

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP  
KINERJA GURU DI SMA NEGERI 1 TAKALAR**



**SKRIPSI**

Diajukan untuk Memenuhi salah Satu Syarat guna Memperoleh Gelar Sarjana  
Pendidikan pada Jurusan Teknologi Pendidikan Fakultas Keguruan  
dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Makassar

oleh

**Muh. Yusran Yusuf Mubar**  
**10531 2122 14**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**  
**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN**  
**JURUSAN TEKNOLOGI PENDIDIKAN**

**2018**



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN**

**LEMBAR PENGESAHAN**

Skripsi ini atas nama **Muh. Yusran Yusuf Mubar**, NIM 10531212214 diterima dan disahkan oleh panitia ujian skripsi berdasarkan surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor: 144 TAHUN 1439 H/2018 M, Tanggal 14 Agustus 2018, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Pendidikan** pada Program Studi Teknologi Pendidikan Jurusan Ilmu Pendidikan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Makassar pada tanggal 14 Agustus 2018.

Makassar, 02 Dzulhijjah 1439 H  
14 Agustus 2018

**Panitia Ujian:**

- 1. Pengawas Umum : **Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE., MM.**
- 2. Ketua : **Erwin Akib, M.Pd., Ph.D.**
- 3. Sekretaris : **Dr. Baharullah, M. Pd.**
- 4. Penguji :
  - 1. **Drs. H. Nurdin, M.Pd.**
  - 2. **Drs. H. Hamzah HS, MM.**
  - 3. **Drs. H. M. Hanis Nur, M.Si**
  - 4. **Drs. H. M. Syukur Hak, MM.**

*(Handwritten signatures and names of the examination committee members)*

Disahkan Oleh:  
Dekan FKIP Universitas Muhammadiyah Makassar

  
**Erwin Akib, M.Pd., Ph.D.**  
NBM: 860934



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**  
**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN**

**PERSETUJUAN PEMBIMBING**

Judul Skripsi : **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Takalar**

Mahasiswa yang bersangkutan:

Nama : **Muh. Yusran Yusuf Mubar**  
Stambuk : **10531 2122 14**  
Program Studi : **Teknologi Pendidikan**  
Jurusan : **Ilmu Pendidikan**  
Fakultas : **Keguruan dan Ilmu Pendidikan**

Setelah diperiksa dan diteliti skripsi ini telah memenuhi persyaratan untuk diujikan dihadapan tim penguji skripsi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Makassar

Makassar, 14 Agustus 2018

Disetujui oleh

Pembimbing I

Pembimbing II

**Dr. Syarifuddin Cn. Sida, M.Pd.**

**Drs. H. M. Hanis Nur, M.Si.**

Diketahui oleh

Dekan FKIP  
Unismuh Makassar

  
**Erwin Akib, M.Pd., Ph. D.**  
**NBM. 860934**

Ketua Program Studi  
Teknologi Pendidikan

  
**Dr. Muhammad Nawir, M.Pd.**  
**NBM. 991523**

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

*Tidak pernah ada kata terlambat  
untuk menjadi seseorang yang and inginkan*

Kupersembahkan karya ini buat:  
Kedua orang tuaku, saudaraku, dan sahabatku, atas  
keikhlasan dan doanya dalam mendukung penulis  
mewujudkan harapan menjadi kenyataan.

## **ABSTRAK**

Muh. Yusran Yusuf Mubar. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Takalar*. Skripsi. Jurusan Teknologi Pendidikan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Makassar. Pembimbing I oleh Bapak Syarifuddin Cn.Sida, M.Pd. dan Pembimbing II Bapak H.M. Hanis Nur.

Masalah utama dalam penelitian ini yaitu bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Takalar. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan menggunakan metode sampling random pada Siswa SMA Negeri 1 Takalar.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang menggunakan data melalui penelitian pustaka, penelitian lapangan, interview, observasi, kuesioner.

Berdasarkan hasil analisis koefisien antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja kepala sekolah maka diperoleh hasil regresi bernilai positif dan signifikan dimana dengan meningkatkan gaya kepemimpinan maka akan berpengaruh terhadap kinerja guru, berdasarkan koefisien korelasi maka di peroleh nilai  $R = 0,746$ , hal ini berarti antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru mempunyai hubungan yang simultan atau nyata.

**Kata Kunci; Gaya Kepemimpinan, Kinerja Guru**

## KATA PENGANTAR



*Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Puji dan syukur kehadirat Allah atas berkah, rahmat dan karunia-Nya hingga saya masih selalu diberi kesehatan sampai detik ini hingga tak dapat tersuratkan lagi. Salam dan salawat juga senantiasa kita haturkan kepada Rasulullah Muhammad Saw sebagai suri tauladan bagi semua umat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal penelitian ini dengan judul “**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Takalar**”.

Laporan proposal penelitian ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mengerjakan skripsi pada Program Strata-1 di Jurusan Teknologi Pendidikan, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Muhammadiyah Makassar. Penulis menyadari dalam penyusunan Proposal penelitian ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak, karena itu pada kesempatan ini kami ingin mengucapkan terima kasih.

Dengan rasa hormat penulis ucapkan kepada Ibundaku **Hj. Rabinah, S.Pd** dan ayahandaku **H. Yusuf Mubar, S.Pd** dan atas segala pengorbanan dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu sejak kecil sampai sekarang ini, semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi kebaikan dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Bapak **DR. H. Abd. Rahman Rahim, SE.MM**, Bapak **Erwin Akib, S.Pd., M.Pd., Ph.D.** selaku Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, **Bapak Andi Adam, S.Pd.,M.Pd.**, selaku Ketua Jurusan Teknologi Pendidikan.

**Dr. Syarifuddin Cn. Sida, M.Pd** Pembimbing I dan **Drs. H. Hanis Nur, M.Si** Pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktu, pikiran serta kesabaran dalam membimbing penulis melalui dari persiapan penelitian hingga akhir penelitian. Dan rekan-rekan mahasiswa yang telah bersama-sama berjuang dan membantu dalam menyelesaikan proposal penelitian ini.

Penulis menyadari proposal penelitian ini tidak luput dari berbagai kekurangan. Penulis mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan dan perbaikannya sehingga akhir laporan proposal ini dapat memberikan manfaat bagi pendidikan dan penerapan di lapangan serta bisa dikembangkan lebih lanjut. Amin.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Makassar, Juli 2018

Peneliti

## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL .....	i
HALAMAN PENGESAHAN .....	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	iii
SURAT PERNYATAAN .....	iv
SURAT PERJANJIAN .....	v
MOTTO .....	vi
ABSTRAK.....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI .....	iv
BAB. I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	4
C. Tujuan Penelitian .....	5
D. Manfaat Penelitian .....	5
BAB II KAJIAN PUSTAKA .....	7
A. Kajian Pustaka .....	7
B. Kerangka Pikir .....	34
C. Hipotesis .....	35
BAB III METODE PENELITIAN .....	36
A. Jenis Penelitian .....	36
B. Variabel dan Desain Penelitian.....	36
C. Defenisi Operasional Variabel .....	38
D. Populasi dan Sampel .....	38
E. Teknik Pengumpulan Data .....	41
F. Teknik Analisis Data .....	42
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	37
A. Gambaran Umum Tempat Penelitian .....	44
B. Tujuan dan Sasaran Sekolah .....	51
C. Karakteristik Responden.....	52
D. Hasil Penelitian.....	56
E. Pembahasan .....	59



BAB V	PENUTUP .....	64
	A. Simpulan .....	64
	B. Saran .....	64
DAFTAR PUSTAKA .....		65
Lampiran-Lampiran		
Riwayat Hidup		

## DAFTAR GAMBAR

Gambar. 1. Kerangka Pikir.....	35
--------------------------------	----

## DAFTAR TABEL

Tabel. 1. Jumlah Populasi dan Sampel.....	37
Tabel. 2. Nama-nama dan Periode Kepala Sekolah .....	44
Tabel. 3. Tenaga Pendidik.....	45
Tabel. 4. Responden Menurut Jenis Kelamin .....	51
Tabel. 5. Responden menurut Umur .....	52
Tabel. 6. Responden menurut Tingkat Pendidikan .....	53
Tabel 7. Responden menurut Masa Kerja. ....	54
Tabel. 8. Coefisients.....	54
Tabel. 9. Model Summary.....	55
Tabel 10. Uji T .....	56

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Muh. Yusran Yusuf Mubar. Dilahirkan di Takalar Kabupaten Takalar pada tanggal 10 Februari 1996 dari pasangan H.Yusuf Mubar S.Pd. dan Hj. Rabinah S.Pd penulis masuk sekolah dasar pada tahun 2002 di SDN No 103 Inpres Sompu Kabupaten Takalar dan Tamat Tahun 2008, Tamat di SMP Negeri 2 Takalar tahun 2011 serta tamat SMA Negeri 1 Takalar Tahun 2014, penulis melanjutkan pendidikan pada Program Strata Satu Program Studi Teknologi Pendidikan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Makassar.

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sardiman (1992) dalam Kurniadin dan Machali (2014:113) Pendidikan adalah usaha yang dilakukan oleh seseorang untuk menjadi dewasa atau mencapai tingkat hidup yang lebih tinggi. Selanjutnya Hasibullah (2005) dalam Kurniadin dan Machali (2014:113) menyatakan bahwa pendidikan adalah usaha manusia yang dilakukan manusia untuk membina kepribadian sesuai dengan nilai-nilai yang ada di dalam masyarakat dan kebudayaan.

Pengertian pendidikan yang dirumuskan dalam Undang-undang Nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional pasal 1. "Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan Negara. Fungsi dan tujuan pendidikan nasional tertuang dalam Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 pasal 3."

Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan yang membentuk watak peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang

Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Untuk mewujudkan pendidikan yang baik, Peraturan Pemerintahan Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (PP No. 19 Tahun 2005) menyatakan ada delapan standar yang harus dipenuhi dalam pelaksanaan pendidikan. Kedelapan standar yang dimaksud meliputi: standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prsarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan, dan standar penilaian pendidikan.

Salah satu standar yang harus dipenuhi dalam pelaksanaan pendidikan adalah standar kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan. Menurut Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 1 ayat 1 menyebutkan bahwa “guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi siswa pada jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”.

Guru sebagai komponen yang penting dalam proses pembelajaran harus memiliki empat kompetensi yang sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 mengenai kualifikasi dan kompetensi. Empat kompetensi yang harus dimiliki guru tersebut adalah kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. Dari empat kompetensi yang harus dimiliki oleh guru tersebut dapat menjadi gambaran mengenai kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya.

Sianipar dalam Susanto (2013:28) menyatakan bahwa kinerja sebagai hasil dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama satu periode waktu tertentu atau perwujudan dari hasil perpaduan yang sinergis akan terlihat dari produktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Barnawi dan Arifin (2014:14) kinerja guru dapat diartikan sebuah tingkat keberhasilan seorang guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan pendidikan. Upaya yang dilakukan untuk mewujudkan kinerja guru yang baik memerlukan proses penilaian. Hasibuan dalam Rinawatitirin (2012) dalam Barnawi dan Arifin (2014:25) penilaian kinerja merupakan suatu kegiatan untuk menilai perilaku pegawai dalam pekerjaan baik secara kualitatif ataupun kuantitatif.

Setiap kepala sekolah dasar sebagai pemimpin tertinggi yang berada pada organisasi sekolah hendaknya memiliki bekal kemampuan, keahlian dan keterampilan dalam menjalankan lembaga yang dipimpinnya. Selain itu kemampuan untuk mempengaruhi serta memotivasi bawahannya perlu untuk dimiliki guna untuk meningkatkan kinerja bawahannya. Keberhasilan organisasi sekolah bukan hanya ditentukan oleh pemimpinnya saja tetapi juga dapat didukung oleh pendayagunaan sumber daya manusia karena kelemahan yang dimiliki dari seorang pemimpin (kepala sekolah) bisa jadi terdapat pada kelebihan yang dimiliki oleh bawahannya (guru) itu sendiri.

