



PENGARUH LELANG JABATAN, KEPEMIMPINAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KEPALA SEKOLAH DI KOTA MAKASSAR

Sartika Muchtar ¹⁾

Universitas Muslim Indonesia

Zul Rachmat ²⁾

AMIK Lamappapoleonro Soppeng

Abstrak: Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh lelang jabatan, kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja kepala sekolah di kota Makassar. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekeunder, dengan jumlah responden 81 yang menggunakan metode sampel dari keseluruhan populasi yakni 434 kepala sekolah negeri yang ada di kota Makassar. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuisioner, wawancara dan dokumen. Metode analisis data menggunakan analisis deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, serta analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis yang diolah menggunakan SPSS (Statistical Package For Social Science). Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) lelang jabatan secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kepala sekolah di kota Makassar dengan $F\text{-hitung} 1136.200 > F\text{tabel} 3.723$ dengan nilai signifikansi 0,000 (2) Kepemimpinan menunjukkan pengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja kepala sekolah di kota Makassar dengan $F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$ yaitu , (3) kompetensi menunjukkan pengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja kepala sekolah di kota Makassar. dengan $t\text{-hitung}$ variabel lelang jabatan yakni 23.883, kepemimpinan -1.801, sedangkan kompetensi -5.042 dengan $t\text{-tabel} 1.999$ pada taraf signifikansi 0,05. Variabel lelang jabatan memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja kepala sekolah di kota Makassar dengan koefisien regresi (b1) sebesar 1.501.

Kata kunci: *lelang jabatan, kepemimpinan, kompetensi, dan kinerja kepala sekolah*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia kini menjadi perhatian utama dalam berbagai aspek kehidupan terutama dalam organisasi. Kemajuan yang dicapai dalam beberapa bidang baik ekonomi, budaya, pengetahuan, pendidikan, hukum, politik, maupun pembangunan tidak terlepas dari peran manajemen sumber daya manusia karena sumber daya manusia dinilai menjadi salah satu solusi dalam memenuhi tujuan yang ingin dicapai dalam organisasi maupun perusahaan termasuk dalam dunia pendidikan.

Sumber daya manusia berperan penuh dalam dunia pendidikan untuk

melahirkan generasi penerus pembangunan, sehingga ketersediaan sumber daya manusia harus ditunjang dengan potensi dan kemampuan terbaik guna melahirkan anak - anak bangsa yang cerdas dan bermartabat. Pendidikan tidak akan mencapai tujuannya jika kompetensi para tenaga pendidiknya tidak memadai atau tidak memiliki kapabilitas untuk menghasilkan kinerja yang baik. Olehnya itu untuk menilai kemampuan, kepemimpinan dan kompetensi sumber daya manusia individu maka haruslah dilakukan serangkaian tes atau uji kompetensi yang biasanya dilakukan melalui

sistem persaingan sehat, contohnya seperti sistem yang tengah diberlakukan oleh pemerintah kota Makassar dalam upaya memajukan dunia pendidikan di ibu kota provinsi Sulawesi selatan melalui lelang jabatan.

Lelang jabatan mulai di perbincangkan pada awal tahun 2015 dibawah kepemimpinan walikota Makassar Moh. Ramdhan Pomanto dan wakil Walikota Makassar Syamsu Rizal, yang kemudian diputuskan untuk diterapkan di kota Makassar dengan membuka lelang jabatan pada September 2015. Kepemimpinan dan kompetensi calon kepala sekolah pun diuji melalui serangkaian tes tertulis, wawancara, dan tes kesehatan yang melibatkan berbagai pihak, unsur akademisi, Baperjakat dan tentunya Walikota Makassar Moh. Ramdhan Pomanto sebagai penentu kebijakan dan pembuat keputusan berdasarkan hasil dari seleksi lelang jabatan .

