

**PERSEPSI GURU TERHADAP GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA
SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN SWASTA
SE-KECAMATAN PADANG UTARA
KOTA PADANG**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan Strata Satu (S1)*



OLEH :

**SIGIT SANTOSO
17180 / 2010**

**JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2015**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

**PERSEPSI GURU TERHADAP GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA
SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN SWASTA
SE-KECAMATAN PADANG UTARA
KOTA PADANG**

Nama : Sigit Santosa
NIM/BP : 17180/2010
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Mei 2015


Disetujui Oleh :

Pembimbing I



Nellitawati, S.Pd., M.Pd
NIP.19611103 198203 2. 002

Pembimbing II



Sulastri, S.Pd., M.Pd
NIP.19811001 2008122. 004

HALAMAN PENGESAHAN

Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan Di Depan Tim Penguji
Skripsi Program Studi Manajemen Pendidikan Jurusan
Administrasi Pendidikan Fakultas Pendidikan
Universitas Negeri Padang

Judul : Persepsi Guru Terhadap Gaya Kepemimpinan Kepala
Sekolah Menengah Kejuruan Swasta Se-Kecamatan Padang
Utara Kota Padang
Nama : Sigit Santoso
NIM/BP : 17180/2010
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Mei 2015

Tim Penguji

Nama	Tanda Tangan
1. Ketua : Nellitawati, S.Pd., M.Pd	1.
2. Sekretaris : Sulastri, S.Pd., M.Pd	2.
3. Anggota : Prof. Dr. Sufyarna M., M.Pd	3.
4. Anggota : Dr. Hanif Alkadri, M.Pd	4.
5. Anggota : Dra. Ermita, M.Pd	5.

ABSTRAK

Judul : **Persepsi Guru Terhadap Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Menengah Kejuruan Swasta se-Kecamatan Padang Utara Kota Padang**

Penulis : **Sigit Santoso**

NIM/BP : **17180/ 2010**

Jurusan : **Administrasi Pendidikan**

Pembimbing : **1. Nellitawati, S.Pd., M.Pd**
2. Sulastri, S.Pd., M.Pd

Penelitian ini dilatar belakangi oleh pengamatan penulis di sekolah menengah kejuruan swasta se-Kecamatan Padang Utara Kota Padang yang menunjukkan bahwa persepsi guru terhadap gaya kepemimpinan kepala sekolah yang kurang terlaksana secara efektif. Tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan informasi mengenai: 1) Persepsi guru tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah menengah kejuruan swasta se-Kecamatan Padang Utara Kota Padang yang berorientasi pada tugas. 2) Persepsi guru tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah menengah kejuruan swasta se-Kecamatan Padang Utara Kota Padang yang berorientasi pada bawahan. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana persepsi guru terhadap gaya kepemimpinan kepala sekolah menengah kejuruan swasta se-Kecamatan Padang Utara Kota Padang.

Jenis penelitian ini bersifat deskriptif. Populasi penelitian adalah seluruh guru di sekolah menengah kejuruan swasta se-Kecamatan Padang Utara Kota Padang yang berjumlah 65 orang guru. Penelitian ini tidak melalui penarikan sampel. Alat pengumpul data adalah angket dengan model skala Likert yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi guru terhadap gaya kepemimpinan kepala sekolah menengah kejuruan swasta se-Kecamatan Padang Utara Kota Padang dilihat dari aspek: 1) Persepsi guru tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah menengah kejuruan swasta se-Kecamatan Padang Utara Kota Padang yang berorientasi pada tugas pada kategori **efektif** dengan skor rata-rata **4**, 2) Persepsi guru tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah menengah kejuruan swasta se-Kecamatan Padang Utara Kota Padang yang berorientasi pada bawahan pada kategori **efektif** dengan skor rata-rata **4,14**. Kemudian untuk secara keseluruhan persepsi guru terhadap gaya kepemimpinan kepala sekolah menengah kejuruan swasta se-Kecamatan Padang Utara Kota Padang sudah terlaksana secara **efektif** dengan skor rata-rata **4,07**.