Oleh sebab itu kepala sekolah sebagai pemimpin suatu organisasi seharusnya dapat melihat kekurangan yang dibutuhkan oleh bawahannya sehingga

dapat meningkatkan prestasi serta kinerja guru antara lain dengan memberikan dorongan kepada guru agar dapat melaksanakan tugas mereka sesuai dengan aturan dan pengarahan. Karena kinerja paling tidak sangat berkait dengan kepemimpinan organisasi sekolah dan juga kepentingan guru itu sendiri, oleh karena itu bagi sekolah dasar hasil penilaian kinerja para guru sangat penting artinya. Sedangkan bagi guru itu sendiri penilaian terhadap kinerja dapat berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan, dan potensi yang dimilikinya. sehingga dapat bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan bagi karir seorang guru. Sehingga penilaian kinerja guru secara berkala sangat penting untuk dilakukan. Dengan adanya penilaian terhadap kinerja guru tentu akan menjadi gambaran tentang keberhasilan maupun kegagalan bagi seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang pendidik.

Kinerja penting untuk diteliti karena ukuran keberhasilan dari suatu organisasi atau sekolah dapat dilihat dari kinerja maupun pelaksanaan pekerjaannya sehingga kemajuan suatu sekolah dapat dipengaruhi oleh kinerja guru-gurunya. Penilaian kinerja guru sebenarnya merupakan penilaian terhadap penampilan kerja guru itu sendiri terhadap taraf potensi kerja guru dalam upaya mengembangkan diri untuk kepentingan sekolah. Kinerja guru merupakan seluruh usaha serta kemampuan seorang guru dalam melaksanakan proses pembelajaran untuk mencapai tujuan dari pendidikan. Adapun kinerja guru meliputi seluruh kegiatan yang menyangkut tugas utama sebagai seorang guru serta pengembangan pribadi seorang guru.



Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka penelitian ini berjudul pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Takalar.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah Bagaimanakah pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Takalar.

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian adalah.

1. Untuk Memperoleh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Takalar.
2. Untuk Memperoleh data tentang kinerja guru untuk mengetahui tentang pengaruh

### **D. Manfaat Penelitian**

1. Secara Teoritis

Manfaat teoritis dalam penelitian ini untuk memberikan informasi pengetahuan tentang manajemen pendidikan melalui kajian gaya kepemimpinan kepala sekolah dan terhadap kinerja guru. dan menjadi gambaran bagi peneliti mengenai kinerja guru yang baik ketika telah menjadi guru nantinya.

## 2. Secara Praktis

Manfaat praktis dalam penelitian ini yaitu bagi peneliti, pendidik, dan kepala sekolah.

### a. *Bagi Kepala Sekolah*

Diharapkan dapat menjadi masukan dalam kepemimpinan yang baik untuk meningkatkan kinerja guru.

### b. *Bagi Pendidik*

Diharapkan dapat memberi pengaruh untuk lebih meningkatkan pengaruh berprestasi untuk dapat meningkatkan kinerja guru supaya lebih baik lagi.

### c. *Bagi Peneliti*

Untuk meningkatkan dan menambah pengetahuan tentang manajemen pendidikan.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Kajian Pustaka**

##### **1. Pengertian Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan proses atau rangkaian kegiatan yang saling berhubungan satu dengan yang lain, meskipun tidak mengikuti rangkaian yang sistematis. Rangkaian itu berisi kegiatan menggerakkan, membimbing dan mengarahkan serta mengawasi orang lain dalam berbuat sesuatu, baik secara perseorangan maupun bersama-sama. Seluruh kegiatan itu dapat disebut usaha mempengaruhi perasaan, pikiran dan tingkah laku orang lain kearah pencapaian suatu tujuan. Oleh karena itu, kepemimpinan juga merupakan proses interaksi antara seorang (pemimpin) dengan sekelompok orang lain, yang menyebabkan seseorang atau sekelompok orang lain untuk berbuat sesuatu sesuai dengan kehendak pemimpin.

**George P. Terry** berpendapat bahwa: “Kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka suka berusaha mencapai tujuan-tujuan kelompok” (Kartini Kartono, 1983:160). Kepemimpinan yang dimaksudkan tersebut adalah kemampuan untuk menggerakkan orang lain di bawah kepemimpinannya untuk mau berbuat sesuai dengan tujuan yang disepakati bersama.

**Howard H. Hoyt**, ia berpendapat bahwa “kepemimpinan adalah seni untuk mempengaruhi tingkah laku manusia, kemampuan untuk membimbing orang” (Kartini Kartono. 1983:160). Dari defenisi tersebut dapat dikatakan bahwa kepemimpinan merupakan seni untuk menciptakan kesesuaian paham dalam mencapai tujuan kelompok yang didukung oleh sifat-sifat tertentu seperti kepribadian, kemampuan dan kesanggupan pimpinan.

Kepemimpinan sebagai satu bentuk dominasi yang didasari oleh kapabilitas / pribadi, yaitu mampu mendorong dan mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan bersama (Kartini Kartono, 1983:187). Kepemimpinan adalah suatu proses penggunaan pengaruh positif terhadap orang lain untuk melakukan usaha lebih banyak dalam sejumlah tugas atau mengubah perilakunya (Kenneth N. Wexly dan Gary A. Yuki, 2003:189). Hal itu dimaksudkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang yang memimpinya.

Dari pengertian diatas, peneliti menyimpulkan bahwa kepemimpinan sebagai dasar atau rangkaian teori yang dapat dipahami oleh seorang pimpinan kepala sekolah, untuk memotivasikan dan mengarahkan bawahannya untuk menjalankan kegiatan proses belajar mengajar sesuai rencana yang telah ditetapkan.

## 2. Asas-Asas Kepemimpinan

Dibawah ini terdapat tiga asas dalam Kepemimpinan yaitu

- a. *Kemanusiaan*, kepemimpinan mengutamakan sifat-sifat kemanusiaan, yaitu pembimbingan manusia oleh manusia, untuk mengembangkan potensi dan kemampuan setiap individu, demi tujuan-tujuan human.
- b. *Efisien*, efesiensi teknis maupun sosial, berkaitan dengan terbatasnya sumber-sumber, materi, dan jumlah manusia, atas prinsip penghematan, adanya nilai-nilai ekonomis, serta asas-asas manajemen modern.
- c. *Kesejahteraan dan kebahagiaan* yang lebih merata, menuju pada tarap kehidupan yang lebih tinggi. Dari ketiga asas tersebut, peneliti dapat menyimpulkan bahwa, seorang pemimpin mampu menciptakan situasi dan kondisi yang diharapkan oleh masyarakat atau bawahannya dan mampu mengarahkan dan memotivasikan masyarakat atau bawahannya dalam meningkatkan tujuan yang ingin dicapai secara merata.

## 3. Etika dan Profesi Kepemimpinan

Di bawah ini ada beberapa etika dan profesi Kepemimpinan yaitu:

- a. Pemimpin harus memiliki satu atau beberapa kelebihan dan pengetahuan, ketrampilan sosial, kemahiran teknis serta pengalaman,
- b. Memiliki kemampuan mengontrol diri yaitu mengontrol pikiran, emosi, keinginan dan segenap perbuatannya, disesuaikan dengan

norma-norma kebaikan. Sehingga memunculkan sikap moral yang baik dan bertanggung jawab

- c. Selalu melandaskan diri pada nilai-nilai etis (kesusilaan, kebaikan). Sekaligus mampu menciptakan nilai-nilai yang tinggi atau yang berarti. Nilai adalah segala sesuatu yang dapat memenuhi kebutuhan manusia. dan
- d. Adanya norma perintah dan larangan yang harus ditaati oleh pemimpin demi kesejahteraan hidup bersama dan demi efisiensi organisasi, maka segenap tindakan dan kesalahan pemimpin itu dikontrol.

Dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa pemimpin harus memiliki etika dan profesi untuk melaksanakan dan menyelenggarakan tugasnya sesuai dengan etiket kepemimpinannya.

#### 4. Syarat-Syarat Kepemimpinan

**Kartono Kartini** (2005:36-38), persyaratan kepemimpinan harus selalu dikaitkan dengan tiga hal penting , yaitu :

- a. *Kekuasaan*, ialah kekuatan otoritas dan legalitas yang memberikan wewenang kepada pemimpin guna mempengaruhi dan menggerakkan bawahan untuk berbuat sesuatu.
- b. *Kewibawaan* ialah kelebihan, keunggulan, keutamaan, sehingga mampu mengatur bawahan untuk patut dan bersedia melakukan perbuatan-perbuatan tertentu.

- c. Kemampuan ialah segala daya kesanggupan, kekuatan dan kecakapan atau ketrampilan teknis maupun sosial, yang dianggap melebihi dari kemampuan anggota biasa.

Dari penjelasan tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dalam suatu organisasi, pemimpin harus mengarahkan tujuan yang baik untuk menciptakan kebahagiaan, kesejahteraan keadilan bagi masyarakat atau bawahannya dalam melakukan sesuatu guna mencapai tujuan kebersamaan.

## 5. Sifat-Sifat Kepemimpinan

Upaya untuk menilai sukses tidaknya pemimpin itu dilakukan antara lain dengan mengamati dan mencatat sifat-sifat dan kualitas atau mutu perilakunya, yang dipakai sebagai kriteria untuk menilai kepemimpinannya. Teori kesifatan atau sifat dikemukakan oleh beberapa ahli yaitu dalam **Handoko** dan **Edwin Ghiselli**, dalam **Utami R. Mutamimah**. (2006:17-18), mengemukakan teori mereka tentang teorikesifatan atau sifat kepemimpinan yang meliputi 6 (enam) sifat kepemimpinan yaitu:

- a. Kemampuan dalam kedudukannya sebagai pengawas (*supervisory ability*) atau pelaksanaan fungsi-fungsi dasar manajemen.
- b. Kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan, mencakup pencarian tanggung jawab dan keinginan sukses.
- c. Kecerdasan, mencakup kebijakan, pemikiran kreatif, dan daya pikir.

- d. Ketegasan, atau kemampuan untuk membuat keputusan-keputusan dan memecahkan masalah-masalah dengan cakap dan tepat.
- e. Kepercayaan diri, atau pandangan pada diri sehingga mampu menghadapi masalah.
- f. Inisiatif, atau kemampuan untuk bertindak tidak tergantung, mengembangkan serangkaian kegiatan dan menemukan cara-cara baru atau inovasi.

Dari teori tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa sifat-sifat kepemimpinan kepala sekolah adalah: 1) Kemampuan sebagai pengawas atau supervisor); 2) Kecerdasan; 3) Inisiatif; 4) Ketegasan; dan 5) Stabilitas emosi. Sifat-sifat ini akan mampu memunculkan citra kepemimpinan bagi para pegawai dan guru dibawah pengawasannya.

## **6. Jenis Kepemimpinan**

Banyak teori yang mengungkapkan tentang kepemimpinan, sehingga muncul banyak jenis-jenis kepemimpinan yang dipahami dan juga diterapkan pada saat ini. Semua jenis kepemimpinan juga memiliki kekurangan dan kelebihan sehingga dalam penerapannya perlu memperhatikan banyak hal. Nurkholis (2003) mengemukakan 6 jenis atau model kepemimpinan yaitu; *koersif*, *otoritatif*, *afiliatif*, *demokratis*, *pecesetting*, dan *coaching* yang tentunya memiliki kekurangan dan kelebihan masing masing.



*a. Koersif*

Jenis kepemimpinan ini bisa juga disebut dengan kepemimpinan otoriter. Pada jenis ini seorang pemimpin akan memerintah sesuai dengan kehendaknya sendiri tanpa ada orang yang boleh membantah semua perintahnya. Menurut pendapatnya seorang bawahan hanya akan bekerja jika diperintah. Selain itu pemimpin sudah menentukan ketentuan dari awal sehingga pada saat pelaksanaan tidak ada rencana atau usulan dari bawahannya. Pemimpin menjalankan semuanya sesuai dengan kehendak hati sang pemimpin sehingga bawahan hanya tinggal menjalankan apa saja tugasnya.

Kelebihan dari tipe ini adalah ketika sebuah organisasi atau kelompok membutuhkan pengambilan keputusan secara mendadak dengan cepat dan tepat. Pengambilan keputusan akan difikirkan secara matang tanpa dipengaruri oleh orang lain. Selain itu saat pengambilan keputusan tidak perlu dengan adanya diskusi atau rapat dan terjadi perdebatan dari berbagai pihak yang hanya akan membuat keputusan tidak segera diambil. Sehingga pengambilan keputusan akan lebih cepat dan tepat jika diambil oleh seorang pemimpin saja. Selain itu pemimpin dengan jenis ini akan menumbuhkan sikap disiplin dari anggota atau bawahannya.