Hal lain yang melatar belakangi diterapkannya lelang jabatan bagi kepala sekolah di kota Makassar yakni adanya pemahaman bahwa, untuk melahirkan generasi yang cerdas sesuai dengan amanat UU Dasar 1945 maka perlu dilakukan sistem perekrutan kepala sekolah yang melalui proses uji kompetensi, sehingga dapat dilakukan penilaian kelayakan dari pemimpin sekolah, karena disadari bagaimana mungkin sekolah mampu melahirkan generasi terbaik jika dalam lingkungan sekolah dipimpin oleh kepala sekolah yang tidak memiliki kapabilitas dan sumber daya yang memadai.

Pro kontra mewarnai proses seleksi lelang jabatan kepala sekolah di kota Makassar, karena ada pihak yang menyangsikan objektivitas dari sistem lelang yang di gelar, ada pula yang mendukung karena dianggap sebagai bentuk revolusi dalam dunia pendidikan di kota Makassar sekaligus mengubah paradigma buruk dunia

pendidikan di kota Makassar. Seperti dugaan terjadinya praktik suap atau jual beli jabatan kepala sekolah sebelum sistem lelang jabatan diterapkan. Bahkan sebelum lelang jabatan dinilai banyak guru yang berkompentensi namun tidak diangkat lantaran perihal senioritas dan faktor kedekatan dengan pimpinan, hal inilah yang mendasari dilakukannya lelang jabatan di kota Makassar.

Persoalan yang kemudian muncul setelah sistem lelang jabatan diterapkan di kota Makassar yakni munculnya praktik pungli (pungutan liar) di beberapa sekolah di kota Makassar, selain itu tindak kekerasan di sekolah pun menjadi marak salah satunya yang paling menggemparkan dunia pendidikan di Tanah Air adalah peristiwa kekerasan yang terjadi di SMKN 2 makassar, yang tidak hanya melibatkan Guru dan Siswa melainkan melibatkan orang tua siswa hal ini menjadi perhatian serius dunia pendidikan di tanah air, semua lembaga pendidikan tertuju pada peristiwa kekerasan yang terjadi, sehingga kembali menimbulkan opini bahwa lelang jabatan belum sepenuhnya mampu meredam dan mengubah kualitas pendidikan di kota Makassar menjadi lebih baik sebelum sistem lelang jabatan diterapkan.

Tindak kekerasan juga terjadi di SD Sudirman Makassar di duga siswa tak mengerjakan tugas (PR) dari guru maka siswa pun mendapat tindak kekerasan, hal ini pun berbuntut panjang karena pihak guru terpaksa berurusan dengan pihak kepolisian lantaran orang tua siswa melaporkan tindak kekerasan yang dialami siswa dalam hal ini anaknya ke ranah hukum. Dari beberapa masalah yang muncul menggambarkan potret dunia pendidikan di kota Makassar yang dianggap masih membutuhkan perhatian serius, tak hanya perihal lelang jabatan melainkan juga harus

memperhatikan kepemimpinan kepala sekolah, serta kompetensi yang dimiliki sang pemimpin untuk mengatur dan mengelola seluruh perangkat sekolah yang ada dalam lingkungan sekolah.

Rumusan masalah

1. Apakah lelang jabatan berpengaruh terhadap kinerja kepala sekolah di kota Makassar ?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja kepala sekolah di kota Makassar ?
3. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja kepala sekolah di kota Makassar ?

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian MSDM

Sofyandi (2008) dalam Dipang (2013:5) menyatakan manajemen sumber daya manusia sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi - fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, leading, dan controlling*, dalam setiap aktivitas atau fungsi operasional sumber daya manusia. Sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan, dan pengembangan, Penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumber daya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

2. Lelang Jabatan

Dalam *Dictionary of law Complete Edition* dari M. Marwan dan Jimly P dalam Rachmadi usman (2016:20), mengartikan lelang atau dalam bahasa Belanda disebut *veiling* yang berarti lelang adalah bentuk penjualan barang – barang yang dipimpin oleh pejabat lelang yang dilaksanakan di depan orang banyak dengan berdasarkan penawaran yang lebih tinggi sebagai pembeli barang lelang; setiap penjualan barang dimuka umum dengan cara penawaran harga secara

lisan dan atau tertulis melalui usaha pengumpulan peminat atau calon pembeli.

