

Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Desain Pekerjaan Guru dengan Kinerja Guru SMA Negeri di Kecamatan Doloksanggul

Henny Batubara^{1*}, Lustani Samosir², Iwan Tarigan³

^{1,2} Manajemen Pendidikan Kristen, IAKN Tarutung

³Teologi, IAKN Tarutung

^{1*}hennymargaretbatubara@gmail.com, ²lustani_s@yahoo.co.id,

³iwanstarigan@iakntarutung.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan desain pekerjaan guru terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kecamatan Doloksanggul, Kabupaten Humbang Hasundutan. Metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode kuantitatif inferensial. Hasil analisis korelasi parsial menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah (X1) dengan kinerja guru (Y), dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ dan koefisien korelasi $r = 0.681$. Demikian juga, desain pekerjaan guru (X2) memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja guru, dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ dan koefisien korelasi $r = 0.714$. Selanjutnya, hasil uji korelasi berganda menunjukkan bahwa secara simultan, kepemimpinan kepala sekolah dan desain pekerjaan guru berhubungan secara positif dan signifikan dengan kinerja guru, dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ dan koefisien korelasi ganda $r = 0.750$. Dengan demikian, kedua variabel independen tersebut berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja guru di SMA Negeri se-Kecamatan Doloksanggul

Kata Kunci : Kepemimpinan Kepala Sekolah, Desain Pekerjaan Guru.

Abstract

This study aims to examine the correlation between school principals' leadership and teachers' job design on the performance of teachers at State Senior High Schools in Doloksanggul District, Humbang Hasundutan Regency. The method used in this study is the inferential quantitative method. The method used in this study is the inferential quantitative method. The results of the partial correlation analysis indicate that there is a positive and significant correlation between school principals' leadership (X1) and teacher performance (Y), with a significance value of $0.000 < 0.05$ and a correlation coefficient of $r = 0.681$. Similarly, teachers' job design (X2) has a positive and significant relationship with teacher performance (Y), with a significance value of $0.000 < 0.05$ and a correlation coefficient of $r = 0.714$. The results of the multiple correlation analysis show that, simultaneously, school principals' leadership and teachers' job design have a positive and significant correlation with teacher performance, with a significance value of $0.000 < 0.05$ and a multiple correlation coefficient of $r = 0.750$. Independent variables contribute significantly to the improvement of teacher performance at State Senior High Schools across Doloksanggul District

Keywords: School principals' leadership, Design Of Teachers' job.

1. PENDAHULUAN

Peningkatan mutu pendidikan memerlukan optimalisasi kinerja guru yang selanjutnya akan mempengaruhi mutu sumber daya manusia. Proses pembelajaran di kelas tidak hanya dipengaruhi oleh banyak faktor, tetapi juga oleh kinerja guru yang selanjutnya akan mempengaruhi mutu lulusan sekolah dan pada akhirnya akan membentuk nasib suatu bangsa. Sejalan dengan pendapat (Pohan, 2019) bahwa yang menyebabkan kualitas pendidikan di Indonesia kurang baik adalah rendahnya kinerja, kesejahteraan guru dan hasil belajar peserta didik.

Mutu lulusan lembaga pendidikan tidak dapat dipisahkan dari kinerja pendidiknya. Pendidik

mengemban tanggung jawab yang besar dan berat dalam melaksanakan tugasnya. Capaian pendidikan yang dialami anak semata-mata ditentukan oleh kinerja guru. Kinerja guru terutama dinilai dari pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya. Undang-undang No. 20 Tahun 2003 pasal 39 ayat 2 tentang Sistem Pendidikan Nasional Indonesia bahwa “tugas seorang guru yaitu merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat”.

Pengertian kinerja guru tertuang dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) No. 41 Tahun 2007 yang menyebutkan bahwa kinerja guru adalah hasil pencapaian pembelajaran yang dihasilkan oleh pendidik dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai tenaga profesional di lingkungan pendidikan. Dan menurut (Saring, 2022) pengertian kinerja guru adalah hasil yang diperoleh dalam pelaksanaan tugasnya yang tercermin dari kuantitas dan kualitas berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. (Supiani, 2022) menegaskan bahwa kinerja guru dianggap baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang ditetapkan berdasarkan pelaksanaan tanggung jawabnya.