KATA PENGANTAR

Segala puja dan syukur penulis sampaikan kehadiran Allah SWT atas rahmat, ridho karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“Persepsi Guru Terhadap Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Menengah Kejuruan Swasta se-Kecamatan Padang Utara Kota Padang”**. Penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi persyaratan mendapatkan gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) pada program studi Administrasi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Padang.

Dalam penulisan skripsi ini penulis tidak terlepas dari hambatan dan rintangan. Namun berkat bantuan, bimbingan dan arahan dari berbagai pihak maka penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Rektor Universitas Negeri Padang.
2. Dekan dan Pembantu Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Padang.
3. Ketua Jurusan Administrasi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Padang, bapak Dr. Ahmad Sabandi, M.Pd.
4. Ibu Nellitawati, S.Pd., M.Pd. selaku pembimbing I dan Ibu Sulastri, S.Pd., M.Pd. selaku pembimbing II yang telah membimbing, memberikan masukan serta arahan kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu dosen Jurusan serta staf karyawan Jurusan Administrasi Pendidikan yang telah membantu penulis selama menimba ilmu di kampus ini.
6. Staf Tata Usaha Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang yang telah memberikan bantuan administrasi dan membantu kemudahan dalam penelitian serta penulisan skripsi ini.
7. Kepala Dinas Pendidikan kota Padang yang memberikan izin penelitian di sekolah menengah kejuruan swasta se-Kecamatan Padang Utara Kota Padang.
8. Kepala sekolah beserta seluruh guru dan karyawan tata usaha di sekolah menengah kejuruan swasta se-Kecamatan Padang Utara Kota Padang yang

telah bersedia membantu penulis selama melakukan penelitian dengan menjadi responden.

9. Kedua orang tua, Ayahanda Purnomo dan Ibunda Nunung Darwati serta Kakak ku Resty Nurmawati Purnomo. S.Pd dan Adik ku Rizky Berlian Arpen Purnomo, yang selalu memberikan dukungan do'a, semangat, dan motivasi supaya penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.
10. Seluruh teman-teman angkatan 2010 yang selalu memberikan motivasi dan masukan yang berharga dalam menyelesaikan skripsi ini. Serta kakak dan abang dan tentunya adik-adik di Jurusan Administrasi Pendidikan.
11. Berbagai pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang ikut berpartisipasi memberikan bantuan, dorongan dan semangat kepada penulis dalam penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi yang penulis susun ini masih terdapat berbagai kelemahan dan kekurangan, karena itu penulis mengharapkan saran dan kritikan yang bersifat membangun dari semua pihak yang membaca demi kesempurnaan skripsi ini di masa yang akan datang.

Terakhir penulis menyampaikan harapan semoga skripsi yang penulis susun ini dapat bermanfaat dan berguna bagi kemajuan pendidikan di masa yang akan datang.

Padang, Mei 2015

SIGIT SANTOSO

NIM. 17180/ 2010

DAFTAR ISI

	<i>Halaman</i>
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Pembatasan Masalah	5
D. Rumusan Masalah	6
E. Tujuan Penelitian	6
F. Kegunaan Penelitian.....	7
BAB II KAJIAN TEORI.....	8
1. Persepsi	8
A. Pengertian Persepsi	8
2. Kepemimpinan	9
A. Pengertian Kepemimpinan.....	9
B. Pentingnya Kepemimpinan.....	11
C. Fungsi Kepemimpinan.....	12
3. Gaya kepemimpinan.....	13
A. Pengertian Gaya Kepemimpinan.....	13
B. Macam-Macam Gaya Kepemimpinan.....	14
C. Gaya Kepemimpinan yang Efektif.....	16
a) Gaya Kepemimpinan yang Berorientasi pada Tugas.....	18
b) Gaya Kepemimpinan yang Berorientasi pada Bawahan.....	22
4. Kerangka Konseptual.....	26
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	27
A. Jenis Penelitian.....	27
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	27
C. Populasi dan Sampel	28