Polderman dalam Rachmadi Usman (2016:22) memberikan penjelasan terkait lelang jabatan yang ia artikan sebagai penjualan umum, merupakan alat untuk mengadakan perjanjian atau persetujuan yang paling menguntungkan untuk si penjual dengan cara menghimpun para peminat. Bagian penting dalam penjualan umum adalah menghimpun para peminat dengan maksud untuk mengadakan persetujuan yang paling menguntungkan bagi si penjual.

3. Kepemimpinan

Hempil dan Comis dalam Nur Aedi (2016:105), menyatakan kepemimpinan sebagai perilaku dari seseorang individu yang memimpin aktivitas - aktivitas suatu kelompok ke suatu tujuan yang ingin dicapai bersama. Stogdill dalam Nur Aedi (2016:105), menyatakan kepemimpinan adalah pembentukan awal serta pemeliharaan struktur dalam harapan dan interaksi.

4. Kompetensi

Spencer dan Spencer dalam Palan (2007), menyatakan kompetensi adalah sebagai karakteristik dasar yang dimiliki oleh seorang individu yang berhubungan secara kausal dalam memenuhi kriteria yang diperlukan dalam menduduki suatu jabatan. Kompetensi terdiri dari lima tipe karakteristik yakni motif (kemauan konsisten sekaligus menjadi sebab dan tindakan). faktor bawaan (karakter dan respon yang konsisten), konsep diri (gambaran diri), pengetahuan (informasi dalam bidang tertentu) dan keterampilan (kemampuan untuk melaksanakan tugas).

Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Siti Maisaro, Sumartono dan Sarwito: (2015) dengan judul “Lelang Jabatan Kepala Sekolah dan Kualitas Layanan

Pendidikan “(Studi kasus pada 2 Sekolah Menengah Atas Negeri di Jakarta Selatan) yang merupakan mahasiswi pasca sarjana universitas Brawijaya Malang. Dinyatakan buruknya kualitas layanan pendidikan sekolah seringkali disebabkan oleh rendahnya kompetensi kepala sekolah. Lelang jabatan kepala sekolah merupakan upaya yang dilakukan oleh pemerintah DKI Jakarta untuk memperbaiki kualitas layanan sekolah melalui sistem seleksi yang lebih terbuka.

Penelitian ini memiliki tiga tujuan: pertama, mendeskripsikan dan menganalisis proses lelang jabatan pada dua SMAN di Jakarta Selatan; kedua, mendeskripsikan dan menganalisis perbedaan kualitas layanan pendidikan pada dua SMAN di Jakarta Selatan sebelum dan setelah lelang jabatan; dan ketiga, mendeskripsikan dan menganalisis faktor-faktor kompetensi kepala sekolah yang mempengaruhi kualitas layanan pendidikan pada dua SMAN di Jakarta Selatan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa proses pelaksanaan lelang jabatan kepala sekolah sesuai dengan landasan hukum yaitu Peraturan Gubernur Nomor 133 tahun 2013 tentang seleksi terbuka calon kepala sekolah. Namun demikian hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas layanan pendidikan SMAN setelah dipimpin oleh kepala sekolah hasil lelang jabatan justru mengalami penurunan. Lemahnya kompetensi manajerial kepala sekolah hasil lelang jabatan menjadi penyebab turunnya kualitas layanan pendidikan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di kota Makassar tepatnya ada dinas pendidikan kota Makassar dengan objek penelitian kepala sekolah yang menjadi peserta lelang jabatan.

Penelitian dilakukan selama kurang lebih tiga bulan lamanya.