Fenomena mengenai permasalahan kinerja guru dimulai dengan observasi hari kamis tanggal 1 Agustus 2024 di salah satu SMA Negeri di kecamatan Doloksanggul bahwa kinerja guru cukup rendah dengan adanya guru yang kurang memahami tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru seperti tidak menyusun RPP, sering terlambat masuk ke kelas, strategi pembelajaran yang dilakukan masih monoton dan membosankan, proses penilaian yang langsung memberikan tugas sehingga tidak sesuai harapan dan bincang-bincang juga dilakukan peneliti dengan pengawas manajerial dan akademik SMA Negeri di Kecamatan Doloksanggul bapak Drs. Thomson Lumban Toruan M.Pd pada hari selasa tanggal 6 Agustus 2024, beliau mengatakan bahwa tahun 2024 kinerja guru SMA Negeri di kecamatan Doloksanggul cukup rendah dengan adanya guru yang melakukan tugas dan tanggung jawabnya tidak sesuai harapan.

Seorang guru harus menyadari dan memahami tanggung jawab utamanya, yaitu mendidik dan membimbing siswa untuk meraih keberhasilan baik secara akademis maupun non-akademis, sehingga menghasilkan lulusan yang hebat. Dedikasi seorang guru sangat penting untuk memfasilitasi proses pembelajaran, terutama di kelas yang berkualitas, dengan mengembangkan berbagai taktik pengajaran yang pada akhirnya menghasilkan lulusan siswa yang berkualitas. Contoh yang telah dilakukan seorang guru untuk meningkatkan kinerjanya adalah dengan mengikuti pelatihan dan seminar online, pembinaan serta pengembangan yang mendukung untuk pembelajaran yang efektif dan menyenangkan.

Kinerja tergantung pada beberapa komponen antara lain guru, karyawan dan kepala sekolah, orang tua, murid itu sendiri. (Sairin, 2002) ciri Kristen akan terwujud dengan memberi apa yang terbaik dengan motivasi karena Tuhan dan seperti untuk Tuhan. Dalam melaksanakan pekerjaannya sebagai guru yang beragama Kristen tentu patokan kita adalah keteladanan yang dilakukan oleh Tuhan Yesus. Hal ini didukung artikel dari Teologia.

Kepemimpinan kepala sekolah meningkatkan motivasi kerja sehingga produktivitas guru meningkat. (Irmansyah, 2016) kepemimpinan kepala sekolah dianggap efektif ketika guru, staf, dan personel lainnya terlibat dalam mencapai tujuan dan sasaran sekolah yang ditetapkan. Kepemimpinan kepala sekolah mempengaruhi kinerja guru. Kepala sekolah sebagai pemimpin diharapkan mampu mengelola organisasi sekolah secara efektif untuk mencapai visi, misi, dan tujuan sekolah. Hal ini diperkuat oleh artikel Sriwidodo tertanggal 3 April 2020 yang menyatakan bahwa manajemen sekolah yang baik di bawah kepemimpinan kepala sekolah yang kompeten dapat meningkatkan kualitas proses pendidikan dan menumbuhkan sumber daya manusia yang unggul. Oleh (Mulyasa, 2019) menegaskan bahwa tanggung jawab kepala sekolah meliputi peningkatan kinerja guru dengan memahami 1) perlunya pendidikan bermutu di sekolah; 2) strategi yang digunakan untuk meningkatkan mutu pendidikan; dan 3) manajemen sekolah yang efektif untuk mencapai kinerja yang unggul.

Keberhasilan kepemimpinan kepala sekolah berkorelasi langsung dengan kinerja guru. Kepala sekolah harus mampu membangun infrastruktur yang memfasilitasi pembelajaran, memungkinkan

instruktur untuk memanfaatkan teknologi, merencanakan pembelajaran, memastikan kesiapan siswa untuk berpartisipasi, dan mendorong keterlibatan orang tua. Kepala sekolah adalah pelaksana dan pemimpin utama semua kegiatan sekolah. Mulyasa menegaskan bahwa sekolah dengan *Good Top Leader* harus mengutamakan tanggung jawab utama kepala sekolah, yang disebut sebagai EMASLIM: pendidik, manajer, administrator, supervisor, pemimpin, inovator, dan motivator. (Usman, 2006) menegaskan bahwa kepala sekolah yang efektif dapat menyelaraskan peran mereka sebagai pemimpin dan manajer.