Selain kelebihan jenis kepemimpinan ini juga memiliki kekurangan, yaitu ketika pelaksanaan tugas atau pelaksanaan program-program yang direncanakan bawahan atau anggota kelompok tidak bisa

berfikir kreatif dan akan mudah bosan. Hal ini dikarenakan apa yang dikerjakan sudah ditentukan oleh pemimpinnya dan bawahannya tidak boleh melakukan hal lain yang tidak sesuai dengan ketentuan. Selain itu tidak akan ada perubahan pada organisasi atau kelompok tersebut karena pemimpinnya sulit untuk menerima perubahan dan usulan dari bawahan atau anggotanya.

*b. Otoritatif*

Jenis pemimpin ini bukan jenis pemimpin yang otoriter, akan tetapi pemimpin yang mendapatkan kekuasaan dengan persetujuan dan kejelasan visi yang ia paparkan. Seorang pemimpin akan menjadikan orang lain bergerak menuju sebuah visi yang sudah ditentukan dengan bersemangat karena ia akan memberikan penghargaan yang pantas dan tujuan yang jelas tidak hanya untuk jangka pendek tetapi juga untuk jangka panjang. Pemimpin akan melakukan perubahan-perubahan untuk mencapai visi dari organisasi tersebut. Pemimpin jenis ini memiliki rasa percaya diri yang tinggi dan mudah mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama.

Otoritatif juga memiliki kekurangan yaitu saat organisasi yang dipimpinnya memerlukan keputusan yang cepat dan tepat dalam keadaan yang mendesak. Pemimpin jenis ini akan terlalu lama menentukan keputusan apa yang harus diambil. Selain itu pemimpin akan mengalami kesulitan saat anggota atau bawahannya tidak setingkat dengannya. Maksudnya para anggota atau bawahannya tidak mampu berfikir kreatif

untuk sebuah perubahan. Selain itu pemimpin akan mengalami kesulitan saat bersama dengan tim ahli. Pemimpin ini akan dianggap terlalu angkuh atau sombong karena selalu berfikir kedepan dan menganggap orang lain tidak memiliki kemampuan atau pengetahuan seperti dirinya.

Kepemimpinan yang otoritatif juga memiliki kelebihan yaitu ketika seorang pemimpin bertemu dengan anggota yang sepadan. Maksudnya, anggota yang mampu diajak bekerjasama dan mampu membuat perubahan-perubahan sesuai dengan kemajuan jaman.

c. *Afiliatif*

Kepemimpinan yang afiliatif adalah seorang pemimpin yang memberikan jalan bagi anggotanya untuk bertindak. Seorang pemimpin mengedepankan kebahagiaan dari anggotanya. Setiap anggotanya memiliki kesempatan yang sama dalam memberikan ide-ide untuk kemajuan dari organisasi. Pemimpin akan sangat disenangi oleh semua bawahan atau anggotanya karena dalam organisasi semua memiliki sifat terbuka.

Kelemahan dari teori ini adalah anggotanya akan merasa ketergantungan kepada pemimpinnya, karena pemimpin selalu membantu dan mengedepankan anggota atau bawahannya, pemimpin ibarat sebatang lilin yang rela terbakar untuk menerangi sekelilingnya. Selain itu apabila seseorang yang belum mengenal pemimpin tersebut akan menganggap remeh pemimpinnya, karena seorang pemimpin selalu terbuka dengan masalah yang dihadapi dan meminta pendapat dari bawahannya sehingga

orang akan menanggapi bahwa pemimpinnya tidak memiliki kemampuan yang memadai.

Selain itu teori ini memiliki kelebihan yaitu terjadi harmonisasi antara pemimpin dan bawahannya karena adanya keterbukaan. Sehingga dalam mencapai tujuan organisasinya dapat saling bekerja sama dengan baik. Kelebihan yang paling utama adalah para anggotanya merasa senang karena pemimpin memprioritaskan semua kegiatan dan tujuannya pada anggotanya.

*d. Demokratis*

Kepemimpinan jenis ini mengedepankan pendapat dari anggota untuk mengambil keputusan sehingga setiap masalah diselesaikan dengan cara musyawarah dan mufakat. Kepemimpinan ini hampir sama dengan kepemimpinan afilatif akan tetapi perbedaannya adalah seorang pemimpin tidak mengedepankan kebahagiaan dari anggotanya akan tetapi tujuan keterbukaan adalah untuk saling faham satu sama lain sehingga bisa tercapai kerjasama. Pemimpin akan mengambil keputusan sesuai dengan suara terbanyak dari anggota.

Kelemahan dari kepemimpinan jenis ini adalah jika seorang pemimpin tidak dapat mengambil keputusan dengan tepat dan terjadi konflik antar anggota, selain itu apabila anggota tidak sepaham atau memiliki cara pandang yang berbeda dengan pemimpin sehingga pada saat pengambilan keputusan tidak terjadi titik temu hanya saling berdebat satu sama lain. Pengambilan keputusan juga tidak selalu sesuai karena

suara terbanyak belum tentu keputusan yang terbaik. Adakalanya suara terbanyak justru menjerumuskan kehal-hal yang tidak baik.

Akan tetapi jenis kepemimpinan ini juga memiliki kelebihan yaitu terjadinya ketrebukaan antara anggota dan pemimpin jadi semua masalah yang terjadi dalam organisasi diketahui oleh semua anggota dan dapat turut menyelesaikan masalah tersebut. Sehingga pemimpin juga tidak terlalu terbebani akan masalah yang dihadapi karena ditanggung bersama.

*e. Pacesetting*

Jenis kepemimpinan ini menyatakan bahwa seorang pemimpin membutuhkan atau menuntut kesempurnaan dari anggotanya. Pemimpin membuat standar-standar yang harus dipenuhi oleh setiap anggotanya agar tercapai apa yang diinginkan pemimpinnya. Seorang pemimpin akan mengambil alih tugas dari anggotanya apabila apa yang dikerjakan tidak sesuai dengan standar yang ia tetapkan. Pemimpin tidak segan-segan untuk mengganti anggota dengan orang lain jika ia merasa tidak cocok atau tidak memenuhi standar.

Kelemahan dari jenis kepemimpinan ini adalah jika anggotanya adalah orang yang tidak suka berkembang atau sulit memotivasi diri maka anggota merasa tidak dianggap oleh pemimpin dan menjadi malas untuk mengerjakan tugasnya dan pada akhirnya hanya akan diganti dengan yang lain. Pemimpin memiliki banyak pekerjaan karena mengontrol setiap kegiatan dari anggotanya bahkan mengambil alih setiap pekerjaan yang tidak sesuai dengan standarnya.

Kelebihan dari jenis ini adalah apa yang dilakukan oleh anggota dari organisasi selalu sempurna. Karena sesuai dengan standar yang ditentukan oleh pemimpin. Selain itu pemimpin jenis ini juga akan sangat maju jika bertemu dengan anggota yang senang bekerja dan mampu membangun motivasi dirinya. Sehingga anggotanya akan memenuhi standar yang sudah ditetapkan oleh pemimpin jadi semua dapat selesai sesuai target.

*f. Coaching*

Jenis kepemimpinan ini hampir sama dengan kepemimpinan pacesetter karena pemimpin ini juga menuntut kesempurnaan dari anggotanya. Akan tetapi jenis ini menentukan ketentuan yang berbeda-beda untuk setiap orang. Pemimpin ini menuntut anggotanya untuk berkembang sesuai dengan kemampuan dan bakat yang dimiliki masing-masing anggota. Karena pemimpin berpendapat bahwa dengan berkembangnya anggota maka akan berkembang pula organisasi yang dipimpinnya.

Kelemahan dari kepemimpinan jenis ini adalah seorang pemimpin memerlukan waktu yang lama untuk mengembangkan anggotanya satu-persatu karena setiap individu berbeda-beda sehingga perlu diadakan pembicaraan secara langsung dengan anggota satu persatu. Selain itu anggota yang malas akan merasa tertekan karena selalu dituntut untuk melakukan hal-hal tertentu.

Selain kelemahan tentunya jenis kepemimpinan ini juga memiliki kelebihan yaitu pemimpin akan mengenali semua anggota yang ada dalam organisasinya. Hal ini juga dapat untuk menggali kemampuan terpendam dari anggotanya dan juga memperbaiki kelemahan-kelemahan dari anggotanya.

Setiap teori dan jenis kepemimpinan tentunya memiliki kelemahan dan kelebihan masing-masing. Sehingga apabila ingin menjadi seorang pemimpin perlu mengambil beberapa pertimbangan untuk mengambil keputusan. Seorang pemimpin dapat memadukan lebih dari satu jenis kepemimpinan agar dapat tercapai tujuannya.

## **7. Tugas dan Fungsi Kepemimpinan**

### **a. Tugas Kepemimpinan**

Berdasarkan pengertian bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi tingkah laku yang mengandung indikasi serangkaian tugas penting seorang pemimpin (Wahjosimidjo 2002:40). sebagai berikut:

- 1) Mendefinisikan misi dan peranan organisasi, misi dan organisasi dapat dirumuskan dengan baik apabila seorang pemimpin lebih dulu memahami asumsi struktur sebuah organisasi.
- 2) Pimpinan merupakan pengejawantahan tujuan organisasi, dalam tugas ini pemimpin harus menciptakan kebijaksanaan kedalam tatanan atau keputusan terhadap sarana untuk mencapai tujuan yang direncanakan.

- 3) Mempertahankan keutuhan organisasi, pimpinan bertugas untuk mempertahankan keutuhan organisasi dengan melakukan koordinasi dan kontrol melalui dua cara, yaitu melalui otoritas, peraturan, literally, melalui pertemuan, dan koordinasi khusus terhadap berbagai peraturan.
- 4) Mengendalikan konflik internal yang terjadi didalam organisasi.

b. Fungsi Kepemimpinan

Ada beberapa fungsi yang dilakukan oleh seorang pemimpin seperti diungkapkan oleh **Mitfah Thoha** dan **Mintzberg**, dalam **Djaenuri M. Aries**. (1989:30) dalam bukunya *Perilaku Organisasi* bahwa fungsi-fungsi pokok pemimpin antara lain memotivasi, mengembangkan dan mengendalikan

Pendapat **Arifin Abdul Rachman** (1986:37), juga mengungkapkan hal yang serupa bahwa kepemimpinan itu apabila ditinjau lebih dalam berkisar pada tugas-tugas tertentu dalam fungsi menggerakkan; dengan mana pemimpin itu menjalankan perannya.

Pengarahan yang sering juga disebut *directing* itu pada hakekatnya mempunyai cakupan beberapa kegiatan antara lain seperti pemberian perintah, instruksi, pembinaan dan memberi arahan kepada masyarakat atau bawahannya dalam melaksanakan berbagai kegiatan.

**Sofwan Badari** dalam **Djaenuri, M. Aries**. (1989:55), memberikan batasan pada konsep *directing* sebagai “aktivitas memberi perintah harus jelas siapa yang diberi perintah dan



bertanggungjawab atas setiap bagian dari rencana”. Pendapat yang lebih luas dikemukakan oleh Prajudi Atmosudirdjo, yang berpendapat bahwa inti directing adalah mengajar, memberi tahu dan membuat bisa melakukan. Kesimpulan serupa juga didapati di dalam Ensiklopedi Administrasi yang menegaskan bahwa directing adalah aktivitas berupa memerintah, menugaskan, memberi arah dan menuntun bawahan untuk melaksanakan pekerjaan dalam mencapai tujuan.

Dari berbagai pendapat tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa dalam fungsi pengarahan terdapat kegiatan yang dapat dikategorikan menjadi dua bagian, yaitu; Memberi Perintah dan Instruksi.

Memberi perintah dan instruksi, adalah merupakan aktivitas pemimpin sehari-hari dalam rangka mengarahkan pelaksanaan tugas bawahannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pemberian perintah oleh pemimpin kepada bawahan merupakan salah satu wujud dari komunikasi vertikal.

Perintah-perintah harus diberikan oleh pemimpin dalam rangka mengendalikan organisasi yang di pimpinnya. Aktivitas untuk memberi tuntutan atau pembinaan, merupakan salah satu unsur lain dari kegiatan pengarahan. Tujuan adalah agar orang-orang atau bawahan itu tahu dan mengerti apa yang harus dikerjakan serta timbul kemauan untuk mengerjakan sesuatu sesuai kehendak pemimpin.

