang tua dan guru harus terjalin dengan baik (Dian, Trisna, & Huda, 2022). Dengan komunikasi yang baik maka akan tercipta sinergi antara orang tua dan guru sehingga partisipasi orang tua dapat menciptakan lingkungan yang lebih optimal dimana seluruh bagian berkontribusi bersama untuk mendukung kemajuan akademik dan perkembangan sosial siswa.

Penelitian terdahulu telah dilakukan oleh (Saggaf, Sunarsi, Ab Wahid, Ilham, & Rozi, 2021) menunjukkan kontribusi pengaruh kepemimpinan kepala SD Negeri terhadap kinerja guru sebesar 18,5 %. Sedangkan sisanya sebesar 81,5% ditentukan oleh faktor lain di luar kepemimpinan kepala sekolah. Selanjutnya penelitian yang dilakukan (Badrun, Mustahiqurrahman, Indra, Fakhrurrazi, & Akbar, 2022) membahas tentang pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di Ma'arif Selorejo Blitar; hasil uji statistik deskriptif menunjukkan bahwa (1) kepemimpinan kepala sekolah di MA Ma'arif berkategori baik. Kompetensi guru MA Ma'arif berada pada kategori sesuai, dan (3) kinerja guru MA Ma'arif berada pada kategori sesuai. Uji hipotesis tiga variabel menunjukkan: (1) kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru ($r = 2,599$, $p = 0,05$), (2) motivasi kinerja guru berpengaruh signifikan terhadap

kinerja. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Nasrun, 2016), Hasil penelitian menunjukkan koefisien jalur antara kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi kerja guru sebesar 0,229 dan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru sebesar 0,176. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja guru.

Dari penjelasan di atas kemampuan kepala sekolah dan partisipasi orang tua sangat berpengaruh terhadap performa guru karena kepemimpinan harus mampu mendorong atau memotivasi kinerja guru dengan menunjukkan rasa keramahan, kedekatan dan perhatian terhadap guru. Perilaku kepemimpinan yang baik dapat mendorong, mengarahkan dan memotivasi seluruh warga sekolah untuk mewujudkan visi dan misi sekolah. Berdasarkan permasalahan tersebut, penulis melakukan penelitian untuk mengetahui seberapa besar kemampuan kepala sekolah dan partisipasi orang tua dalam meningkatkan kualitas guru di sekolah dasar.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian eksplanatori untuk mengetahui kemampuan variabel independen dalam meningkatkan variabel dependen dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah kemampuan kepala sekolah (X1) dan partisipasi orang tua (X2), sedangkan variabel terikatnya adalah kualitas guru (Y). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah Sampel Regional (Probability Sample area) artinya teknik pengambilan sampel dilakukan dengan mengambil perwakilan dari setiap daerah yang terdapat dalam populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah SDN Baban I Sumenep yang berjumlah 37 orang guru, sedangkan jumlah sampel yang ditetapkan penulis sebanyak 25 orang sekaligus

dijadikan responden. Jumlah tersebut dianggap mewakili penelitian karena setiap daerah/wilayah diambil sebagai perwakilan atau responden. Sampel untuk penentuan ini menggunakan teknik purposive sampling karena karakteristiknya telah diketahui sebelumnya.

Ada dua jenis data dalam penelitian ini yang dapat dikumpulkan: Data Primer dan Data Sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung yang menjelaskan variabel-variabel yang akan diteliti. Data ini diperoleh melalui teknik wawancara dan angket. Informasi sekunder merupakan data yang diperoleh dari penelitian kepustakaan dengan cara mempelajari literatur dan membaca buku-buku yang berkaitan dengan permasalahan yang dibahas dalam penelitian dan sumber lainnya. Data ini diperoleh melalui teknik dokumentasi dan observasi. Alat ukur dalam penelitian ini disusun dalam bentuk angket dan berdasarkan faktor-faktor yang diteliti. Bentuk angket berupa pilihan ganda dengan lima pilihan yang salah satunya harus dipilih melalui penelitian yang berpindah dari lima menjadi satu menurut skala Likert. Setelah alat ukur dalam penelitian ini dibuat, maka dilakukan uji coba terhadap alat ukur tersebut dengan menggunakan teknik uji coba atau yang digunakan penuntutan, artinya angket diujikan kepada subjek yang bersangkutan. Model yang digunakan dalam menganalisis data penelitian ini adalah regresi linier berganda, tujuannya untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Analisis uji instrumen penelitian dilakukan untuk menganalisis hasil uji coba instrumen sehingga dapat terlihat soal-soal yang memenuhi syarat. Tujuan dari tes instrumen adalah untuk menghindari pertanyaan atau pernyataan yang tidak jelas, menghilangkan kata-kata yang sulit dipahami dan mempertimbangkan penambahan atau pengurangan item. Metode analisis uji instrumen yang digunakan meliputi uji validitas