Populasi dan sampel

Populasi adalah kelompok elemen yang lengkap pada umumnya dapat berupa objek, transaksi atau kejadian. Populasi dalam penelitian ini adalah para kepala sekolah negeri mulai dari SD,SMP, SMA,SMK yang ada di kota Makassar dengan menentukan sampel pada jumlah keseluruhan kepala sekolah yang masuk dalam sistem lelang jabatan.

Sebanyak 81 kepala sekolah .

1. Analisis deskriptif yaitu digunakan untuk menguraikan secara deskriptif karakteristik responden dan variabel penelitian melalui distribusi frekuensi rata - rata dan presentase.
2. Analisis analitik dengan menggunakan metode regresi linear berganda, yaitu digunakan untuk menganalisis pengaruh, lelang jabatan, gaya kepemimpinan, dan kompetensi terhadap kinerja kepala sekolah di kota Makassar. Sesuai dengan rumus Sugiyono (2004:212) maka :

$$Y=b_0+b_1X_1+b_2X_2+b_3X_3+e_i$$

Dimana:

Y= kinerja pegawai (kepala sekolah)

X₁= Lelang Jabatan

X₂= Kepemimpinan

X₃= Kompetensi

b₀ = Konstanta

b₁-b₃= Koefisien Regresi

e₁ = Faktor Kesalahan

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor tiap item dengan skor total dari masing-masing atribut. Uji validitas digunakan untuk melihat ketepatan dan kecermatan dari sebuah instrumen penelitian dalam fungsi ukurnya mengukur item-item

pernyataan yang dibuat. Instrumen yang valid mempunyai arti bahwa alat ukur yang digunakan dalam bentuk pernyataan untuk memperoleh data (mengukur) juga dinyatakan valid. Item pernyataan yang memiliki korelasi positif tinggi dapat dianggap memiliki validitas yang tinggi pula.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang dituntunkan oleh instrumen pengukuran. Instrumen dikatakan reliabel apabila dipergunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Teknik yang digunakan untuk melakukan uji reliabilitas adalah menggunakan *cronbach's alpha* yaitu mengelompokkan item-item menjadi dua atau beberapa belahan. Apabila $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$, maka data penelitian dianggap cukup baik dan reliabel untuk digunakan sebagai input dalam proses menganalisis data guna menguji hipotesis penelitian.

Pengujian Asumsi Klasik

1. Uji Linearitas

Pengujian linear dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan linear antara variabel independen (bebas) dengan variabel dependen (terikat). Rumus yang digunakan dalam uji linear tersebut adalah pada analisis varian (Anova). Kriteria yang digunakan adalah apabila nilai tingkat signifikansinya lebih kecil dari 0,05. Sehingga jika hasil uji linearitas seperti kriteria tersebut diatas, maka dapat dinyatakan bahwa bentuk regresinya berarti linear, dan sebaliknya apabila nilai tingkat signifikansinya lebih besar dari 0,05 maka dapat dinyatakan regresinya tidak linear.

2. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah model regresi yang

digunakan memiliki residual yang terdistribusi secara normal. Suatu regresi apabila didapatkan residual yang tidak tersebar secara normal maka akan menghasilkan regresi yang tidak baik atau tidak konsisten dan efisien.

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk melihat adanya korelasi yang erat antara variabel bebas yang akan digunakan dalam suatu regresi. Keberadaan multikolinearitas dalam suatu regresi akan mengganggu hasil regresi tersebut sehingga tidak menghasilkan parameter yang efisien dan efektif atau akan membuat kesalahan dalam parameter yang dihasilkan. Regresi yang baik adalah suatu regresi yang tidak memiliki multikolinearitas di dalamnya sehingga tidak ada gangguan yang diharapkan akan terjadi pada regresi tersebut.