## **8. Pengertian Peranan Kepala Sekolah**

Defenisi tentang peranan kepala sekolah sangat berfariasi banyak orang yang mencoba mendefenisikan konsep ini. Defenisi peranan kepala sekolah secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi sekolah, memotivasi guru untuk mencapai tujuan pembelajaran yang efektif dan bermutu.

Apapun bentuk organisasi sekolah, dalam kenyataannya pasti memerlukan seseorang dengan atau tanpa dibantu orang lain untuk menduduki posisi pimpinan/pemimpin. Seseorang yang menduduki posisi pimpinan dalam suatu organisasi sekolah mengemban tugas melaksanakan kepemimpinan sekolah.

Kepala sekolah adalah seorang tenaga professional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.

Dari penjelasan tentang pengertian peranan kepala sekolah tersebut diatas penulis berpendapat bahwa kepala sekolah sebagai pemimpin hendaklah mempunyai kemampuan untuk memimpin, menggerakkan, melakukan koordinasi atau mempengaruhi para guru dan segala sumber daya yang ada di sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

## **9. Fungsi Kepala sekolah**

Dalam organisasi sekolah, fungsi kepala sekolah adalah tugas yang diemban oleh seorang pemimpin sekolah untuk memajukan

organisasi sekolahnya. Fungsi artinya jabatan (pekerjaan) yang dilakukan atau kegunaan suatu hal atau kerja suatu bagian tubuh. Sedangkan fungsi kepala sekolah berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok/organisasi sekolah yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada di dalam dan bukan di luar situasi itu.

Fungsi kepala sekolah tidak dapat dilepaskan hubungannya dengan situasi sosial yang terbentuk dan sedang berlangsung di lingkungan suatu organisasi sekolah. Oleh karena situasi itu selalu berkembang dan dapat berubah-ubah, maka fungsi kepala sekolah tidak mungkin dilakukan sebagai kegiatan rutin yang diulang-ulang. Tidak satupun cara bertindak/ berbuat yang dapat digunakan secara persis sama dalam menghadapi dua situasi yang terlihat sama, apalagi berbeda di lingkungan suatu organisasi sekolah oleh seorang kepala sekolah.

Dengan demikian berarti juga suatu cara bertindak yang efektif dari seorang kepala sekolah yang berbeda dengan situasi sosial yang tidak sama, maka hasilnya juga akan berbeda. Cara bertindak dari seorang kepala sekolah didasari oleh keputusan yang ditetapkannya, yang sangat dipengaruhi oleh kemampuan menganalisa situasi sosial sekolahnya. Kepala sekolah yang baik akan selalu berusaha mengembangkan situasi sosial yang bersifat kebersamaan yang mampu memberikan dukungan positif terhadap keputusan yang ditetapkannya.

a. Fungsi Instruktif

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah, kepala sekolah sebagai Administrator sekolah merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, kapan dan dimana perintah itu dikerjakan oleh para guru dan pegawai lainnya agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif. Kepala sekolah yang handal memerlukan kemampuan menggerakkan dan memotivasi para guru dan pegawai lainnya agar mau melaksanakan perintah.

b. Fungsi Konsultatif

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, kepala sekolah kerap kali memerlukan bahan pertimbangan yang mengharuskannya berkonsultasi dengan guru dan pegawai lain yang dipimpinya yang dinilai mempunyai berbagai bahan informasi yang diperlukan dalam menetapkan keputusan ditetapkan dan sedang dalam pelaksanaan. Konsultasi itu dilaksanakan dengan maksud untuk memperoleh umpan balik untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan.

c. Fungsi Partisipatif

Dalam menjalankan fungsi ini kepala sekolah berusaha mengaktifkan bahannya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Partisipasi tidak berarti bebas berbuat semaunya, tetapi dilaksanakan secara terkendali dan terarah berupa

kerja sama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain

d. Fungsi Delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat dan menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari kepala sekolah. Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan. Wakil kepala sekolah atau guru penerima delegasi itu harus diyakini merupakan pembantu kepala sekolah yang memiliki persamaan prinsip, persepsi dan aspirasi.

e. Fungsi Pengendalian

Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepala sekolah yang sukses mampu mengatur aktivitas bawahannya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Fungsi pengendalian ini dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi dan pengawasan.

Berkaitan dengan fungsi kepala sekolah, **Gerungan** sebagaimana mengutip pendapat **Ruch** bahwa ada tiga fungsi dari kepala sekolah antara lain :

1. Seorang kepala sekolah bertugas memberikan struktur yang jelas dari situasi-situasi yang rumit yang dihadapi oleh kelompoknya (*structuring the situation*).
2. Seorang kepala sekolah bertugas mengawasi dan menyalurkan perilaku bawahan yang dipimpinnya (*controlling group behavior*). Ini

juga berarti bahwa seorang kepala sekolah bertugas mengendalikan perilaku bawahannya dan kelompok itu sendiri.

3. Seorang kepala sekolah bertugas sebagai juru bicara kelompok yang dipimpinnya (*spokesman of the group*). Seorang kepala sekolah harus dapat merasakan dan menerangkan kebutuhan-kebutuhan kelompok yang dipimpinnya ke dunia luar, baik mengenai sikap kelompok, tujuan, harapan-harapan atau hal-hal yang lain.

Seorang kepala sekolah pada hakikatnya adalah seorang perencana, organisator, pemimpin dan seorang pengendali atas orang-orang yang ada dalam bawahannya. Orang-orang yang dimaksud adalah para guru atau tenaga fungsional, tenaga administrative (staf), dan para siswa atau peserta didik.

Seluruh fungsi tersebut diselenggarakan dalam aktivitas kepala sekolah secara integral. Adapun dalam pelaksanaannya kepala sekolah berkewajiban menjabarkan program pembelajaran, mampu memberikan petunjuk yang jelas, berusaha mengembangkan kebebasan berpikir dan mengeluarkan pendapat, mengembangkan kerja sama yang harmonis, mampu memecahkan masalah dan mengambil keputusan sesuai dengan batas tanggungjawab masing-masing, berusaha menumbuhkembangkan kemampuan memikul tanggung jawab, mendayagunakan pengawasan sebagai alat pengendali.

Melihat fungsi-fungsi tersebut di atas maka penulis menyimpulkan bahwa tidaklah ringan beban tugas yang diemban oleh seorang kepala

sekolah, sehingga sudah barang tentu untuk menjadi pemimpin sekolah dituntut persyaratan-persyaratan tertentu agar dalam melaksanakan kepemimpinannya dapat berlangsung dengan baik.

## **10. Pengertian Kinerja**

Kinerja pada dasarnya merupakan satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Hal ini mengingat bahwa langkah, tindakan maupun perilaku guru dalam pelaksanaan tugas sangat pengaruh pada kualitas penggunaan optimal sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan, sehingga diperlukan informasi yang relevan, kinerja kerja masing-masing individu atau kelompok. Informasi demikian akan mempermudah perumusan kebijaksanaan lebih lanjut yang lebih efektif, sangat bermanfaat bagi dinamika perusahaan secara keseluruhan.

- a. Prawiro Sentoso *dalam* Harbani Pasolong (1992:2) mengatakan kinerja adalah hasil karya yang dapat dicapai oleh pegawai atau sekelompok pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.
- b. Mangkunegara (2002:67) mengatakan bahwa kinerja adalah merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

- c. Susilo Martoyo (2000:92) kinerja atau penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai.
- d. Handoko (2000:5) penilaian prestasi kerja adalah salah satu proses yang dilakukan organisasi-organisasi untuk mengevaluasi dan menilai prestasi kerja yang dicapai pegawai. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan dan memberikan umpan balik para pegawai tentang pelaksanaan kerja pegawai.
- e. Hasibuan (2002:87) penilaian prestasi kerja adalah menilai rasio kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap pegawai. Dengan penilaian prestasi kerja tersebut, maka organisasi dapat menentukan kebijakan-kebijakan yang berarti apakah pegawai akan dipromosikan atau balas jasanya dinaikkan.

Berkaitan dengan beberapa pengertian di atas maka kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting yaitu; kemampuan dan minat para pekerja serta kemampuan untuk menerima penjelasan atas delegasi tugas serta peran atas motivasi seseorang bekerja. Dan penilaian prestasi kerja diperlukan bagi seorang pemimpin dalam pengambilan keputusan atau kebijakan-kebijakan tentang umpan balik para bawahan maupun organisasi yang bersangkutan.

## **11. Tujuan Penilaian Kinerja**

Setiap penilaian prestasi kerja pegawai harus benar-benar memiliki tujuan yang jelas, tentang apa yang hendak dicapai.



**Susilo Martoyo** (2000;95) ada beberapa tujuan yang dicapai antara lain:

- a. Mengidentifikasi para pegawai mana yang membutuhkan pendidikan dan pelatihan.
- b. Menetapkan kenaikan gaji atau upah pegawai
- c. Menetapkan kemungkinan pemindahan pegawai ke penugasan baru
- d. Menentukan kebijakan baru dalam rangka reorganisasi.
- e. Mengidentifikasi para pegawai yang akan dipromosikan ke jabatan tertentu.

## **12. Manfaat Kinerja**

**Susilo Martoyo** (2000:92) ada 10 (sepuluh) manfaat dari penilaian kinerja kerja antara lain :

- a. Perbaikan prestasi kerja.  
Umpan balik memungkinkan pegawai, manajer dan departemen personalia dapat memperbaiki kegiatan-kegiatan mereka demi perbaikan kinerja kerja.
- b. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
- c. Keputusan-keputusan penempatan. Promosi, transfer dan demosi (penurunan jabatan) biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu atau antisipasinya.

- d. Kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan. Prestasi kerja yang jelek mungkin membutuhkan latihan. Demikian juga, prestasi yang baik mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.
- e. Perencanaan dan pengembangan karier. Umpan balik prestasi kerja seseorang pegawai dapat mengarahkan keputusan-keputusan karier, yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti.
- f. Penyimpanan-penyimpanan proses *staffing* prestasi kerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen personalia.
- g. Ketidak akuratan informasional prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisa jabatan, rencana-rencana sumber daya manusia, atau komponen-komponen sistem informasi manajemen personalia lainnya.
- h. Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan prestasi kerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan tersebut.
- i. Kesempatan kerja yang adil penilaian prestasi kerja secara akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.
- j. Tantangan eksternal kadang-kadang prestasi dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar lingkungan kerja, seperti : keluarga, kesehatan, kondisi finansial atau masalah-masalah pribadi lainnya.

### 13. Pengukuran Kinerja

**Syarif dalam Dharma** (1985) pengukuran kinerja didasarkan pada mutu (kehalusan, kebersihan, dan ketelitian), jumlah waktu (kecepatan), jumlah macam kerja (banyak keahlian), jumlah jenis alat (ketrampilan dalam menggunakan macam-macam alat) dan pengetahuan tentang pekerjaan. Kinerja juga dapat dilihat dari individu dalam bekerja, misalnya prestasi seseorang pekerja ditunjukkan oleh kemandiriannya, kreativitas serta adanya rasa percaya diri.

Pengukuran prestasi kerja **Lopez dalam Swasto** (1996) menyatakan bahwa mengukur kinerja secara umum yang kemudian diterjemahkan ke dalam penilaian perilaku kerja secara mendasar yaitu meliputi : (1) kuantitas kerja, (2) kualitas kerja, (3) pengetahuan tentang pekerjaan, (4) pendapat atau pernyataan yang disampaikan, (5) keputusan yang diambil, (6) perencanaan kerja dan (7) daerah organisasi kerja.

Berdasarkan berbagai pandangan dan pemikiran diatas dapat disimpulkan banyak kriteria dan ukuran yang dapat digunakan untuk menilai kinerja. Semua faktor tersebut pada dasarnya saling melengkapi dan dapat dijadikan acuan untuk mengukur kinerja. Sehubungan dengan ukuran penilaian kinerja pegawai maka kinerja pegawai dalam penelitian ini secara operasional diukur dengan indikator- indikator sebagai berikut; (1) hasil kerja, hasil kerja kuantitas maupun kualitas; (2) ketangguhan dalam melaksanakan tugas; (3) sikap menghadapi perubahan pekerjaan, teman kerja dan bekerja sama.