Desain pekerjaan guru juga mempengaruhi kinerja guru. Desain peran guru di sekolah dapat meningkatkan kinerja guru jika ditangani dengan baik. Desain tugas awal harus ditetapkan terlebih dahulu untuk meningkatkan produktivitas kerja, yaitu efektivitas dan efisiensi. Yulia Pertiwi (2018: 1) menegaskan bahwa keberhasilan desain pekerjaan dinilai dari integrasi tugas untuk meningkatkan motivasi guru dalam memenuhi standar kinerja, menyelaraskan keterampilan dan kemampuan dengan kebutuhan pekerjaan. Dengan menciptakan peran yang terstruktur dengan baik, pendidik dapat bekerja dan memberikan hasil yang baik pula.

Penelitian ini menetapkan bahwa kinerja guru dipengaruhi secara signifikan oleh beberapa aspek, termasuk kepemimpinan kepala sekolah dan desain pekerjaan seorang guru. Di kabupaten Humbang Hasundutan kepala sekolah yang diangkat oleh dinas pendidikan sudah merupakan lulusan dari diklat kepala sekolah yang diharapkan mampu berkontribusi positif terhadap kinerja guru di sekolah masing-masing. Pada cabang dinas pendidikan wilayah IX Humbang Hasundutan telah di bentuk MGMP sebagai wadah bagi guru untuk melakukan pengembangan diri dan sebagai tempat berbagi praktik baik di sekolah masing-masing. Penelitian ini dilakukan di kecamatan Doloksanggul mengingat peneliti berdomisili dan bekerja di salah satu sekolah tempat penelitian.

KINERJA GURU

Menurut para ahli (Wijaya, 2018) kinerja didefinisikan sebagai hasil yang dihasilkan oleh individu dalam melaksanakan tanggung jawabnya, yang dipengaruhi oleh kemampuan, pengalaman, kesungguhan, dan alokasi waktu baik secara kualitas maupun kuantitas. Menurut (Septiawan, 2020) kinerja adalah hasil kerja nyata yang dicapai oleh seorang individu. Dan arti kinerja menurut (Supardi, 2018) yaitu pelaksanaan tugas dan tanggung yang telah ditetapkan sesuai dengan harapan dan tujuan. (Rorimpandey, 2020) yaitu kecakapan, upaya, dan sikap keadaan-keadaan eksternal yang saling berkaitan. Maka dapat disimpulkan, berdasarkan penilaian ahli, bahwa kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja individu yang dinilai dari segi kualitas dan kuantitas, selaras dengan harapan, tujuan, kemampuan, dan tindakan yang ditetapkan.

Peranan pendidik yang efektif juga akan menghasilkan pendidikan yang bermutu. Peraturan Pemerintah (PP) Republik Indonesia nomor 19 tahun 2017 menyebutkan bahwa fungsi strategis guru (tenaga profesional) adalah mewujudkan tujuan pembelajaran yang selaras dengan nilai-nilai profesionalisme. (Sunarsih, 2022) peran guru antara lain sebagai pendidik anak usia dini, pendidikan formal dasar, dan pendidikan menengah. Menurut (Masrum, 2021), guru adalah tenaga profesional yang bergerak di bidang pendidikan dan pengajaran dengan tujuan tertentu. Maka dapat disimpulkan efektivitas peran guru tidak hanya bergantung pada kompetensi akademik dan pedagogik, tetapi juga pada sikap profesional, dedikasi, dan kemampuan menyesuaikan diri dengan kebutuhan peserta didik di berbagai jenjang.

Keberhasilan pendidikan secara intrinsik terkait dengan mutu kinerja instruktornya. Oleh karena itu, kinerja guru dapat dinilai berdasarkan hasil kerja, hasil tugas, atau hasil kegiatan selama kurun waktu tertentu. Penelitian (Asterina, 2019) menegaskan bahwa kinerja guru mencakup kemampuan guru dalam merencanakan, melaksanakan proses belajar mengajar, mengelola kelas, memastikan lingkungan belajar yang optimal, dan mengevaluasi hasil belajar. Penulis menegaskan bahwa kinerja guru mencakup hasil yang dicapai oleh para pendidik di sekolah, selaras dengan tugas dan tanggung jawab mereka untuk memenuhi visi, misi, dan tujuan lembaga, dengan tetap mematuhi standar hukum, moral, dan etika sebagaimana dibuktikan oleh sikap, tindakan, dan prestasi profesional mereka.