dan reliabilitas. Menghitung hasil uji validitas instrumen terhadap 25 responden menunjukkan terdapat 14 item pernyataan yang tidak valid, item pernyataan yang diketahui tidak valid kemudian dibuang karena item pernyataan lain telah mewakilinya. Berdasarkan uji validitas 55 item pernyataan yang valid, penomorannya diurutkan kembali dan digunakan untuk mengumpulkan data penelitian.

Pengujian data atau pengujian normalitas data dilakukan terlebih dahulu sebelum pengujian hipotesis. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel perancu atau residu mempunyai distribusi normal. Data berdistribusi normal atau tidak menggunakan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov. Cara mendeteksinya adalah dengan melihat nilai signifikansi residu. Jika signifikansinya lebih dari 0,05 maka residu berdistribusi normal. Uji normalitas juga dapat dilihat dengan melihat sebaran data pada sumber diagonal pada grafik Normal PP Plot of Regression Standardized Residual sebagai dasar pengambilan keputusan. Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Model regresi dapat dikatakan baik jika tidak terdapat korelasi antar variabel independen. Nilai VIF kurang dari sepuluh dan nilai toleransi lebih dari 0,1 sehingga model regresi tidak mempunyai permasalahan multikolinearitas.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil dalam penelitian ini adalah mengetahui distribusi frekuensi jawaban responden dan hasil kuesioner yang dikumpulkan; Variabel motivasi kepala sekolah dan partisipasi orang tua menunjukkan sebaran jawaban responden terhadap masing-masing variabel yang disajikan dalam bentuk tabel. Tabel tersebut menunjukkan bahwa frekuensi jawaban responden pada masing-masing

kelompok variabel menunjukkan skala intensitas. Secara umum masing-masing variabel berpengaruh terhadap performa guru.

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Utama

X	Variabel Indikator	Jawaban Responden									
		STS		KS		CS		S		ST	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Dorongan	0	0	0	0	3	15.8	11	42.8	12	51.0
2	Tepat waktu	0	0	0	0	3	15.8	12	55.3	7	30.2
3	Hadiah	0	0	0	0	5	21.7	11	42.8	10	42.7
4	Tanggung jawab	0	0	0	0	4	18.6	8	35.7	10	42.7
5	Pekerjaan selesai	0	0	2	3.3	2	7.5	8	35.7	11	44.8

Dari Tabel 1 diatas dapat dijelaskan sebagai berikut;

- Variabel 1 menunjukkan variabel motivasi kepala sekolah berupa dorongan yang dijawab responden dengan sebaran 15,8% cukup setuju, 42,8% setuju, dan 51,0% sangat setuju. Artinya hampir seluruh responden yang diteliti memandang motivasi kepala sekolah yang berkaitan dengan semangat kerja membantu performa guru.
- Variabel 2 merupakan indikator dari variabel motivasi kepala sekolah berupa jawaban tepat waktu oleh responden dengan sebaran 15,8% cukup setuju, 55,3% setuju, dan 30,2% sangat setuju. Artinya, hampir seluruh responden yang diteliti memandang motivasi kepala sekolah terkait ketepatan waktu bermanfaat dalam performa guru.
- Variabel 3 merupakan indikator dari variabel motivasi kepala sekolah berupa reward dijawab responden dengan sebaran 21,7%

cukup setuju, 42,8% setuju, dan 42,7% sangat setuju. Artinya, hampir seluruh responden yang diteliti memandang motivasi kepala sekolah terkait penghargaan bermanfaat dalam performa guru.