#### **14. Faktor-Faktor yang dapat Mempengaruhi Penilaian Kinerja**

Hasibuan (2002:95) ada beberapa faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja atau unsur-unsur yang akan dinilai antara lain :

- a. Kesetiaan. Penilaian mengukur kesetiaan pegawai terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesetiaan pegawai menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.
- b. Prestasi kerja. Penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan pegawai tersebut dari uraian pekerjaannya.
- c. Kejujuran. Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada bawahannya.
- d. Kedisiplinan. Penilai menilai disiplin pegawai dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.
- e. Kreativitas. Penilai menilai kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga lebih berdaya guna dan berhasil guna.
- f. Kerja sama. Penilai menilai kesetiaan pegawai berpartisipasi dan bekerja sama dengan pegawai lainnya secara vertikal maupun

horizontal di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

- g. Kepemimpinan. Penilai menilai kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.
- h. Kepribadian. Penilai menilai pegawai dan sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai, memberikan kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.
- i. Prakarsa. Penilai menilai kemampuan berpikir yang original dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.
- j. Kecakapan. Kecakapan pegawai dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang terlibat dalam penyusunan kebijaksanaan di dalam situasi manajemen.
- k. Tanggung jawab. Dalam hal ini pegawai mempertanggungjawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan, dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan, serta perilaku kerjanya.

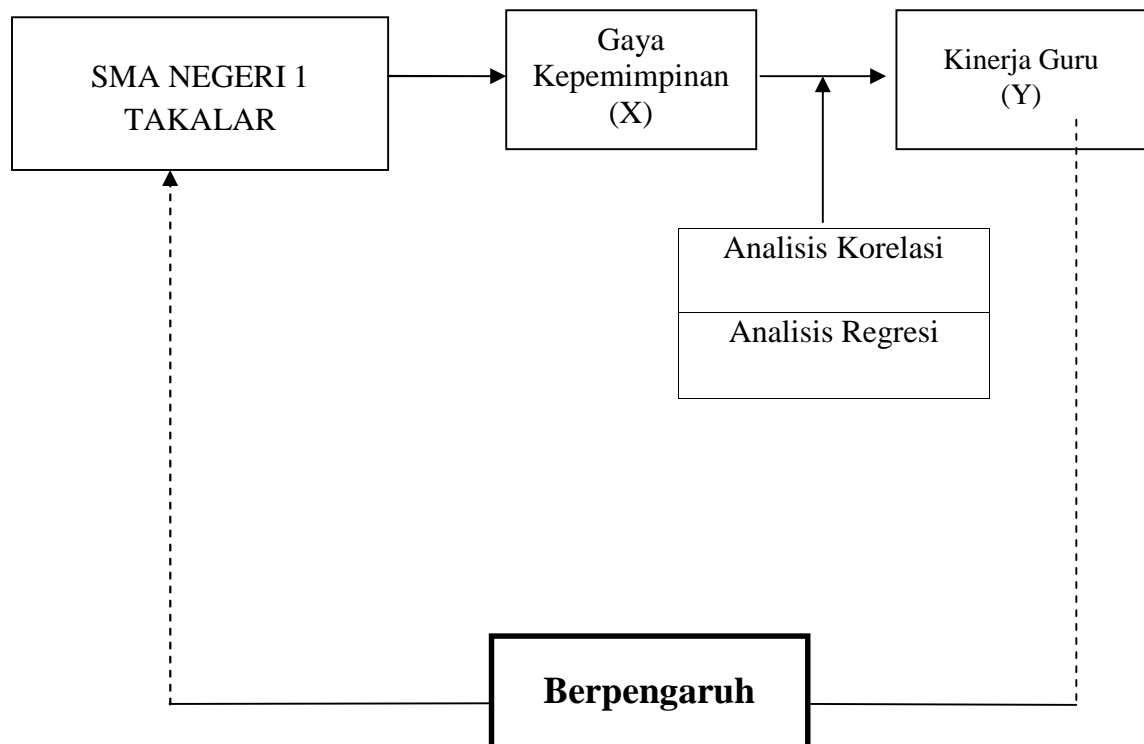
## **B. Kerangka Pikir**

Kinerja merupakan perasaan dorongan yang diinginkan oleh guru dalam bekerja. Perbaikan kinerja guru dalam pembelajaran agar menjadi efektif dan efisien serta tujuan yang diharapkan dapat tercapai secara optimal, tentunya tidak terlepas dari peran kepala sekolah sebagai seorang pemimpin. Kepemimpinan Kepala Sekolah sangat mewarnai kondisi kerja. Kebijakan, pengaruh sosial dengan para guru serta para murid dan juga tindakannya dalam membuat berbagai kebijakan, kondisi tersebut memberikan dampak pula terhadap kinerja para guru. Kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pemimpin pada saat dia mencoba untuk mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Norma perilaku tersebut diaplikasikan dalam bentuk tindakan-tindakan dalam aktifitas kepemimpinannya untuk mencapai tujuan suatu organisasi melalui orang lain.

Kepemimpinan seorang Kepala Sekolah akan dapat diterima oleh guru-guru apabila kepemimpinan yang diterapkan sangat cocok dan disukai oleh guru-gurunya. Sehingga guru akan memiliki kecenderungan untuk meningkatkan kinerjanya. Dengan menggunakan gaya kepemimpinan kepala sekolah yang tepat, harapannya dapat meningkatkan kinerja para guru. Yang terpenting dalam gaya kepemimpinan kepala sekolah ini adalah pengarahan dan dukungan dari kepala sekolah yang dapat disesuaikan dengan tingkat kematangan seorang guru.

Dengan demikian bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah kepala sekolah memiliki pengaruh positif dengan kinerja guru khususnya sekolah

dasar. Hal ini dapat dikatakan bahwa semakin baik kepemimpinan seorang kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya maka semakin baik pula kinerja seorang guru. Secara ringkas kerangka berpikir dari penelitian ini dapat dilihat pada paradigma penelitian pada gambar dibawah ini.



**Gambar 1.1. Kerangka Pikir**

Keterangan:

X = Gaya Kepemimpinan  
Y = Kinerja Guru

### C. Hipotesis

Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang muncul adalah Gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Takalar.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif, yaitu penelitian yang bertujuan mendeskripsikan atau menjelaskan sesuatu hal seperti apa adanya. Penelitian ini ingin mengetahui hubungan antara faktor atau variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap sikap guru, disiplin kerja guru dan kinerja guru SMA Negeri 1 Takalar. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini bersifat kuantitatif, yaitu penelitian yang lebih kepada "keakuratan" deskripsi setiap variabel dalam keakuratan pengaruh antara satu variabel lainnya serta memiliki daerah generalisi yang luas (Irawan, 2006 :101). Tujuan dari penggunaan pendekatan kuantitatif adalah untuk menjelaskan fakta-fakta yang ada (Irawan, 2006:102).

#### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini, penulis memilih lokasi penelitian pada SMA Negeri 1 Takalar yang berlokasi di Kabupaten Takalar dengan waktu penelitian selama dua bulan yaitu pada bulan April-Mei 2018.

#### **C. Populasi dan Sampel**

Pada penelitian ini, penulis menjadikan Guru di SMA Negeri 1 Takalar sebagai populasi yang berjumlah 91 orang. Kemudian akan



digunakan metode *Simple Random Sampling*, yaitu metode penarikan sampel dimana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih menjadi sampel.

**Tabel.1. Jumlah Populasi dan Sampel**

No	Nama Sekolah	Jumlah		Total
		Laki-laki	Perempuan	
1	Populasi	22	69	91
2	Sampel	20	10	30

Perhitungan sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin dengan asumsi bahwa populasi tersebut berdistribusi normal, maka perhitungannya adalah sebagai berikut (Umar, 2011:78) :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Batas kesalahan yang diperbolehkan, sebanyak 10%

Berdasarkan rumus tersebut, maka jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah:

$$n = \frac{91}{1 + 91 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{91}{3}$$

$$n = 30$$

Jumlah responden yang diperoleh sebesar 30 atau responden.

## **D. Teknik Pengumpulan Data**

### **1. Jenis Data**

Jenis data dalam penelitian ini terdiri dari data kualitatif dan kuantitatif. Jenis data kualitatif diperlukan untuk menjelaskan berbagai hal secara naratif tentang data-data yang disajikan. Sedangkan jenis data kuantitatif untuk menghitung hasil olah data statistik sesuai dengan interpretasinya.

### **2. Sumber Data**

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer yaitu data empirik yang sumbernya diperoleh dari hasil pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti. Data tersebut diperoleh melalui metode observasi dan hasil kuisisioner dari responden. Sedangkan sumber data sekunder yaitu data yang sumbernya diperoleh dari perpustakaan, referensi, dan dokumentasi. Pengumpulan data sekunder diperoleh dengan cara menelaah secara kritis referensi-referensi.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **a. Kuisisioner**

Kuesioner yaitu penyebaran angket kuesioner tertutup berupa daftar pertanyaan mengenai masalah yang akan diteliti yang ditujukan kepada para kepala sekolah yang menjadi sampel penelitian. Daftar berisi pertanyaan-pertanyaan tentang pokok permasalahan yang diteliti. Pengumpulan data melalui penyebaran daftar pertanyaan ini disusun berjenjang berdasarkan skala

pengukuran Linkert, Sugiyono (2008: 14) dengan urutan skala lima, yaitu 1, 2, 3, 4 dan 5 dengan mempunyai kriteria jawaban sebagai berikut :

- 1) Jawaban sangat setuju (SS) : Skor 5
- 2) Jawaban Setuju (S) : Skor 4
- 3) Jawaban cukup setuju (CS) : Skor 3
- 4) Jawaban tidak setuju (TS) : Skor 2
- 5) Jawaban sangat tidak setuju (STS) : Skor 1

b. Observasi Lapangan

Observasi yaitu pengamatan langsung pengamatan langsung terhadap aktivitas keseharian yang berhubungan dengan pegawai

c. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu metode pengumpulan data dengan mempelajari dokumen-dokumen, laporan dan informasi yang berkaitan dengan penelitian.

**E. Defenisi Operasional Variabel**

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah:

1. Gaya kepemimpinan kepala sekolah (X)

Gaya kepemimpinan kepala sekolah yaitu suatu perwujudan tingkah laku dari seorang Kepala Sekolah yang digunakan untuk mempengaruhi bawahannya supaya mau mengerjakan tugasnya dengan senang hati untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan bersama, pengukurannya dengan indikator; (1) pengambilan keputusan, (2) pembagian tugas kepada bawahan, (3) inisiatif bawahan, (4) pemberian sanksi/hukuman,

(5) pemberian penghargaan terhadap prestasi, (6) menjalin komunikasi, (7) monitoring pelaksanaan tugas, dan (8) rapat kerja.

## 2. Kinerja Guru (Y)

Kinerja guru adalah hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas dalam pembelajaran yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu dengan output yang dihasilkan tercermin baik kuantitas maupun kualitasnya. Untuk melihat kinerja diukur dengan melalui kegiatan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan penilaian pembelajaran, dan tindak lanjut hasil penilaian. Data tentang kinerja guru diungkapkan melalui guru sendiri sebagai sumber data dengan menggunakan metode angket, observasi dan interview.

## F. Teknik Analisa Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknis analisis data regresi sederhana dengan bantuan SPSS 22. Adapun tahap pelaksanaan analisis meliputi : (1) uji persyaratan analisis, dan (2) uji hipotesis.

### 1. Uji Persyaratan Analisis

Uji persyaratan analisis dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah data yang dikumpulkan memenuhi persyaratan untuk dianalisis dengan teknik yang telah direncanakan oleh peneliti. Untuk menghitung korelasi dibutuhkan persyaratan antara lain hubungan variabel independen dan Variabel dependen harus linear dan bentuk distribusi semua variabel dari subjek penelitian harus berdistribusi normal. Anggapan populasi

berdistribusi normal perlu di cek, agar langkah-langkah selanjutnyadapat dipertanggung jawabkan.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dengan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Dengan uji normalitas akan diketahui sampel yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak.

2. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Sederhana

Uji regresi sederhana bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel yaitu pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah kepala sekolah (Variabel X) terhadap kinerja guru (Variabel Y) dengan menggunakan persamaan regresi, yaitu :

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = nilai yang diprediksi

X = nilai variabel prediktor

a = bilangan konstan

b = bilangan koefisien prediktor.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Sejarah Singkat SMA Negeri 1 Takalar**

SMA Negeri 1 Takalar pada mulanya bernama SMA 358 Takalar dan merupakan kelas jauh SMA Negeri Sungguminasa yang mulai menerima siswa baru pada pertengahan Tahun 1964 dengan jumlah siswa 85 orang terdiri dari 2 kelas. Sebagai tenaga pengajar/guru didatangkan dari sekolah induk SMA Negeri Sungguminasa sebanyak 7 orang dengan pimpinan sementara Drs. Mannan Nur.