DASAR BIBLIKA KINERJA GURU

Sebagai pengikut Kristus orang percaya berupaya bekerja yang terbaik karena Kristus telah berbuat serupa kepada orang percaya dan karena orang percaya berkinerja seolah olah untuk Kristus. Sebagaimana yang tertulis dalam Kolose: “Apapun juga yang diperbuat, perbuatlah dengan segenap hati seperti untuk Tuhan...” (Kolose 3:23). Kinerja tergantung pada beberapa komponen antara lain guru, karyawan dan kepala sekolah, orang tua, murid itu sendiri. Menurut (Sairin W. , 2019) ciri Kristen akan terwujud dengan memberi apa yang terbaik dengan motivasi karena Tuhan dan seperti untuk Tuhan. Dalam melaksanakan pekerjaannya sebagai guru yang beragama Kristen tentu patokan kita adalah keteladanan yang dilakukan oleh Tuhan Yesus.

Hal ini didukung artikel dari Teologia Reformed menekankan bahwa tujuan utama seorang guru Kristen adalah membawa peserta didik untuk berjumpa secara pribadi dengan Yesus Kristus, dengan meneladani metode pengajaran Yesus yang penuh kasih dan belas kasihan. Dan ayat alkitab yang menginspirasi dari Injil Matius 4:23 berbunyi, “Yesuspun berkeliling di seluruh Galilea. Ia mengajar dalam rumah-rumah ibadat, memberitakan Injil, melenyapkan segala penyakit dan kelemahan di antara bangsa itu”. Ayat ini menunjukkan bahwa Yesus melakukan pelayanan, menyampaikan ajaran, danewartakan Injil Kerajaan Allah di Galilea. Ia juga menyembuhkan beberapa penyakit di antara penduduk.

Dasar biblika kinerja guru merujuk pada prinsip-prinsip ajaran Alkitab yang dapat menjadi panduan bagi kita sebagai guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Beberapa prinsip dasar biblika yang relevan dengan kinerja guru menurut (Sutoyo, 2020) antara lain:

1. Kasih dan Kepedulian

Guru diharapkan untuk mengajar dengan kasih dan kepedulian terhadap siswa, menunjukkan perhatian terhadap kesejahteraan spiritual, emosional, dan fisik mereka. Seperti tertulis di alkitab Injil Matius 22:37-39: “Kasihilah Tuhan, Allahmu, dengan segenap hati, jiwa, akal budi dan sesamamu manusia seperti dirimu sendiri.”

2. Tanggung Jawab dan Kesetiaan

Guru dipanggil untuk melaksanakan pekerjaannya dengan dedikasi tinggi, berkomitmen untuk memberikan yang terbaik kepada siswa dan masyarakat, dengan menyadari bahwa pekerjaan mereka adalah bentuk pelayanan kepada Tuhan. Seperti tertulis di Alkitab Kolose 3:23: “Apa pun yang kamu perbuat, perbuatlah dengan segenap hatimu seperti untuk Tuhan dan bukan untuk manusia.”

3. Pengajaran yang Bijaksana

Guru diharapkan memiliki kebijaksanaan dalam pengajaran, berusaha untuk menyampaikan materi dengan cara yang relevan dan mudah dipahami, serta membantu siswa berkembang secara holistik. Seperti tertulis di Amsal 4:7: “Hikmat adalah permulaan dari segala sesuatu, perolehlah hikmat.”

4. Membangun Karakter

Guru tidak hanya mengajarkan pengetahuan akademik tetapi juga membantu membangun karakter siswa, membimbing mereka untuk hidup sesuai dengan prinsip-prinsip moral dan etika yang baik. Seperti tertulis di Efesus 4:11-12: “Ia telah memberikan beberapa orang menjadi rasul, nabi, pemberita injil, gembala dan pengajar untuk memperlengkapi orang-orang kudus bagi pekerjaan pelayanan, untuk membangun tubuh Kristus.”

5. Melatih dan Mengembangkan Potensi

Guru memiliki tanggung jawab untuk melatih dan mengembangkan potensi siswa serta menyiapkan mereka untuk kehidupan yang lebih baik secara spiritual maupun sosial. Seperti tertulis di 2 Timotius 2:2: “Apa yang telah kamu dengar daripadaku di depan banyak saksi, percayakanlah itu kepada orang-orang yang setia, yang mampu mengajarkannya juga kepada orang lain.