- Variabel 4 merupakan indikator dari variabel motivasi kepala sekolah berupa tanggung jawab dijawab responden dengan sebaran 18,6% cukup setuju, 35,7% setuju, dan 42,7% sangat setuju. Artinya, hampir seluruh responden yang diteliti memandang motivasi kepala sekolah terkait tanggung jawab membantu performa guru.
- Variabel 5 merupakan indikator dari variabel motivasi kepala sekolah berupa penyelesaian pekerjaan yang dijawab responden dengan sebaran 7,5% cukup setuju, 35,7% setuju, dan 44,8% sangat setuju. Artinya hampir seluruh responden yang diteliti memandang motivasi kepala sekolah terkait penyelesaian pekerjaan sangat membantu performa guru.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Variabel Partisipasi Orang Tua

X	Variabel Indikator	Jawaban Responden									
		STS		KS		CS		S		ST	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Menyediakan lingkungan belajar yang kondusif	0	0	3	9.3	5	17.7	18	80.8	2	5.2
2	Kesempatan bagi anak untuk mengeksplorasi ide, aktivitas lainnya	0	0	2	5.2	11	43.7	11	45.7	4	15.5
3	Tanggung jawab	0	0	2	5.2	9	34.3	12	53.8	5	19.7

Dari Tabel 2 diatas dapat dijelaskan sebagai berikut;

- Variabel 1 menunjukkan variabel partisipasi orang tua berupa kesempatan anak mengeksplorasi ide kegiatan lain dijawab

responden dengan sebaran 17,7% cukup setuju, 80,8% setuju, dan 5,2% sangat setuju. Artinya hampir seluruh responden yang disurvei memandang partisipasi orang tua berkaitan dengan kesempatan anak

mengeksplorasi ide; kegiatan lain bermanfaat bagi performa guru.

- b) Variabel 2 menunjukkan variabel partisipasi orang tua berupa kesempatan anak mengeksplorasi ide kegiatan lain dijawab oleh responden dengan sebaran 43.7% cukup setuju, 45.7% setuju, 15.5% sangat setuju. Artinya hampir seluruh responden yang diteliti memandang Partisipasi Orang Tua terkait dengan penyediaan lingkungan

belajar yang kondusif sangat membantu performa guru.

- c) Variabel 3 menunjukkan variabel partisipasi orang tua berupa tanggung jawab dijawab responden dengan sebaran 34.3% cukup setuju, 53.8% setuju, 19.7% sangat setuju. Artinya, hampir seluruh responden yang diteliti memandang partisipasi orang tua terkait tanggung jawab membantu performa guru.

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Variabel performa Guru (Y)

Y	Variabel Indikator	Jawaban Responden									
		STS		KS		CS		S		ST	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Disiplin	0	0	0	0	4	16.7	13	54.2	7	29.4
2	Tanggung jawab	0	0	0	0	2	8.3	12	50.0	10	41.7
3	Kelancaran tugas	0	0	0	0	1	4.2	13	54.2	10	41.7
4	Keuntungan	0	0	0	0	1	4.2	13	54.2	10	41.7
5	Teladan	0	0	0	0	1	4.2	13	54.2	10	41.7

Dari Tabel 3 diatas dapat dijelaskan sebagai berikut;

- a) Variabel 1 yang menunjukkan variabel kinerja guru berupa kedisiplinan dijawab oleh responden dengan sebaran 29,4 % sangat setuju, 54,2 % setuju, dan 16,7 % cukup setuju. Artinya hampir seluruh responden yang diteliti memandang kinerja guru terkait kedisiplinan sangat membantu performa guru.
- b) Variabel 2 menunjukkan variabel kinerja guru berupa Tanggung Jawab dijawab responden dengan sebaran 41,7 % sangat setuju, 50,0 % setuju, dan 8,3 % cukup cukup. Artinya hampir seluruh responden yang diteliti memandang kinerja guru terkait tanggung jawab bermanfaat dalam performa guru.
- c) Variabel 3 menunjukkan variabel kinerja guru berupa kelancaran tugas yang dijawab responden dengan sebaran 41,7 % sangat setuju, 54,2 % setuju, dan 4,2 % cukup setuju. Artinya hampir seluruh responden

yang diteliti memandang kinerja guru terkait dengan kelancaran tugas sangat membantu performa guru.