Memasuki Tahun Pelajaran 1965/1966 PEMDA Kab. Takalar merasa perlu menunggalkan, SMA Neg Kelas Jauh Sungguminasa di Takalar, atas desakan tokoh-tokoh masyarakat yang menginginkan adanya SMA Negeri di Takalar yang berdiri sendiri.

Sebagai persyaratan pendirian/penunggalan sekolah negeri di haruskan PEMDA mempersiapkan sarana/prasarana yang diperlukan, antara lain lokasi tanah, gedung tempat belajar serta harus ada panitia pendiri, yang saat itu belum ada panitia.

Berdasarkan hal tersebut diatas maka pada tanggal 24 Pebruari 1966 jam 20.00 bertempat di rumah jabatan Bupati Takalar, dibentuk Panitia Pembangunan SMA Takalar dengan susunan sebagai berikut :

1. Ketua : Makkatang Dg. Sibali (BKDH Takalar)
2. Wakil Ketua : Drs. Mannan Nur

3. Sekretaris : Magguliling Tika
4. Anggota : - Bisagau Dg. Tola  
- Karaeng Temba  
- H. Dewakang Dg. Tiro  
- Mas'ud Dg. Ngawing.

Dengan terbentuknya Panitia pendiri dari PEMDA telah menyiapkan, tanah lokasi dan gedung tempat belajar maka diusulkanlah penunggalan SMA Takalar Via Kantor Perwakilan P dan K Prop. Sul-Sel.

Akhirnya menjelang kurang lebih 3 bulan kemudian terbitlah Surat Keputusan Menteri P dan K bertanggal 29 Juli 1966 No. 106/SK/B/III/65.66, tentang peresmian kelas jauh SMA Neg Sungguminasa di Takalar, menjadi SMA Neg 358 Takalar terhitung mulai Tanggal 1 Agustus 1966. Berdasarkan Surat Keputusan tersebut diatas terbit pula SK dari Kepala Kantor Perwakilan P dan K Propinsi Sulawesi Selatan Tanggal 2. Januari 1967 No : 1/IDSMA/67 tentang pemindahan/pengangkatan guru tetap dari SMA Negeri Sungguminasa ke SMA Negeri 358 Takalar sejumlah 7 orang guru negeri tetap masing-masing Drs. Mannan Nur, mangguliling Tika, Etjtje Maduli, Salvinus ganna Palungan, Anthon Dulu Senobaan, Husnah Djamaluddin dan Nurmi Abbas.

Pada Tahun Pelajaran 1985/1986 SMA Negeri 358 Takalar berubah namanya menjadi SMA Negeri 1 Takalar. Daftar nama nama yang bertanggung jawab untuk semua kegiatan (sebagai Kepala Sekolah) selama berdirinya SMA Negeri 358 Takalar hingga berubah namanya menjadi SMA Negeri 1 Takalar adalah :

**Tabel. 2 Nama-nama dan periode Kepala Sekolah**

<b>NO</b>	<b>NAMA</b>	<b>PERIODE</b>
1	Drs. Mannan Nur	1966 – 1968
2	Marthen C	1968 – 1970
3	Mapparenta	1971 –1972
4	Drs. H. Lapong	1973 – 1981
5	H.D. Marzuki, BA	Pertengahan 1981 – 1990
6	H. Makking, BA	1991 – Bulan Nopember 1999
7	Drs. H. Muh Ali, M.Pd	1999 - Bulan April 2011
8	Drs. H. Muh. Yusuf, M.Pd	2011 – Oktober 2013
9	Mudatsir,S.Pd,MM	Oktober 2013-Januari 2014
10	Drs. H. Muh Ali, M.Pd	Januari 2014 sampai sekarang

SMA Negeri 1 Takalar dari tahun ke tahun selalu mengalami perkembangan/peningkatan baik dari sudut peningkatan sumber daya manusia (SDM), maupun dari segi sarana/prasarana atau fasilitas yang dibutuhkan dalam proses pengelolaan pendidikan, bahkan dengan penilaian akreditasi yang berpedoman pada delapan Standar Nasional Pendidikan SMA Negeri 1 Takalar memiliki nilai Amat Baik (AB) sehingga pengusulan untuk beberapa kategori sekolah dapat terpenuhi, serta dengan berbagai prestasi dan berbagai upaya yang dilakukan maka SMA Negeri 1 Takalar telah memiliki predikat sebagai berikut

1. Sekolah Unggulan Mulai Tahun 2005
2. Sekolah Rintisan kategori Mandiri mulai tahun 2007 sampai tahun 2008
3. Rintisan sekolah bertaraf internasional tahun 2009 hingga 2011
4. Sekolah Model tahun 2015-2016 program direktorat dan Tahun 2016-2017 sekarang dilaksanakan secara mandiri



SMA Negeri 1 Takalar mengusung visi Mewujudkan insan Indonesia yang berkualitas berkepribadian Pancasila dan memiliki kecerdasan intelektual (IQ) emosional (EQ) spiritual (SQ), agar mampu bersaing secara global. Untuk mewujudkan visi tersebut, SMA Negeri 1 Takalar menjabarkan visi tersebut ke dalam beberapa misi, yaitu:

1. Meningkatkan keimanan dan ketakwaan terhadap Tuhan yang Maha Esa
2. Melaksanakan KBM secara efektif agar tercipta lulusan yang mampu bersaing secara global baik di dalam bidang akademik maupun non akademik
3. Meningkatkan kemampuan warga sekolah untuk dapat berkomunikasi dengan menggunakan bahasa Inggris meningkatkan kemampuan pendidik tenaga kependidikan dan peserta didik untuk memanfaatkan ICT.

**Tabel.3 Tenaga Pendidik**

No	Nama / NIP	Jabatan Guru / Golongan	Beban Kerja Guru (Mengajar)			
			X	XI	XII	Jumlah
1	Drs.H. Gassing	Guru Pembina IV/a	6	0	18	24
2	Sari Yunus, S.Pd.I	Guru Madya Tk.I III/b	24	0	0	24
3	Baharuddin, S.Ag	Guru Madya III/a	0	24	0	24
4	Zaid, S.PdI	Guru Madya Tk.I III/b	6	0	18	24
5	Dra. Nurhayati	Honorar	0	18	0	18
6	Abd. Rauf, S.	Honorar	9	6	0	15
7	Drs.H. Abd.Salam	Guru Pembina IV/a	4	0	8	12
8	Suryawati,S.Pd	Guru Dewasa III/c	0	8	16	24
9	Muh.Sakri,S.Pd, M.Ap	Guru Dewasa III/c	0	24	0	24
10	Muh. Bakri,S.Pd,M.Pd	Guru Pembina Tk.1/ IV.b	24	0	0	24
11	Nureni, SE	Honorar	14	2	0	16
12	Dra.Sitti Bahariah	Guru Pembina Tk 1IV/b	12	4	8	24
13	Hj.Sudihati,S.Pd,M.Pd	Guru Pembina IV/a	0	0	24	24

No	1	2	3	4	5	6
14	Dra. Rosniah R	Guru Pembina Tk.IV/b	0	24	0	24
15	Kahar, S.Pd	Guru Dewasa Tk III/d	0	8	16	24
16	Trisnawati,S.Pd	Guru Dewasa Tk III/d	8	16	0	24
17	Rohana Arham,S.Pd	Guru Dewasa Tk. III/d	24	0	0	24
18	Sumarni Y.,S.Pd,M.Pd	Guru Dewasa Tk. III/d	12	8	4	24
19	Rahmaluddin,S.Pd, M.Pd	Guru Madya III/a	4	8	0	12
20	Endang Guspita,S.Pd	Guru Madya III/a	3	0	0	3
21	Dra. Asmah	Guru Pembina Tk IV/b	0	0	24	24
22	Nurliah M.Ku,S.Pd	Guru Dewasa Tk.1 III/d	0	24	0	24
23	Seniwati, S.Pd	Guru Dewasa Tk 1 II/d	24	0	0	24
24	St. Salawati,S.Pd	Guru Dewasa Tk 1 III/d	12	0	12	24
25	Nurmala, S.Pd, M.Pd	Guru Dewasa Tk 1 III/d	16	8	0	24
26	Sahwati, S.Pd	Guru Dewasa III/c	12	12	0	24
27	Isma Dewi Putri TH, S.Pd	Honorar	6	4	0	10
28	H.Muh.Sahrir, S.Pd	Guru Pembina IV/a	0	0	12	12
29	Hj.Nurliah,S.Pd	Guru Pembina Tk.I IV/b	0	0	24	24
30	Hj. Nurminah,S.Pd	Guru Pembina Tk.I IV/b	0	0	24	24
31	Muhammad Asril,S.Pd	Guru Pembina /IV/a	12	12	0	24
32	St. Maryuni,S.Pd	Guru Dewasa Tk.I III/d	0	24	0	24
33	Karmila, S.Pd	Honorar	0	16	8	24
34	Erfina Iskandar, S.Pd	Honorar	16	8	0	24
35	Nur Hikmah, S.Pd	Honorar	12	12	0	24
36	Syahriani, S.Pd	Sukarela	15	0	0	15
37	Rahmawati, S.Pd .	Sukarela	12	0	0	12
38	Eka Miftahul Jannah, S.Pd	Sukarela	15	0	0	15
39	Mulhair, S.Pd	Sukarela	8	8	0	16

No	1	2	3	4	5	6
40	Sri Wahyuni, S.Pd	Sukarela	0	4	8	12
41	H.Syafri,S.Pd	Guru Pembina Tk 1IV/b	0	4	12	16
42	Dra.Hj. Hasnawati	Guru Pembina IV/a	0	8	16	24
43	St.Mariati,S.Pd	Guru Muda Tk 1 III/d	9	16	0	25
44	Awalia Ramdhana, S.Pd, M.Pd	Honoror	18	12	0	30
45	Dra.Hj.Sri Bulan S.	Guru Pembina IV/a	0	0	24	24
46	Drs.Muh. Anwar Cece	Guru Pembina Tk IV/b	12	0	0	12
47	Hj.Rosmawati, S.Pd	Guru Pembina Tk IV/b	0	24	0	24
48	Andi Ilfiyanti, S.Pd	Sukarela	6	8	4	18
49	Sukmawati, S.Pd	Sukarela	12		0	12
50	St. Halfainah, S.Pd	Guru Dewasa Tk III/d	0	12	0	12
51	Drs.Akhmad Rifai	Guru Pembina Tk IV/b	0	0	24	24
52	St. Rosdiana, S.Pd	Guru Dewasa Tk 1 III/d	12	12	0	24
53	Dra. Masnah	Guru Pembina TkI IV/b	0	16	8	24
54	Yupriana A,S.Pd,M.Pd	Guru Pembina Tk.I IV/b	24	0	0	24
55	St. Suriati, S.Pd	Guru Pembina IV/a	9	16	0	25
56	Drs. Muhsin, M.Pd	Guru Pembina IV/a	0	20	4	24
57	Drs. Syahrir Mappatakka.	Guru PembinaTk 1 IV/b	0	0	24	24
58	Aspiani Alam, S.Pd, M.Pd	Guru Dewasa Tk.I III/d	0	24	0	24
59	Sudirman, S.Pd, MM	Guru PembinaTk 1 IV/b	12	0	0	12
60	Husen, S.Ag, M.M.Pd	Guru Dewasa Tk.I/ III/d	0	8	16	24
61	Nurnaningsih, S.Pd	Honoror	16	0	0	16
62	Rahmad M., S.Pd	Honoror	8	0	0	8
63	Idhayani,S.Kom	Guru Madya III/a	0	16	0	16
64	Herlina Munir, S.Pd, M.Pd	Honoror	6	12	0	18