D. Jenis dan Sumber Data	29
a. Jenis Data	29
b. Sumber Data.....	29
E. Instrumen Penelitian.....	29
F. Proses Pengumpulan Data	31
G. Teknik Analisa Data.....	32
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	34
A. Deskripsi Data Hasil Penelitian	34
B. Pembahasan Hasil Penelitian	47
BAB V PENUTUP.....	51
A. Kesimpulan	51
B. Saran.....	51
DAFTAR PUSTAKA	53
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Populasi Penelitian	28
2. Skor Skala Likert.....	33
3. Aspek Memberipetunjuk pada Guru.....	36
4. Aspek Melakukan Pengawasan Secara Ketat Terhadap Tugas.....	37
5. Aspek Menanamkan Keyakinan Terhadap Guru dalam Melaksanakan Tugas.....	39
6. Aspek Menekankan Pentingnya Pelaksanaan Tugas dengan Baik.....	40
7. Aspek Memotivasi Guru dalam Bekerja.....	42
8. Aspek Mementingkan Kerjasama dengan Bawahan.....	43
9. Aspek Melibatkan Guru dalam Mengambil Keputusan.....	44
10. Aspek Mengembangkan Hubungan Kekeluargaan.....	45
11. Rekapitulasi Persespsi Guru Terhadap Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Kejuruan Swasta Se-Kecamatan Padang Utara Kota Padang.....	46

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Konseptual Penelitian Tentang Persepsi Guru Terhadap Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Menengah Kejuruan Swasta se-Kecamatan Padang Utara Kota Padang.....	26

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Surat Pengantar Angket.....	55
2. Petunjuk Pengisian Angket.....	56
3. Kisi-kisi Instrument Penelitian.....	57
4. Angket Penelitian	58
5. Rekapitulasi Data Uji Coba.....	61
6. Tabel Harga Kritik dari rho Spearman.....	67
7. Nilai r Poduct Moment.....	68

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi/instansi diartikan sebagai suatu alat atau wadah kerjasama untuk mencapai tujuan bersama dalam pola tertentu yang perwujudannya memiliki kekayaan baik fisik maupun non fisik. Suatu organisasi atau instansi dapat mencapai tujuannya jika orang-orang yang berada dalam instansi tersebut dapat bekerjasama dengan baik dalam mencapai tujuan, serta peran pemimpin sangat berarti dalam mendukungnya mencapai tujuan tersebut.

Sekolah sebagai lembaga/instansi pendidikan formal bertujuan membentuk manusia yang berkepribadian, dalam mengembangkan intelektual peserta didik dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Dalam mengembangkan intelektual peserta didiknya sekolah perlu juga diwarnai oleh kemampuan pemimpin dalam melaksanakan tugas-tugas manajerial yang diberikan kepadanya. Kepala sekolah sebagai pemimpin memegang peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan sekolah yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam kegiatannya, kepala sekolah yang mengatur dan mengelola semua aktivitas yang ada baik dalam sekolah maupun diluar sekolah.

Kepala sekolah merupakan guru yang diberikan tugas tambahan untuk memimpin suatu sekolah yang menyelenggarakan proses pembelajaran atau tempat terjadinya interaksi antara guru yang memberikan pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. Tugas utama kepala sekolah

sebagai pemimpin adalah mengatur situasi, mengendalikan kegiatan kelompok, organisasi atau lembaga, dan menjadi juru bicara kelompok. Kepala sekolah memegang peran penting dalam perkembangan sekolah. Oleh karena itu, ia juga harus memiliki jiwa kepemimpinan untuk mengatur para guru, pegawai tata usaha, dan pegawai sekolah lainnya.

Dalam hal ini, kepala sekolah tidak hanya mengatur para guru saja, melainkan juga ketatausahaan sekolah siswa, hubungan sekolah dengan masyarakat dan orang tua siswa. Bermutu tidaknya suatu sekolah sepenuhnya tergantung pada kebijakan yang diterapkan kepala sekolah terhadap seluruh personil sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan cara atau usaha kepala sekolah dalam mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan guru, siswa, orang tua siswa dan pihak lain yang terkait untuk bekerja atau berperan serta guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat tergantung pada kualitas kepemimpinan kepala sekolah yang memegang peran penting dalam keberhasilan kegiatan sekolah. Dalam melaksanakan tugasnya sebagai pemimpin, kepala sekolah akan menampilkan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah cara yang dipergunakan kepemimpinan dalam mempengaruhi para pengikutnya agar mau melakukan kegiatannya dalam membimbing, menggerakkan, mempengaruhi dan mengarahkan para bawahan kepada suatu tujuan tertentu.