- d) Variabel 4 yang menunjukkan variabel kinerja guru berupa Manfaat dijawab oleh responden dengan sebaran 41,7 % sangat setuju, 54,2 % setuju, dan 4,2 % cukup setuju. Artinya hampir seluruh responden yang diteliti memandang kinerja guru yang berkaitan dengan suatu kelebihan bermanfaat dalam performa guru.
- e) Variabel 5 yang menunjukkan variabel kinerja guru berupa keteladanan dijawab responden dengan sebaran 41,7 % sangat setuju, 54,2 % setuju, dan 4,2 % cukup setuju. Artinya hampir seluruh responden yang diteliti memandang kinerja guru terkait keteladanan sangat membantu performa guru.

Untuk menjawab hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat dilihat hasil analisis regresi berganda.

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda dan Regresi Parsial X dan Y

VAR	B	β	T	Sig.	Keterangan
X ₁	0,403	0,261	1,535	0118	Sangat signifikan
X ₂	0,336	0,231	1,110	0,320	Sangat signifikan
Konstanta	7,552		2,736	0,008	
t _{tabel}	= 1,600				
Kelipatan R	= 0,707				
R ²	= 0,573				
R ² yang disesuaikan	= 0,602				
F _{hitung}	= 12,443				
Sig. F	= 0,000				
F _{tabel}	= 4,300				

Hasil pengujian regresi berganda setelah pengujian asumsi klasik di atas menunjukkan besarnya koefisien determinasi (R²) sebesar 0,573 yang berarti sekitar 64,3% variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap performa guru. Sedangkan sisanya sebesar 36,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model yang dikembangkan dalam penelitian ini. Koefisien determinasi ini juga menentukan prioritas model regresi yang digunakan. Dengan koefisien determinasi sebesar 64,3% artinya adalah linier untuk menilai pengaruh

motivasi kepala sekolah, komunikasi, dan partisipasi orang tua terhadap performa guru yang dikembangkan dalam penelitian ini, layak digunakan dengan memanipulasi variabel independen yang ada. Untuk mengetahui persamaan regresi yang dihasilkan dari perhitungan, seperti yang dilakukan pada penelitian ini juga dilakukan uji simultan untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel independen mulai dari motivasi kepala sekolah, komunikasi, dan partisipasi orang tua terhadap kinerja guru. Kemudian dilakukan perhitungan dengan analisis varians.

Tabel 5. Analisis Varians Model Regresi

Model	Jumlah	Df	Rata-rata	F	Sig
Regresi	88.296	4	26.099	12.529	0,000
Sisa	51.662	21	2.083		
Total	139.958	25			

Berdasarkan perhitungan pada Tabel 4 diketahui F_{hitung} = 12,443. Hal ini relatif tinggi dibandingkan dengan F_{tabel} = 4,200. Dengan kata lain variabel independen yang dikemukakan dalam penelitian ini cukup berpengaruh terhadap kinerja guru di SDN Baban I Sumenep. Uji F untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas (X) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat (Y). Besarnya nilai F_{tabel} dengan $\alpha=0,05$ dan pembilang db = k = 1 serta penyebut db = n - k - 1 = 25 diperoleh nilai sebesar 4,300. Dari hasil perhitungan terdapat 2 variabel kemampuan kepala sekolah dan partisipasi orang tua yang mempengaruhi performa guru, nilai F_{hitung} = 12,443 > 4,300 atau $\rho < 0,05$

sebesar $\alpha=0,05$ (5%). Artinya Hipotesis di atas diterima. Karena kelima variabel bebas (X) sudah ada dalam hipotesis, maka hipotesis yang diajukan dapat diterima kebenarannya setelah melalui tahapan pengujian yang diperlukan. Artinya variabel kemampuan kepala sekolah dan partisipasi orang tua secara bersama-sama mempengaruhi performa guru di SDN Baban I Sumenep.

Uji non-multikolinearitas kurang memiliki hubungan linier yang sempurna atau pasti antar variabel independen. Untuk melihat ada tidaknya gejala multikolinearitas dapat diketahui dengan melihat nilai VIF (Variance Inflating Factory); Jika nilai VIF kurang dari 5 berarti tidak terjadi multikolinearitas antar

variabel independen (M. F. Zaini & Syafaruddin, 2020).