No	1	2	3	4	5	6
65	Drs. Bangsu	Guru PembinaTk 1 IV/b	0	0	24	24
66	Nurhaeda Kasim, S.Pd	Guru Madya Tk 1 III/b	24	0	0	24
67	Jalil Ashar,S.Pd, M.Pd	Guru Madya Tk 1 III/b	3	16	0	19
68	Jumiati,S.Pd	Guru Muda Tk 1 III/d	12	12	0	24
69	Abd.Malik,S.Pd	Guru Madya Tk.1/III.d	0	0	24	24
70	Hj. Maryani, ZM, S.Pd	Guru Madya Tk.1 III/b	4	20	0	24
71	Santiaji,	Guru Dewasa III/c	12	12	0	24
72	Dra. Hj.Hamisawati	Guru Pembina Tk.I IV/b	0	8	16	24
73	Hj.Kamasiah,S.Ag	Guru Madya Tk.I III/b	12	12	0	24
74	Hj. Andriyany, S.Pd	Guru Madya Tk.1 III/b	0	0	24	24
75	Satriah, S.Pd	Guru Pembina IV/a	24	0	0	24
76	Suhaemi Herman,S.Sn	Guru Madya Tk.I III/b	0	24	0	24
77	Abd. Malik	Guru Pembina IV/a	0	9	21	30
78	Syafaruddin, S.Pd	Guru Pembina IV/a	18	0	15	33
79	Abdul Jalil,S.Pd	Guru Dewasa Tk.I III/d	0	33	0	33
80	Syahrir, S.Pd	Guru Dewasa Tk.I II/d	27	6	0	33
81	Dra.Herlina Mus	Guru Pembina IV/a	0	12	12	24
82	Dra.Hj.Suriani, M.Pd	Guru Pembina IV/a	24	0	0	24
83	Dra. Salmah Bombang	Guru Pembina IV/a	0	0	18	18
84	Diana B., S.Pd	Honorar	3	10	0	13
85	Armiati, S.Pd	Honorar	0	0	4	4
86	Muh Ardi,S.Pd	Honorar	6	12	0	18
87	Harniati, S.Kom	Guru Madya Tk.1 III/b	20	0	0	20
88	Muh .Anshar, S..Kom	Honorar	0	8	6	14
89	Drs.H. Suharman	Guru Pembina TkI IV/b	14	0	0	14
90	Suhfiah, S.Pd, M.Pd	Guru Madya Tk1 II/b	16	0	0	16
91	St. Mutmainnah, S.Pd	Sukarela	8			8

SMA Negeri 1 Takalar mengusung visi Mewujudkan insan Indonesia yang berkualitas berkepribadian Pancasila dan memiliki kecerdasan intelektual (IQ) emosional (EQ) spritual (SQ), agar mampu bersaing secara global. Untuk mewujudkan visi tersebut, SMA Negeri 1 Takalar menjabarkan visi tersebut kedalam beberapa misi, yaitu:

1. Meningkatkan keimanan dan ketakwaan terhadap Tuhan yang Maha Esa
2. Melaksanakan KBM secara efektif agar tercipta lulusan yang mampu bersaing secara global baik di dalam bidang akademik maupun non akademik
3. Meningkatkan kemampuan warga sekolah untuk dapat berkomunikasi dengan menggunakan bahasa Inggris meningkatkan kemampuan pendidik tenaga kependidikan dan peserta didik untuk memanfaatkan ICT.

#### **B. Tujuan dan Sasaran Sekolah:**

1. Tujuan Sekolah
  - a) Mengembangkan budaya sekolah yang religius melalui kegiatan keagamaan.
  - b) Meningkatkan mutu, mengembangkan inovasi pembelajaran yang berkualitas.
  - c) Mengembangkan berbagai kegiatan dalam proses belajar di kelas yang berbasis pendidikan karakter bangsa.
  - d) Menjalin kerjasama dengan lembaga lain untuk merealisasikan program sekolah yang mengarah kepada kemandirian
  - e) Memanfaatkan dan memelihara Fasilitas yang mendukung Proses Pembelajaran

## 2. Sasaran Sekolah

- a) Meningkatkan pembinaan kepada peserta didik agar dapat berintegritas dan berakhlak mulia melalui kegiatan keagamaan
- b) Presentase peserta didik yang melanjutkan pendidikan pada perguruan tinggi negeri lebih dari 85%
- c) Meningkatkan mutu pendidikan yang mengintegritaskan sistem nilai agama dan budaya yang mengacu pada kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi.
- d) Tahun pelajaran 2017/2018 meraih kejuaraan dalam setiap kompetisi science dan bidang kompetisi lain.
- e) Peserta Didik menunjukkan perilaku yang sopan dan bertutur kata yang santun kepada para tenaga pendidik, tenaga kependidikan, orang tua, sesama teman dan menunjukkan perilaku yang menghargai budaya bangsa.

### **C. Karakteristik Responden**

Dalam penelitian ini maka tujuan yang ingin dicapai adalah untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Takalar. Untuk mengimplementasikan hal tersebut maka dilakukan penyebaran kuesioner kepada setiap responden.

Deskripsi karakteristik responden adalah menguraikan atau memberikan gambaran mengenai identitas responden dalam penelitian ini. Sebab dengan menguraikan identitas responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini, akan dapat diketahui identitas responden dalam penelitian ini.

Oleh karena itulah dalam deskripsi karakteristik responden, dapat dikelompokkan menjadi beberapa kelompok yaitu : jenis kelamin, umur responden, jenis pendidikan, lamanya bekerja dan status perkawinan responden.

Dalam pelaksanaan penelitian ini, ditetapkan sebesar 30 orang responden, dimana dari 91 kuesioner yang dibagikan kepada responden, semua kuesioner telah dikembalikan dan semuanya dapat diolah lebih lanjut. Oleh karena itulah akan disajikan deskripsi karakteristik responden yaitu sebagai berikut :

### 1. Jenis Kelamin

Pengelompokan responden dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui besarnya tingkat proporsi pengelompokan jenis kelamin laki-laki dan perempuan. Besarnya tingkat proporsi pengelompokan responden menurut jenis kelamin dapat dilihat melalui tabel dibawah ini :

**Tabel 4. Proporsi persentase Pengelompokkan Responden Menurut Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
Laki-Laki	20	67
Perempuan	10	33
Total Responden	30	100

Sumber : Data diolah, 2017

Berdasarkan tabel 1 yaitu proporsi persentase pengelompokan responden, yang menunjukkan bahwa persentase pengelompokan responden yang terbesar adalah lebih banyak didominasi oleh pria yaitu sebesar 66,6%.

Hal ini dapat dikatakan bahwa sebagian besar guru pada SMA Negeri 1 Takalar adalah didominasi oleh laki-laki, alasannya karena pihak laki-laki dalam bekerja lebih berani menerima tantangan dan lebih ulet, sedangkan perempuan hanya fokus pada tenaga administrasi saja.

## 2. Umur

Adapun deskripsi responden berdasarkan umur dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 5. Proporsi persentase Pengelompokan Responden Menurut Umur**

Umur	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
20 – 29 tahun	5	17
30 – 39 tahun	14	47
40 – 49 tahun	11	36
Total Responden	30	100

Sumber : Data diolah, 2017

Berdasarkan tabel 2 yaitu proporsi responden menurut umur yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah responden yang berumur antara 40 – 49 tahun yaitu sebesar 30%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar guru yang mengajar pada SMA Negeri 1 Takalar adalah berumur antara 40 –49 tahun.

## 3. Tingkat Pendidikan

Deskripsi pendidikan responden menjelaskan uraian tingkat pendidikan responden, sehingga dalam deskripsi pendidikan terakhir responden, maka dapat dikelompokkan yaitu : SMA, D3, Sarjana dan Pasca



Sarjana. Untuk lebih jelasnya akan disajikan proporsi persentase responden menurut tingkat pendidikan terakhir yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

**Tabel 6. Proporsi Persentase Pengelompokan Responden Menurut Tingkat Pendidikan**

Tingkat Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
SMA	2	7
D1-D3	8	27
S1	10	33
S2	10	33
Total Responden	30	100

Sumber : Data diolah, 2017

Berdasarkan tabel 3 yaitu proporsi responden menurut tingkat pendidikan terakhir, maka dari 30 responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah rata-rata mempunyai tingkat pendidikan sebagai sarjana yakni sebesar 66,7%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar guru yang bekerja pada SMA Negeri 1 Takalar umumnya mempunyai tingkat pendidikan terakhir sebagai sarjana (S1). Alasan guru SMA Negeri 1 Takalar merekrut mayoritas sarjana (S1), karena dari sisi intelektual, emosional dan kreatifitas (kinerja) tidak diragukan lagi. Alasan lain adalah guru yang lulusan sarjana diharapkan nantinya dapat mengembangkan eksistensi sekolah.

#### **4. Masa Kerja**

Identifikasi responden berdasarkan masa kerja menguraikan atau menggambarkan seberapa lama masa kerja responden dalam penelitian, dimana hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 7. Proporsi persentase Pengelompokkan Responden Menurut Masa Kerja**

Masa Kerja	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
2,5-3 tahun	3	10
3,5-4 tahun	7	23
4,5-5 tahun	10	33
Di atas 5 tahun	10	33
Total Responden	30	100

Sumber : Data diolah, 2017

Dari data tersebut di atas terlihat bahwa mayoritas lama bekerja responden di dominasi di atas 5 tahun dengan jumlah responden sebanyak 10 orang atau 26,6%. Kemudian disusul lama bekerja responden antara 4,5 sampai 5 tahun serta lama bekerja 1,5 sampai 2 tahun yakni masing-masing 10 orang atau 26,6% dan 3 orang atau 10%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar guru pada SMA Negeri 1 Takalar umumnya mempunyai masa kerja di atas 5 tahun yang berarti dengan masa kerja tersebut dapat memberikan pengalaman yang sangat banyak.

#### **D. Hasil Penelitian**

##### **1. Hasil Analisis Regresi Sederhana**

Berdasarkan hasil dari analisis dengan menggunakan Program SPSS 22 maka diperoleh hasil analisis regresi sebagai berikut :

**Tabel 8**  
**Coefficients(a)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1 (Constant)	1,835	,272		6,749	,000
Gaya kepemimpinan	,664	,070	,746	9,558	,000

a Dependent Variable: gaya kepemimpinan kepala sekolah

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh persamaan regresi sederhana sebagai berikut :

$$Y = 1,835 + 0,664X$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. = 1,835 merupakan nilai konstanta, jika nilai variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah (X) adalah nol, maka kinerja guru (Y) sebesar 1,835 satuan.
2. = 0,664 menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah (X) berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Dengan kata lain jika variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah (X) ditingkatkan 1 satuan maka kinerja guru akan bertambah sebesar 0,664.

## 2. Analisis Korelasi sederhana

**Tabel 9**  
**Model Summary(b)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,746(a)	,556	,550	,17794	1,606

a Predictors: (Constant), gaya kepemimpinan kepala sekolah

b Dependent Variable: kinerja guru

Hasil analisis pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Takalar. Seperti yang dilihat pada tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien (R) = 0,746. Hal ini berarti pelatihan sangat berhubungan erat dengan kinerja guru karena nilai R = 0,746. Mendekati 1.

## 3. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 6 ini juga memperlihatkan nilai koefisien determinasi (R-square) yang digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh gaya kepemimpinan kepala

sekolah (X) terhadap kinerja guru (Y) sebesar 0,556. Hal ini berarti bahwa 55,6% variasi kinerja guru dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan sisanya yaitu sebesar 44,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak diteliti.

#### 4. Uji Signifikan Individual (Uji T)

**Tabel 10**  
**Coefficients(a)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1 (Constant)	1,835	,272		6,749	,000
Gaya kepemimpinan	,664	,070	,746	9,558	,000

a Dependent Variable: kinerja guru

Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru digunakan uji-t (uji student) atau uji parsial, dengan dengan membandingkan  $T_{hitung}$  dengan  $T_{tabel}$  dengan ketentuan sebagai berikut :

- $T_{hitung} > T_{tabel}$  , berarti ada pengaruh signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.
- $T_{hitung} < T_{tabel}$  berarti tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Sampel yang digunakan sebanyak 30 orang, sehingga pengujian menggunakan T dengan  $df = n-2$  atau  $df = 28$  dan tingkat signifikan ( $\alpha$ ) = 5% maka diperoleh  $T_{tabel}$  sebesar 1,993 (tabel dari distribusi t).

Berdasarkan pada tabel dapat di lihat bahwa nilai  $T_{hitung}$  adalah 9,558 lebih besar dari nilai  $T_{tabel} = 1,993$ . Sehingga dapat di simpulkan bahwa terdapat

pengaruh antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Takalar, maka telah terbukti dan dapat diterima.