Dalam pengamatan penulis di Sekolah Menengah Kejuruan Swasta se-Kecamatan Padang Utara Kota Padang, terlihat masih kurang terlaksana gaya kepemimpinan kepala sekolah secara efektif. Hal ini terlihat dari fenomena-fenomena berikut ini:

1. Guru merasa kecewa dengan gaya kepemimpinan yang ditunjukkan kepala sekolah, karena kurang memihak terhadap kepentingan guru sepenuhnya dalam bekerja sebagai bawahan. Hal ini terbukti dengan adanya kepala sekolah yang mengintervensi dan mengkritik terhadap tugas tanpa melihat bagaimana tingkat kreatifitas guru dalam bekerja.
2. Kepala sekolah cenderung kurang dapat melibatkan guru sepenuhnya dalam proses pengambilan keputusan. Hal ini dapat dilihat dari pembagian jam pelajaran, ada sebagian guru yang merasa kecewa dengan jam pelajaran yang padat.
3. Kepala sekolah kurang mengkoordinasi tugas guru dengan baik sehingga pelaksanaan tugas tertentu terpusat pada seseorang guru atau belum merata.
4. Sebagian guru mempunyai semangat kerja rendah, sehingga mereka hanya datang kesekolah pada jam belajar saja.
5. Kurangnya keharmonisan hubungan antara sesama guru maupun guru dengan kepala sekolah. Dalam hal ini ada sebagian guru yang tidak tegur sapa didalam ruangan tersebut.
6. Kurangnya motivasi yang diberikan kepala sekolah kepada guru-guru dalam menjalankan tugasnya. Hal ini dilihat dari Jarangnya kepala

sekolah mengunjungi dan mengamati secara langsung proses belajar mengajar di kelas, sehingga kurang mengetahui kesulitan yang dihadapi oleh para guru dan memberikan alternative pemecahan masalahnya.

Berdasarkan fenomena di atas maka penulis tertarik untuk meneliti tentang “persepsi guru terhadap gaya kepemimpinan kepala Sekolah Menengah Kejuruan Swasta se-Kecamatan Padang Utara Kota Padang”.

B. Identifikasi Masalah

Seorang kepala sekolah dikatakan profesional jika bisa melaksanakan fungsi kepemimpinannya sebagai kepala sekolah dengan baik, salah satunya menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat, tujuannya adalah untuk mempengaruhi para pengikutnya agar mau melakukan kegiatannya dalam membimbing, menggerakkan, mempengaruhi dan mengarahkan para bawahan kepada suatu tujuan tertentu.

Sebagaimana yang telah diuraikan diatas, maka peneliti mengidentifikasi masalah mengenai gaya kepemimpinan yang ditemukan yaitu :

1. Masih adanya sebagian guru merasa kecewa dengan gaya kepemimpinan yang ditunjukan kepala sekolah, karena kurang memihak terhadap kepentingan guru dalam bekerja sebagai bawahan. Hal ini terbukti dengan adanya kepala sekolah yang mengintervensi dan mengkritik terhadap tugas tanpa melihat bagaimana tingkat kreatifitas guru dalam bekerja.

2. Masih adanya kecenderungan Kepala sekolah yang belum dapat melibatkan guru sepenuhnya dalam proses pengambilan keputusan. Hal ini dapat dilihat dari pembagian jam pelajaran, ada sebagian guru yang merasa kecewa dengan jam pelajaran yang padat.
3. Masih kurangnya Kepala sekolah dalam mengkoordinasi tugas guru dengan baik sehingga pelaksanaan tugas tertentu terpusat pada seseorang guru atau belum merata.
4. Masih adanya Sebagian guru mempunyai semangat kerja rendah, sehingga mereka hanya datang kesekolah pada jam belajar saja.
5. Masih terdapatnya Kurangnya keharmonisan hubungan antara sesama guru maupun guru dengan kepala sekolah. Dalam hal ini ada sebagian guru yang tidak tegur sapa didalam ruangan tersebut.
6. Kurangnya motivasi yang diberikan kepala sekolah kepada guru-guru dalam menjalankan tugasnya. Hal ini dilihat dari Jarangnya kepala sekolah mengunjungi dan mengamati secara langsung proses belajar mengajar di kelas, sehingga kurang mengetahui kesulitan yang dihadapi oleh para guru dan memberikan alternative pemecahan masalahnya.