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel bebas	Nilai VIF	Keterangan
X ₁	3.706	Non-Multikolinear
X ₂	5.459	Non-Multikolinear

Berdasarkan Tabel 6 terlihat nilai VIF masing-masing variabel independen < 5 sehingga dapat dikatakan tidak terdapat gejala multikolinearitas. Akibat autokorelasi adalah variasi sampel tidak dapat menggambarkan populasi. Selain itu, model regresi yang dihasilkan bersifat bias dan tidak dapat digunakan untuk memperkirakan nilai variabel terikat terhadap nilai variabel bebas tertentu (Sari, Luthan, & Syafriyeni, 2020). Untuk melihat adanya autokorelasi tersebut digunakan uji Durbin-Watson. Hipotesis pengujian adalah:

Ha : DW > du, maka tidak terjadi autokorelasi
Ho diterima

Ha : DW < du, maka tidak terjadi autokorelasi
Ho ditolak

Ha : dL < du, maka tidak ada kesimpulannya

Nilai kritis dengan $\alpha = 5\%$ untuk uji autokorelasi dalam hal ini adalah ($n=24$ dan $k=1$). Berdasarkan tabel Durbin-Watson nilai kritisnya adalah $dL = 1,14$ dan $du = 1,74$. Dari tabel diatas terlihat nilai DW sebesar $1,802 > du$ sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi autokorelasi. Suatu variabel independen dikatakan tidak menimbulkan heteroskedastisitas jika korelasi variabel independen dengan nilai absolut dan residunya tidak akurat. Untuk melihat ada atau tidaknya gejala tersebut dapat dilakukan dengan Korelasi Rank Spearman (Kurniawan, 2021) . Hipotesis pengujian adalah:

H0 : $\rho > \alpha$, maka homoskedastisitas H1 diterima

H1 : $\rho > \alpha$, maka heteroskedastisitas H0 ditolak

Hasil uji homoskedastisitas (atau tidak adanya gejala heteroskedastisitas). Tabel di atas menunjukkan nilai probabilitas $\rho > 0,05$ untuk seluruh variabel independen X, sehingga dapat

disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji asumsi normalitas digunakan untuk menguji normalitas data. Cara yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji chi-square atau non parametrik Kolmogorov Smirnov Test untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini. Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

Ho : $F(x) = F_0(x)$ dimana $F(x)$ merupakan fungsi distribusi populasi yang diwakili oleh sampel, sedangkan $F_0(x)$ merupakan fungsi distribusi normal populasi.

Hai : $F(x) = F_0(x)$ atau sebaran penduduknya tidak normal.

Dasar pengambilan keputusan:

Ho : $\rho > \alpha$, maka homoskedastisitas Ho diterima, berdistribusi normal

H1 : $\rho > \alpha$, maka heteroskedastisitas H0 ditolak, berdistribusi tidak normal

Uji linearitas melihat scatter plot antara residu standar dan prediksinya. Misalkan distribusinya tidak menunjukkan pola. Tentu, asumsi linearitas memenuhi syarat. Hasil pengujian menunjukkan bahwa scatter plot tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian asumsi linearitas memenuhi syarat.

Pembahasan

Penelitian ini menemukan bahwa semakin tinggi persepsi guru terhadap motivasi kepala sekolah, maka semakin tinggi pula profesionalisme guru. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh (Hartinah et al., 2020) bahwa perilaku kepala sekolah harus mampu mendorong performa guru dengan menunjukkan rasa persahabatan, kedekatan, dan perhatian terhadap guru. Artinya dorongan yang diberikan kepala sekolah kepada guru

dapat memotivasi guru untuk mengembangkan kemampuannya sehingga profesionalisme guru akan meningkat. Motivasi mempengaruhi kinerja dan perilaku; motivasi mencakup arahan menuju tujuan; dalam hal mempertimbangkan motivasi perlu memperhatikan faktor fisiologis, faktor psikologis, dan lingkungan sebagai faktor penting (Elfrianto et al., 2020). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi seorang pemimpin dalam hal ini kepala sekolah sangat diperlukan dan berperan agar guru dan pegawai dapat bersinergi dan melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab dan hasil yang optimal yaitu kinerja yang baik.