4. Uji Heterokedastisitas

Salah satu uji yang sangat penting dilakukan adalah keberadaan varians dari data tersebut atau disebut uji heterokedastisitas. Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah pengambilan sampel dilakukan dengan benar pada populasi yang tepat atau dengan perkataan lain apakah terjadi ketidaksamaan varians dari residual regresi tersebut. Suatu model regresi yang mengandung heterokedastisitas akan menghasilkan parameter bias sehingga akan menyebabkan kesalahan didalam perlakuannya. Suatu model regresi dikatakan baik apabila di dalamnya tidak ada heterokedastisitas melainkan homokedastisitas.

Pengujian Hipotesis Penelitian

1. Pengujian secara Simultan (uji-F)

Pengujian secara simultan bertujuan untuk melihat pengaruh lelang jabatan, kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja kepala sekolah di kota Makassar dengan melihat nilai F hitung .

Adapun hasil pengujian secara simultan, dapat dilihat pada table

Tabel 13. Pengujian secara Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	36.309	3	12.103	1136.200	.000 ^b
Residual	.820	77	.011		
Total	37.129	80			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x3, x1, x2

Selanjutnya untuk mengetahui besarnya pengaruh secara simultan variabel lelang jabatan, kepemimpinan, dan kompetensi terhadap kinerja

kepala sekolah di kota Makassar digunakan koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel :

Tabel 14. Hasil Pengujian Koefisien Determinansi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.error of the Estimate
1	.989	.978	.977	10321

Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Dependent Variable: Y

2. Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Pengujian hipotesis secara parsial digunakan untuk melihat pengaruh Lelang jabatan, Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap kepala sekolah di

kota makasar. Hasil pengujiannya dapat dilihat melalui t-hitung, sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh digunakan angka beta atau *standardized*.

Tabel 15

Hasil Analisis pengaruh Lelang Jabatan, Kepemimpinan, dan Kompetensi terhadap kinerja kepala sekolah di kota Makassar.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
(Constant)	.073	.069		1.053	.296	-.065	.210
1 x1	1.501	.063	1.542	23.883	.000	1.376	1.626
x2	-.127	.071	-.143	-1.801	.076	-.267	.013
x3	-.396	.079	-.445	-5.042	.000	-.553	-.240

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan pengujian secara parsial terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa Lelang jabatan (x_1) mempunyai $t_{hitung} 23.883 > t_{tabel}$

1.989 dengan tingkat signifikan sebesar $0.005 \leq 0.05$ ini berarti bahwa lelang jabatan (x_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

kepala sekolah di kota Makassar. Sementara Kepemimpinan (x_2) mempunyai $t_{hitung} 0$, $-1.801 < t_{tabel} 1.989$ dengan tingkat signifikan $0.075 > 0.05$ berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja kepala sekolah di kota Makassar. Sedangkan kompetensi (x_3) mempunyai $t_{hitung} 0$, $-5.042 > t_{tabel} 1.989$ Dengan tingkat signifikan sebesar $0.000 < 0.05$ berarti kompetensi berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja kepala sekolah di kota Makassar.

Pembahasan

1. Pengaruh Lelang Jabatan Terhadap Kinerja Kepala Sekolah

Lelang jabatan merupakan sebuah kebijakan yang diterapkan oleh dinas pendidikan kota Makassar dalam rangka memperoleh kepala sekolah yang sesuai dengan standard yang ditetapkan. Hasil pengujian parsial menunjukkan bahwa variabel lelang jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kepala sekolah di kota Makassar. Hal ini mengindikasikan ada hubungan searah antara lelang jabatan dengan kinerja kepala sekolah, yang diartikan lelang jabatan mampu meningkatkan kapabilitas kepala sekolah untuk senantiasa meningkatkan kinerjanya.

Adanya pengaruh signifikan lelang jabatan terhadap kinerja kepala sekolah sangat ditentukan oleh : besarnya peranan setiap indikator yang membentuknya yakni: (1) kepala sekolah memiliki kompetensi, (2) lelang jabatan berjalan secara transparan, (3) lelang jabatan bersifat objektif, (4) sesuai dengan peraturan pemerintah dan UU, (5) bebas dari tendensi kepentingan. Kelima indikator tersebut telah diberdayakan secara maksimal untuk mendukung kinerja kepala sekolah di kota Makassar.