Berdasarkan pendapat para ahli maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa dasar biblika kinerja guru menekankan pada pelayanan yang penuh kasih, komitmen terhadap tanggung jawab, kebijaksanaan dalam pengajaran, serta pembinaan karakter siswa sesuai dengan ajaran Kristiani.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif inferensial. Menurut (Panjaitan, 2020) menegaskan bahwa teknik kuantitatif melibatkan data yang direpresentasikan secara numerik. (Malik, 2018) menyatakan bahwa statistik inferensial digunakan untuk memeriksa data sampel, dengan kesimpulan yang digeneralisasi untuk populasi. Statistik parametrik digunakan tergantung pada pemenuhan asumsi statistik, sebagaimana didukung oleh (Mundir, 2013). Teknik statistik ini beroperasi dengan premis bahwa sampel dipilih secara acak, dan datanya homogen, mengikuti skala interval atau rasio.

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan menggunakan teknik kuesioner (angket). Dalam mengumpulkan angket maka peneliti akan menggunakan google form yang akan dibagikan kepada responden yaitu guru-guru SMA Negeri di Kecamatan Doloksanggul Kabupaten Humbang Hasundutan dengan cara membagikan link lewat grup whatsapp.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah lebih dahulu melakukan uji coba instrument yaitu validitas dan reliabilitas, setelah data dinyatakan valid maka dilakukan penyaringan data yang akan digunakan berkaitan dengan penelitian. Data yang telah dikumpulkan akan diolah dan dianalisis dengan teknik statistik inferensial. Untuk mempermudah mengolah data digunakan alat bantu komputer statistik SPSS versi 25. Untuk mendiskripsikan data dari setiap variabel penelitian digunakan teknik statistik inferensial yaitu melakukan pendistribusian frekuensi jawaban, melakukan uji persyaratan analisis data, melakukan uji korelasi dan uji korelasi berganda.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh terhadap seluruh Guru SMA Negeri di Kecamatan Doloksanggul Kabupaten Humbang Hasundutan yang dapat dilihat pada lampiran diperoleh data jawaban dari 81 responden. Selanjutnya untuk mengolah hasil perhitungan data dalam distribusi frekuensi dengan bantuan program komputer SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 25 untuk mengukur ketiga variabel yaitu: kepemimpinan kepala sekolah (X_1), desain pekerjaan guru (X_2), dan kinerja guru (Y) yang dilakukan terhadap responden. Hasil dari data yang telah diolah maka ditemukan:

1. Uji Hubungan yang positif dan signifikan Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) secara parsial dengan Variabel Kinerja Guru (Y).

Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan parsial antara variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dengan kinerja guru SMA Negeri di Kecamatan Doloksanggul Kabupaten Humbang Hasundutan digunakan rumus korelasi *pearson product moment* dengan bantuan aplikasi SPSS 25 sehingga diperoleh hasil seperti dibawah ini: H_{a1} terdapat hubungan yang positif (searah) dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah secara parsial dengan kinerja guru SMA Negeri di Kecamatan Doloksanggul Kabupaten Humbang Hasundutan sesuai hasil berikut:

Tabel 1 Nilai Korelasi Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru menggunakan rumus Pearson Product Moment Correlations

		Kepemimpinan Kepala Sekolah	Kinerja Guru
Kepemimpinan Kepala Sekolah	Pearson Correlation	1	.451
	Sig. (2-tailed)		.000

	N	81	81
Kinerja Guru	Pearson Correlation	.451	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	81	81

Dari tabel korelasi dengan rumus *Pearson Product Moment* didapatkan:

- a. Sig. (2-tailed) variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) dengan variabel Kinerja Guru (Y) adalah 0.000. Dengan membandingkan kriteria pengujian korelasi *pearson product moment* dengan nilai signifikansi variabel kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru; $0.000 < 0.05$ dapat disimpulkan variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1) memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel kinerja guru (Y).
 - b. Hasil perhitungan *Pearson Correlation* dengan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* diperoleh nilai rxy untuk variabel kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru = 0.451 atau 45,1% artinya tingkat keeratan hubungan antara variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1) dengan kinerja guru (Y) adalah sedang (dilihat dari tabel 3.16). Nilai *Pearson Correlation* positif mengindikasikan bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1) meningkat maka variabel kinerja guru (Y) juga meningkat berarti ada hubungan yang positif antara variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1) dengan variabel kinerja guru (Y).
2. Uji Hubungan yang positif dan signifikan Variabel Desain Pekerjaan Guru (X2) secara parsial dengan Variabel Kinerja Guru (Y).

Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan yang positif dan signifikan antara variabel desain pekerjaan guru (X2) dengan kinerja guru (Y) SMA Negeri di Kecamatan Doloksanggul Kabupaten Humbang Hasundutan digunakan rumus korelasi *pearson product moment* dengan bantuan aplikasi SPSS 25 sehingga diperoleh hasil seperti dibawah ini: Ha2 terdapat hubungan positif (searah) dan signifikan desain pekerjaan guru secara parsial dengan kinerja guru SMA Negeri di Kecamatan Doloksanggul Kabupaten Humbang Hasundutan sesuai hasil berikut:

Correlations

		Desain Pekerjaan Guru	Kinerja Guru
Desain Pekerjaan Guru	Pearson Correlation	1	.725**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	81	81
Kinerja Guru	Pearson Correlation	.725**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	81	81

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Jika nilai sig. (2-tailed) < 0.05 maka berkesimpulan ada hubungan secara signifikan.

Dari tabel korelasi dengan rumus *Pearson Product Moment* didapatkan:

- a. Sig. (2-tailed) variabel Desain Pekerjaan Guru (X2) dengan variabel Kinerja Guru (Y) adalah Dengan membandingkan kriteria pengujian korelasi *pearson product moment* dengan nilai signifikansi variabel desain pekerjaan guru dengan kinerja guru; $0.000 < 0.05$ dapat disimpulkan variabel desain pekerjaan guru (X2) memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel kinerja guru (Y).
- b. Hasil perhitungan *Pearson Correlation* dengan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* diperoleh nilai rxy untuk variabel desain pekerjaan guru dengan kinerja guru = 0.725 atau 72,5% artinya tingkat keeratan hubungan antara variabel desain pekerjaan guru (X2) dengan kinerja guru (Y) adalah kuat (dilihat dari tabel 3.16). Nilai *Pearson Correlation* positif mengindikasikan bahwa variabel desain pekerjaan guru (X2) meningkat maka variabel kinerja guru (Y) juga meningkat berarti ada hubungan yang positif antara variabel desain pekerjaan guru

(X2) dengan variabel kinerja guru (Y).

3. Uji Hubungan yang positif dan signifikan Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) dan Desain Pekerjaan Guru (X2) secara simultan dengan Variabel Kinerja Guru (Y)

Untuk menguji hubungan simultan (secara bersama-sama) dilakukan uji korelasi berganda yang digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan variabel bebas (X1 dan X2) dengan variabel terikat (Y) secara simultan (bersama-sama). Uji tersebut menggunakan rumus korelasi *pearson product moment* dengan bantuan aplikasi SPSS 25 sehingga diperoleh hasil seperti dibawah ini: Ha3 terdapat hubungan yang positif (searah) dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah dan desain pekerjaan guru secara simultan dengan kinerja guru SMA Negeri di Kecamatan Doloksanggul Kabupaten Humbang Hasundutan sesuai hasil berikut:

Tabel 2 Nilai Korelasi Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Desain Pekerjaan Guru dengan Kinerja Guru menggunakan rumus *Pearson Product Moment*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.733 ^a	.537	.525	2.568	.537	45.222	2	78	.000

- Predictors: (Constant), Desain Pekerjaan Guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah
- Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Output SPSS 2

Jika nilai Sig. F Change < 0.05 maka berkesimpulan ada hubungan secara signifikan.

Dari tabel korelasi dengan rumus *Pearson Product Moment* didapatkan:

- Sig. F Change variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) dan Desain Pekerjaan Guru (X2) dengan variabel Kinerja Guru (Y) adalah 0.000. Dengan membandingkan kriteria pengujian korelasi *pearson product moment* dengan nilai signifikansi variabel kepemimpinan kepala sekolah dan desain pekerjaan guru dengan kinerja guru; $0.000 < 0.05$ dapat disimpulkan variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1) dan desain pekerjaan guru (X2) memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel kinerja guru (Y) secara simultan.
- Hasil perhitungan *Pearson Correlation* dengan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* diperoleh nilai r untuk variabel kepemimpinan kepala sekolah dan desain pekerjaan guru dengan kinerja guru adalah 0.733 atau 73.3% artinya tingkat keeratan hubungan antara variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1) dan variabel desain pekerjaan guru (X2) dengan kinerja guru (Y) secara simultan (bersama-sama) adalah kuat (dilihat dari tabel 3.16). Nilai *Pearson Correlation* positif mengindikasikan bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1) dan desain pekerjaan guru (X2) meningkat maka variabel kinerja guru (Y) juga meningkat secara simultan dan adanya hubungan yang positif antara variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1) dan desain pekerjaan guru (X2) secara simultan dengan variabel kinerja guru (Y).