Performa guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar dapat dilihat dari berbagai aspek yaitu (1) proses, (2) karakteristik guru, dan (3) hasil (Harahap & Rusdinal, 2017). Proses belajar mengajar melibatkan perilaku guru yang dinilai berdasarkan standar kinerja, misalnya bagaimana guru merencanakan, menyajikan, dan mengevaluasi pembelajaran (Szeto & Cheng, 2018). Ciri-ciri guru berkaitan dengan kecerdasan, kesantunan, kelancaran, kepribadian, dan kesehatan. Hasilnya adalah perubahan perilaku siswa terhadap tujuan yang ditentukan dalam proses belajar mengajar (Hartiwi, Kozlova, & Masitoh, 2020). Berdasarkan hasil penelitian, efektivitas kerja guru dalam melaksanakan tugasnya akan berjalan dengan baik apabila didukung dengan komunikasi yang baik. Seperti yang diungkapkan oleh (Timang, Nadeak, & Sihotang, 2021), komunikasi dapat diartikan sebagai kinerja dan interpretasi pesan antar unit komunikasi yang menjadi bagian dari suatu organisasi tertentu. Dengan demikian dapat dipahami bahwa kemampuan kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya dengan baik khususnya dalam hal komunikasi akan memberikan dampak positif bagi guru yang dipimpinnya dengan didukung oleh faktor-faktor lain yang dapat menunjang kinerja guru,

seperti memberikan perhatian, motivasi, dan dukungan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dari hasil analisis data variabel partisipasi orang tua memiliki kontribusi yang positif dan signifikan terhadap performa guru di sekolah. Hal ini berarti partisipasi orang tua merupakan salah satu pilar dalam penyelenggaraan pendidikan sehingga mempunyai kedudukan yang sangat penting artinya dalam mendukung kelancaran dan keberhasilan penyelenggaraan pendidikan di sekolah. Partisipasi orang tua dalam pendidikan bukan hanya sebatas memberikan perhatian kepada anak, namun juga keterlibatan pihak orang tua dalam suatu aktivitas penyelenggaraan pendidikan di sekolah di mana putra-putrinya menempuh pendidikan. Maka daripada itu, kerja sama antara orang tua dan sekolah sangatlah penting untuk mencapai mutu pendidikan yang sesuai dengan harapan.

SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara kemampuan kepala sekolah dan partisipasi orang tua terhadap performa guru. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan implikasi bagi perkembangan dunia pendidikan. Komunikasi merupakan salah satu faktor keberhasilan tujuan organisasi; oleh karena itu, komunikasi secara signifikan meningkatkan performa guru. Oleh karena itu, sekolah hendaknya memperhatikan komunikasi antar divisi karena kesenjangan komunikasi dapat mempengaruhi hasil kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, A. G. K., Ling, Y.-L., & Sufi, S. B. (2018). Principal transformational leadership and teachers' motivation. *Asian Education Studies*, 3(1), 36.
- Agustina, M., & Kristiawan, M. (2021). The Influence of Principal's Leadership and School's Climate on the Work

- Productivity of Vocational Pharmacy Teachers in Indonesia. *Online Submission*, 3(1), 63–76.
- Badrun, B., Mustahiqurrahman, M., Indra, I. M., Fakhurrhazi, F., & Akbar, M. A. (2022). The Influence of Principal's Leadership Style on Teacher Performance. *Jurnal At-Tarbiyat: Jurnal Pendidikan Islam*, 5(1).
- Dian, D., Trisna, M. Y., & Huda, N. N. (2022). The Effect of School Principles Motivation in Efforts to Improve Teacher Performance at Integrated Islamic Elementary School. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 27–40.
- Elfrianto, E., Dahnia, I., & Tanjung, B. N. (2020). The competency analysis of principal against teachers in conducting distance learning in Covid-19 pandemic. *Jurnal Tarbiyah*, 27(1).
- Estiani, S. W., & Hasanah, E. (2022). Principal's Leadership Role in Improving Teacher Competence. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(2), 229–241.
- Hamdani, H., Kesumawati, N., & Kristiawan, M. (2018). The Influence Of Teachers'work Motivation And Principals'managerial Competence On Teachers'performance. *Sriwijaya University Learning and Education International Conference*, 3(1), 674–681.
- Harahap, F. F., & Rusdinal, R. (2017). The influence of principal managerial competency toward teachers productivity with mediation of organizational citizenship behavior and interpersonal communication. *2nd International Conference on Educational Management and Administration (CoEMA 2017)*, 290–299. Atlantis Press.
- Hardiansyah, F., & Mulyadi. (2022). Improve Science Learning Outcomes for Elementary School Students Through The Development of Flipbook Media. *Jurnal Penelitian Pendidikan IPA*, 8(6), 3069–3077.
<https://doi.org/10.29303/jppipa.v8i6.2413>
- Hardiansyah, F., & Wahdian, A. (2023). Improving Science Learning Outcomes Through the Development of the Magic Card Box Learning Media. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 15(1), 823–833.
<https://doi.org/https://doi.org/10.35445/alishlah.v15i1.2711>
- Hartinah, S., Suharso, P., Umam, R., Syazali, M., Lestari, B., Roslina, R., & Jermisittiparsert, K. (2020). Retracted: Teacher's performance management: The role of principal's leadership, work environment and motivation in Tegal City, Indonesia. *Management Science Letters*, 10(1), 235–246.
- Hartiwi, H., Kozlova, A. Y., & Masitoh, F. (2020). The effect of certified teachers and principal leadership toward teachers' performance. *International Journal of Educational Review*, 2(1), 70–88.
- Heru Siswanto, H., Hasan, H., Sowiyah, S., & Ridwan, R. (2020). The influence of principal performance on teachers' pedagogical competence. *Journal of Social, Humanity, and Education (JSHE)*, 1(1), 13–26.
- Ismail, K., Sutarman, T., Yudhakusuma, D., & Mayasari, L. I. (2020). The Social Communication Competence as a Softskill of the School Leadership in Archiplego Region. *International*

- Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(08), 2020.
- Kanya, N., Fathoni, A. B., & Ramdani, Z. (2021). Factors Affecting Teacher Performance. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 10(4), 1462–1468.
- Kartini, D., Kristiawan, M., & Fitria, H. (2020). The Influence of Principal's Leadership, Academic Supervision, and Professional Competence toward Teachers' Performance. *International Journal of Progressive Sciences and Technologies*, 20(1), 156–164.
- Klein, J. (2017). Steps to promote open and authentic dialogue between teachers and school management. *School Leadership & Management*, 37(4), 391–412.
- Kurniawan, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusa Konstruksi Enjiniring. *Jurnal Pundi*, 4(3).
- Nasrun, N. (2016). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja dan kinerja guru. *Ilmu Pendidikan: Jurnal Kajian Teori Dan Praktik Kependidikan*, 1(2), 63–70.
- Ruslan, M. (2020). Contribution of principal transformational leadership and interpersonal communication through work motivation on teacher performance at all state junior high schools in banjarmasin utara sub-district. *Journal of K6 Education and Management*, 3(2), 178–186.
- Saggaf, M. S., Sunarsi, D., Ab Wahid, H., Ilham, D., & Rozi, A. (2021). Principal leadership function on teacher performance for secondary schools. *International Journal of Educational Administration, Management, and Leadership*, 57–64.
- Sari, N., Luthan, E., & Syafriyeni, N. (2020). Pengaruh Profitabilitas, Leverage, Komisaris Independen, Kepemilikan Institusional, dan Ukuran Perusahaan terhadap Penghindaran Pajak pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada Tahun 2014-2018. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 20(2), 376–387.
- Szeto, E., & Cheng, A. Y.-N. (2018). Principal–teacher interactions and teacher leadership development: Beginning teachers' perspectives. *International Journal of Leadership in Education*, 21(3), 363–379.
- Terek, E., Glušac, D., Nikolic, M., Tasic, I., & Gligorovic, B. (2015). The impact of leadership on the communication satisfaction of primary school teachers in Serbia. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 15(1), 73–84.
- Timang, M., Nadeak, B., & Sihotang, H. (2021). the Influence of the Principal'S Managerial Ability, Training and Spiritual Intelligence on Teacher Performance At Smpn 1 Rantepao. *International Journal of Research-GRANTHAALAYAH*, 9(1), 248–256.
- Utomo, S. (2022). Leadership Role of School Principles to Motivate Teachers Promotion at Public Junior High School 4 Kudus in 2021. *ANP Journal of Social Science and Humanities*, 3, 30–39.
- Wang, F., Pollock, K. E., & Hauseman, C. (2018). School principals' job satisfaction: The effects of work intensification. *Canadian Journal of Educational Administration and Policy*, 185, 73.

Zaini, M., Barnoto, B., & Ashari, A. (2023). Improving Teacher Performance and Education Quality through Madrasah Principal Leadership. *Kharisma: Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 2(2), 79–90.

Zaini, M. F., & Syafaruddin, S. (2020). The Leadership Behavior of Madrasah Principals in Improving the Quality of Education in MAN 3 Medan. *Jurnal Iqra': Kajian Ilmu Pendidikan*, 5(2), 95–106.