Indikator yang dominan dalam lelang jabatan di kota Makassar adalah indikator kepala sekolah yang menempuh jalur lelang jabatan memiliki kompetensi, selanjutnya indikator kepala sekolah yang direkrut melalui lelang jabatan bebas dari tendensi kepentingan, lalu pengangkatan kepala sekolah melalui jabatan berjalan secara transparan, pemilihan kepala sekolah melalui lelang jabatan bersifat objektif. sedangkan indikator yang menyumbangkan proporsi terkecil yakni lelang jabatan kepala sekolah berjalan sesuai dengan peraturan pemerintah dan UU. Meski demikian kelima indikator lelang jabatan baik uji validitas maupun uji reliabilitas menunjukkan nilai r hitung $> r$ tabel yang berarti setiap butir pernyataan yang digunakan konsisten dan handal sehingga tidak menimbulkan kesalahan dalam pengukurannya.

2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Kepala Sekolah

Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki untuk mempengaruhi orang lain dalam rangka mencapai tujuan yang dikehendaki. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan variabel kepemimpinan berpengaruh positif namun tidak signifikan.

Hasil penelitian yang menunjukkan tidak terjadi signifikan kepemimpinan terhadap kinerja kepala sekolah ditentukan oleh peran indikator yang membentuknya yakni: (1) bijaksana dan terbuka, (2) mampu menganalisa lingkungan dan informasi, (3) mampu berkomunikasi dengan baik, (4) pengambilan keputusan melalui musawarah, (5) inovatif. kelima indikator tersebut belum diterapkan secara maksimal untuk mendukung kinerja kepala

sekolah di kota Makassar sehingga perlu dorongan.

3. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Kepala Sekolah

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki setiap individu untuk mendukung segala aktivitas manusia. Kompetensi merupakan sumber yang dapat dimanfaatkan untuk mencapai tujuan yang dikehendaki hal ini menunjukkan ada hubungan yang erat antara kompetensi dan kinerja kepala sekolah, jika kepala sekolah memiliki kompetensi yang memadai maka kinerja yang dihasilkan pun akan semakin lebih baik lagi.

Adanya pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja kepala sekolah di kota Makassar sangat ditentukan oleh besarnya peran dari setiap indikator yang membentuknya yakni: (1) mampu menganalisa kondisi lingkungan sekolah, (2) senantiasa mendukung pengembangan dunia pendidikan, (3) peka terhadap kebutuhan sekolah, (4) mendukung pelatihan guru dan siswa, (5) menerapkan budaya evaluasi. Kompetensi kepala sekolah ditunjang oleh adanya kemampuan, kepekaan, serta memiliki karakter untuk mengembangkan lingkungannya, hal ini menunjukkan jika kepala sekolah memiliki kompetensi yang memadai maka akan menjadi pendorong untuk peningkatan kinerja kepala sekolah di kota Makassar.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan hasil analisis yang ditunjukkan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan hal – hal berikut :

1. Lelang jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kepala sekolah di kota Makassar, artinya semakin transparan dan obyektif pelaksanaan lelang jabatan

maka kinerja dari kepala sekolah hasil lelang jabatan pun akan semakin lebih baik .

2. Kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja kepala sekolah di kota Makassar, hal ini menunjukkan pentingnya memupuk jiwa kepemimpinan terhadap kinerja kepala sekolah di kota Makassar.
3. Kompetensi berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja kepala sekolah di kota Makassar, artinya semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh kepala sekolah maka kinerjanya pun akan semakin memadai bahkan meningkat dari sebelumnya.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka diajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Sebagai variabel yang memberikan pengaruh signifikan, maka lelang jabatan, kepemimpinan dan kompetensi perlu di pertimbangkan dalam upaya peningkatan kinerja kepala sekolah di kota Makassar terutama pada indikator yang memberikan proporsi terbesar dalam membentuk ketiga variabel tersebut guna mendukung peningkatan kinerja kepala sekolah di masa mendatang.
2. Dalam upaya peningkatan kinerja kepala sekolah, maka kepemimpinan sebagai variabel yang memberikan pengaruh lebih rendah perlu ditingkatkan dengan memberdayakan secara maksimal indikator – indikator yang membentuknya terutama Pengambilan keputusan dilakukan setelah menghimpun informasi dari berbagai sumber, dan Senantiasa berinovasi dalam rangka pengembangan pengetahuan dan

keterampilan di lingkungan sekolah.

3. Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu acuan untuk digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pelaksanaan lelang jabatan kepala sekolah di masa mendatang pada tubuh dinas pendidikan kota Makassar.

DAFTAR PUSTAKA

- Budi Suhardiman : 2012 : Studi Pengembangan Kepala Sekolah. Penerbit PT. Rineka Cipta
- Danang Sunyoto: 2013 :Perilaku Organisasional Teori, Kuisisioner, Dan Proses Analisis Data. Caps (Center For Akademik Publishing Service).
- Dipang Ludfia :2003. Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi Manado:Vol. 1 No. 4 september 2013.
- Harbani pasolong : 2013 : Teori Administrasi Publik. Penerbit: Alfabeta
- Hasibuan, Melayu SP : 2003 : Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, Jakarta, Penerbit Bumi Aksara.
- Irham Fahmi : 2014 : Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi dan Kasus. Penerbit ALfabeta Bandung.
- Ismail Solihin : 2012 : Manajemen Strategik. Penerbit Erlangga.
- Miftah Thoha: 2011. Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya.Penerbit Raja Grafindo Persada Jakarta.
- Nur Aedi :2016 : Dasar – Dasar Manajemen Pendidikan. Penerbit Gosyen Publishing
- Rachmadi Usman : 2016: Hukum Lelang. Penerbit : Sinar Grafika
- Rivai , Veithzal & Ella Jauvani Sagala, 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Penerbit : PT. Raja Grafindo, Jakarta.
- Surya Dharma : 2013 :Managemen Kinerja falsafah teori dan penerapannya. Penerbit Pustaka Pelajar.
- Sugiyono : 2008 . Metode Penelitian Bisnis. Penerbit Alfabeta
- Sedarmayanti : 2010 . Manajemen Sumber Daya Manusia, reformasi Birokrasi dan manajemen Pegawai Negeri Sipil. penerbit PT. Refika Aditama.
- Siti Al Fajar & Tri Heru:2013 : Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit UPP STIM YKPN.
- Sufran Yonathan Natanael 2014 :Belajar otodidak SPSS Pasti Bisa . Penerbit PT. Gramedia Jakarta
- Ujang Sumarwan : 2015 : Perilaku Konsumen Teori dan Penerapannya dalam Pemasaran. Penerbit Ghalia Indonesia Anggota IKAPI.
- UU SISDIKNAS No.20 tahun 2003
- Undang - Undang No. 32 tahun 2004 tentang pemerintah dan Daerah
- Undang - Undang No. 33 tahun 2004
- Wibowo : 2014 : Manajemen Kinerja, Edisi keempat. Penerbit. PT. Raja grafindo Persada Jakarta.
- Wibowo : 2011 : Manajemen Kinerja, Edisi ketiga . Penerbit: PT. Rajagrafindo Persada.
- Wahjosumidjo :2013 : Kepemimpinan Kepala Sekolah . Penerbit Rajawali Pers
- <https://alquranmulia.files.wordpress.com/2015/08/tulisan-arab-alquran-surat-yusuf-ayat-19-20.jpg.surat-yusuf-ayat-21-22.jpg>