## **E. Pembahasan**

Hasil analisis data penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Takalar. Hal ini sejalan dengan pandangan Umar (2005) bahwa pelatihan merupakan suatu proses yang meliputi serangkaian upaya yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada guru yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan kinerja guru dalam suatu organisasi. Dengan kata lain pelatihan sangat berpengaruh terhadap kinerja guru. Penjelasan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan terhadap kinerja guru berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara adalah sebagai berikut :

### **1. Variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah (Variabel Indevenden)**

Untuk mengukur gaya kepemimpinan kepala sekolah ada empat indikator yang digunakan yaitu:

#### **a. Metode gaya kepemimpinan**

Metode pelatihan merupakan cara dan teknik komunikasi yang digunakan oleh pelatih dalam menyajikan dan melaksanakan proses pembelajaran, baik oleh pelatih maupun peserta. Metode gaya kepemimpinan ini bisa berupa metode sudah sesuai dan membantu serta memahami apa yang disampaikan dalam gaya kepemimpinan, metode

simulator memberikan kesempatan yang baik untuk berpartisipasi aktif selama proses gaya kepemimpinan, dan metode pelatihan yang dijalankan telah membuat pekerjaan menjadi efektif dan efisien.

b. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Besarnya pengaruh pemberian isi atau materi gaya kepemimpinan yang terdiri dari tingkat relevan dan sejalan dengan kebutuhan awal gaya kepemimpinan, materi pelatihan dapat membantu memahami semua kualifikasi pekerjaan, dan isi pelatihan banyak terpakai dipekerjaan dalam mengerjakan tugas. Berarti sampel penelitian yang ada dalam hal ini adalah guru, sangat mengharapkan materi pelatihan sebagai sarana dan prasarana untuk meningkatkan kinerja guru, sehingga akan membuat kinerja guru lebih baik.

2. Variabel Kinerja Guru (Devenden)

Untuk mengukur kinerja guru ada enam indikator yang digunakan yaitu :

a. Perilaku Kerja

Perilaku kerja sehari-hari, yang dapat diukur melalui kejujuran dan keiklasan dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab terhadap pekerjaan dan kemauan untuk mempelajari hal baru. Untuk mendapatkan perilaku kerja yang seperti kondisi sekarang pihak manajemen SMA Negeri 1 Takalar melakukan proses rekrutment pada individu yang tepat serta menempatkan pada posisi yang sesuai dengan kapasitas dan kemampuan masing-masing individu. Perilaku guru yang baik berpengaruh terhadap keuntungan bagi perusahaan yaitu akan

meningkatkan produktivitas guru dan perusahaan. Hal ini sesuai menurut Siagian (2002) bahwa salah satu fungsi budaya organisasi ialah penentu batas-batas perilaku yang seyogianya ditampilkan atau dielakkan, dan nantinya akan berujung kepada kinerja guru. Berdasarkan hal tersebut perusahaan akan memberikan penilaian tersendiri bagi gurunya yang pada saat bekerja berperilaku kerja yang baik.

b. Minat

Minat merupakan keinginan yang dimiliki oleh setiap orang untuk melakukan sesuatu. Perusahaan tidak selalu dapat membimbing kepada gurunya dalam menyelesaikan pekerjaannya. Untuk itu guru dituntut untuk memiliki minat atau inisiatif dalam mencari cara agar pekerjaannya dapat terselesaikan dengan baik.

c. Kinerja Guru

Kinerja Guru merupakan suatu hal yang diinginkan oleh setiap guru yang akhirnya akan mempengaruhi perkembangan karirnya di perusahaan tersebut. Kinerja Guru sangat terkait dengan tingkat kinerja guru sehingga secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap produktivitas guru. Kinerja Guru dapat meningkat melalui kemauan dan kemampuan guru tersebut, sehingga pihak perusahaan hanya memberikan motivasi kepada guru untuk terus berprestasi bentuknya berupa penghargaan, kompensasi dan sebagainya yang sifatnya membuat guru merasa senang dengan apa yang telah dikerjakan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan Sekolah. Berdasarkan pengamatan di lapangan bahwa SMA Negeri 1 Takalar telah memberikan penghargaan

kepada guru baik berupa sarana dan fasilitas yang memadai serta setiap guru yang berprestasi akan mendapatkan bonus sesuai dengan apa yang telah dilakukannya. Hal ini terbukti bahwa SMA Negeri 1 Takalar memiliki masa kerja yang cukup lama sehingga terlihat bahwa gurunya loyal terhadap guru. SMA Negeri 1 Takalar juga menyadari pentingnya peranan SDM dalam sekolah, sehingga selalu berusaha untuk memelihara hubungan yang serasi dengan para guru. Usaha tersebut terbukti berhasil dengan adanya keinginan untuk berprestasi kerja yang tinggi dari para guru.

d. Pengalaman

Pengalaman merupakan suatu yang berharga bagi setiap orang. Pengalaman dalam bekerja sangat berpengaruh terhadap kinerja dari guru yang akhirnya akan mempengaruhi produktivitas kerjanya. Guru diharapkan dapat belajar dari pengalamannya dalam melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan dalam perusahaan, sehingga dapat terus meningkatkan produktivitas kerjanya. Pengalaman merupakan salah satu indikator untuk mendukung produktivitas guru. Guru SMA Negeri 1 Takalar berdasarkan profil responden yang didapatkan menunjukkan bahwa gurunya telah memiliki pengalaman yang cukup lama sehingga guru dapat belajar dari pengalamannya selama bekerja, yang akan bermanfaat baik bagi guru itu sendiri maupun perusahaan karena dengan demikian tingkat produktivitas guru akan menjadi lebih baik.

e. Tanggung Jawab

Tanggung jawab sangat diperlukan dalam menangani suatu pekerjaan dalam suatu perusahaan. Rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang



diberikannya membuktikan bahwa guru tersebut akan menyelesaikan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh dan tidak mudah berputus asa sehingga ada kemauan yang kuat dari dalam dirinya. Setiap kendala yang dihadapi oleh guru tersebut akan berusaha semaksimal mungkin untuk terus meningkatkan produktivitas kerja dalam menjalankan tugasnya.

f. Motivasi

Motivasi merupakan suatu daya pendorong (*driving force*) yang menyebabkan orang berbuat sesuatu atau yang diperbuat karena takut akan sesuatu. Motivasi timbul karena adanya dorongan yang berasal dari dalam diri sendiri maupun dari lingkungan luarnya. Menurut Hasibuan (2003), metode motivasi dibagi menjadi dua macam, yaitu :

1) Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi (materiil dan non material) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu guru untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus. Seperti pujian, penghargaan, tunjangan, hari raya, bonus, dan bintang jasa.

2) Motivasi Tak Langsung (*Indirect Motivation*)

Motivasi tak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas sehingga para guru betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya, kursi-kursi empuk, mesin-mesin yang baik, ruangan kerja yang terang dan nyaman. SMA Negeri 1 Takalar telah menerapkan motivasi langsung dan tidak langsung sehingga gurunya akan berusaha untuk terus

berprestasi melalui pelatihan sebagai salah satu cara dalam menambah wawasan guru. Dampak dari prestasi guru yang meningkat menyebabkan tujuan perusahaan dapat tercapai. Program gaya kepemimpinan yang diadakan oleh perusahaan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap guru, mereka diharapkan dapat lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja, sehingga akan berpengaruh pada produktivitas kerjanya.

Ditinjau secara teoritis bahwa umumnya setiap guru menginginkan dirinya selalu berprestasi dengan hasil yang sesuai standar perusahaan, sehingga guru yang bersangkutan dapat memperoleh ketenangan dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaannya. Salah satu program untuk menunjang terciptanya produktivitas kerja guru yang lebih baik adalah memperhatikan unsur-unsur yang mempengaruhi kinerja guru itu sendiri, yakni pemberian pelatihan yang profesional, maksimal dan terarah.

Jadi pemberian pelatihan merupakan salah satu media yang mempengaruhi dengan produktivitas kerja guru. Pemberian pelatihan mempunyai fungsi penting baik di lihat dari sisi guru maupun sisi perusahaan. Dari sisi guru pemberian pelatihan berfungsi sebagai sarana untuk lebih berkreaitif, menambah skill dan meningkatkan kreatifitas guru. Sedangkan dari sisi perusahaan pemberian pelatihan berpengaruh langsung dengan produktivitas kerja guru. Namun dari hasil analisis menunjukkan bahwa pemberian pelatihan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Oleh karena itu pengelolaannya perlu ditingkatkan. Walaupun terbukti bahwa pemberian pelatihan memiliki pengaruh

signifikan terhadap kinerja guru, hendaknya pihak perusahaan menyadari bahwa pemberian pelatihan dipertimbangkan keberadaannya. Hal ini penting, karena pada umumnya setiap tenaga kerja bekerja bersifat jangka pendek (untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan) dan jangka panjang (meningkatkan karir). Walaupun diantara komponen dan indikator pemberian pelatihan dalam penelitian ini ada yang bersifat jangka pendek dan jangka panjang, namun komponen dan indikator pemberian pelatihan tersebut saling berkaitan satu dengan lainnya.

Adapun Persamaan regresi liner sederhana yaitu  $Y = 1,835 + 0,664X$  artinya terdapat hubungan yang signifikan dengan pelatihan terhadap produktivitas kerja guru. Untuk melihat besarnya seluruh Variabel (X) gaya kepemimpinan terhadap Variabel (Y) kinerja guru sebesar 55,6% dan sisanya yaitu sebesar 44,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak diteliti.

Dari hasil perhitungan uji t nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$  ( $9,558 > 1,993$ ) dalam uji hipotesis pada  $\alpha = 0,05$  atau 5 % di atas dimana nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$  dengan demikian hal ini menunjukkan hipotesis yang dikemukakan pada bab sebelumnya diterima.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diperoleh tentang pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Takalar, karena gaya kepemimpinan menghasilkan  $t_{hitung}$  sebesar 0.955 dan nilai regresi sebesar 0.746.

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas maka dapat diajukan saran-saran sebagai berikut. mengingat gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru berpengaruh besar maka peneliti menyarankan agar kepala sekolah berusaha untuk lebih dapat membangun kinerja guru dengan memberikan pengaruh yang positif melalui kepemimpinan karena berdasarkan hasil penelitian gaya kepemimpinan kepala sekolah kepala sekolah yang pengaruhnya besar .

Bagi guru untuk selalu berusaha khususnya dalam bekerja karena dengan adanya pengaruh yang besar, bekerja juga akan terasa menyenangkan dan dapat mencapai tujuan pendidikan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsini. 2006. *Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Furchan, Arief. (1982). *Pengantar Penelitian Dalam Pendidikan*, Surabaya Usaha Nasional.
- Hakim, Thursan. (2001). *Belajar Secara Efektif*. Jakarta.
- Hasan M. Iqbal, (2002). *Pokok-pokok Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Puspasari.Irawan, Prasetyo, Suciati dan IGK Wardani, (1996). *Teori Belajar, Motivasi dan Keterampilan Mengajar*, Jakarta. Universitas Terbuka.
- Kast, Freedom E dan James, E. Rosenzweig. Terjemahan : A. Hasyim, 1995. Jakarta: Bumi Aksara.
- Munadir, (1996) *Kondisi Belajar dan Teori Pembelajaran*, Jakarta. Universitas Terbuka. Nawaw,
- Hadari. (1997). *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: CV. Haji Masagung.
- Pasaribu, L.L., dan B. Simanjuntak. (1996). *Teori Kepribadian*. Bandung: Tarsito.
- Purwanto, Ngalm. (1996) *Psikologi Pendidikan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Sardiman, A. M., (1996). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar* . Jakarta: PT.Raja GrafiKa Persada.
- Soedijarto. 1997. *Menuju Pendidikan yang Relevan dan Bermutu*. Jakarta. BalaiPustaka.
- Sugiyono.2017. *Metode Penelitian Pendidikan; Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutadipura, Salnadi. (1996) *Aneka Problem Keguruan*. Bandung: Angkasa.
- Ridwan. (2010) *Dasar-Dasar Statistika*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Santoso, Singgih. (2011) *Mastering SPSS Versi 19*. Penerbit Kompas Gramedia, Jakarta.

Sunyoto, Danang. (2011) *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*. Penerbit CAPS, Yogyakarta.

Winkel W. S., (1996) *Psikologi Pengajaran*. Jakarta: Grasindo.