4. KESIMPULAN

Uji korelasi parsial diperoleh Sig. (2-tailed) variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) dengan variabel Kinerja Guru (Y) adalah 0.000 dengan nilai signifikansi sebesar 0.05 yang berarti $0.000 < 0.05$ (signifikan) dan nilai rxy adalah 0.451 (positif), yang berarti hipotesis nol (H01) ditolak dan hipotesis alternative (Ha1) diterima sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat terdapat hubungan yang positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah secara parsial dengan kinerja guru SMA Negeri di Kecamatan Doloksanggul Kabupaten Humbang Hasundutan.

Uji korelasi parsial diperoleh Sig. (2-tailed) variabel Desain Pekerjaan Guru (X2) dengan variabel

Kinerja Guru (Y) adalah 0.000 dengan nilai signifikansi sebesar 0.05 yang berarti $0.000 < 0.05$ (signifikan) dan nilai rxy adalah 0.725 (positif), yang berarti hipotesis nol (H02) ditolak dan hipotesis alternative (Ha2) diterima sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan desain pekerjaan guru secara parsial dengan kinerja guru SMA Negeri di Kecamatan Doloksanggul Kabupaten Humbang Hasundutan.

Uji korelasi berganda diperoleh Sig. F Change variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) dan Desain Pekerjaan Guru (X2) dengan variabel Kinerja Guru (Y) adalah 0.000 dengan nilai signifikansi sebesar 0.05 yang berarti $0.000 < 0.05$ (signifikan) dan nilai r adalah 0.733 (positif), yang berarti hipotesis nol (H03) ditolak dan hipotesis alternative (Ha3) diterima sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah dan desain pekerjaan guru secara simultan dengan kinerja guru SMA Negeri di Kecamatan Doloksanggul Kabupaten Humbang Hasundutan

5. DAFTAR PUSTAKA

- Asterina, F. &. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Disiplin Guru Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 208-219.
- Irmansyah. (2016). *Kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Malik, R. S. (2018). *Statistik untuk penelitian pendidikan dan psikologi*. Bandung: Citapustaka Media.
- Masrum, M. (2021). *Profesionalisme Guru Dalam Pendidikan Dan Pengajaran*. Jakarta: Grasindo.
- Mulyasa, E. (2019). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mundir. (2013). *Statistik pendidikan*. Yogyakarta: IAIN Sunan Ampel.
- Panjaitan, A. (2020). *Teknik Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Akademika.
- Pohan, E. (2019). *Filsafat Pendidikan*. Depok: PT.Rajagrafindo Persada. Depok: PT.Rajagrafindo Persada.
- Rorimpandey, R. (2020). *Manajemen Kinerja: Teori dan Praktik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sairin, S. (2002). *Pendidikan Agama Kristen yang Membebaskan*. Yogyakarta: Kanisius.
- Sairin, W. (2019). *Identitas Dan Ciri Khas Pendidikan Kristen di Indonesia (Cet. ke-2)*. Salatiga: BPK Gunung Mulia.
- Saring. (2022). *Peningkatan Kinerja Guru*. Malang: Media Nusa Creative.
- Septiawan, A. S. (2020). *Manajemen Kinerja: Konsep dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarsih, S. (2022). *Peran Guru Dalam Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Dasar Dan Pendidikan Menengah*. Yogyakarta: Pustaka Ilmu.
- Supardi, R. (2018). *Pelaksanaan Tugas Dan Tanggung Jawab Dalam Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Supiani. (2022). *Kinerja Guru Peningkatan Melalui Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja*. Bengkalis: Dotplus Publisher.
- Sutoyo, A. (2020). *Prinsip Dasar Biblika Yang Relevan Dengan Kinerja Guru*. Jakarta: BPK Gunung Mulia.
- Usman, H. (2006). *Manajemen: Teori, praktik, dan riset pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wijaya, A. (2018). *Manajemen Kinerja: Teori dan Aplikasi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.