C. Pembatasan Masalah

Mengingat begitu luasnya ruang lingkup dan beragam gaya kepemimpinan serta adanya berbagai keterbatasan penulis, maka untuk lebih fokus penelitian ini diberikan batasan masalah pada persepsi guru

terhadap gaya kepemimpinan kepala Sekolah Menengah Kejuruan Swasta se-Kecamatan Padang Utara Kota Padang yang meliputi:

- a. Gaya kepemimpinan kepala Sekolah Menengah Kejuruan Swasta se-Kecamatan Padang Utara Kota Padang yang berorientasi pada tugas.
- b. Gaya kepemimpinan kepala Sekolah Menengah Kejuruan Swasta se-Kecamatan Padang Utara Kota Padang berorientasi pada bawahan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan batasan masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana Persepsi Guru Terhadap Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Menengah Kejuruan Swasta se-Kecamatan Padang Utara Kota Padang.

E. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan permasalahan diatas maka tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menggambarkan dan mengetahui informasi mengenai:

- a. Persepsi guru tentang gaya kepemimpinan kepala Sekolah Menengah Kejuruan Swasta se-Kecamatan Padang Utara Kota Padang yang berorientasi pada tugas.
- b. Persepsi guru tentang gaya kepemimpinan kepala Sekolah Menengah Kejuruan Swasta se-Kecamatan Padang Utara Kota Padang yang berorientasi pada bawahan.

F. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi semua pihak, diantaranya bagi:

1. Bagi pihak sekolah, untuk masukan dalam menemukan solusi dan perbaikan yang tepat dalam mengatasi permasalahan yang ada disekolah tersebut.
2. Sebagai bahan masukan bagi pembaca yang akan melakukan pengembangan penelitian khususnya mengenai gaya kepemimpinan kepala sekolah.
3. Bagi penulis, sebagai syarat meraih gelar sarjana pendidikan pada program studi Administrasi Pendidikan Fakultas ilmu Pendidikan Universitas Negeri.

BAB II

KAJIAN TEORI

1. Persepsi

A. Pengertian Persepsi

Persepsi pada hakekatnya merupakan proses kognitif yang dialami oleh setiap orang dalam memahami informasi tentang lingkungannya, baik lewat penglihatan, pandangan, perasaan maupun penciuman. Tetapi bukan berarti bahwa persepsi itu merupakan pencatatan semata dari fungsi panca indera, melainkan jauh merupakan penafsiran yang unik tentang situasi.

Dalam kamus Besar Bahasa Indonesia (2001:1061) persepsi adalah “Penerimaan seseorang terhadap sesuatu.” Persepsi sebagai suatu proses dimana seseorang mengorganisasikan dalam pikirannya, menafsirkan, dan mengolah pertanda atau segala sesuatu yang terjadi dilingkungannya. Persepsi berasal dari bahasa Inggris yaitu *perception* yang artinya tanggapan. Menurut Miftah Thoha (2012:141) “Persepsi adalah proses kognitif yang dialami oleh setiap orang di dalam memahami informasi dengan lingkungannya, baik lewat penglihatan, pendengaran, penghayatan, perasaan dan penciuman”.

Selanjutnya, Sejalan dengan pendapat Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi (2012:236) “Persepsi adalah suatu proses yang ditempuh individu untuk mengorganisasikan dan menafsirkan kesan-kesan indera mereka agar memberikan makna bagi lingkungan mereka”.

Berdasarkan pendapat diatas, persepsi dapat diartikan sebagai proses diterimanya rangsang melalui panca indra yang didahului oleh perhatian sehingga individu mampu mengetahui, mengartikan, dan menghayati tentang hal yang diamati, baik yang ada di luar maupun di dalam diri individu. Maka yang dikatakan persepsi tersebut adalah pendapat, tanggapan dan pandangan kita terhadap suatu objek yang telah diamati.

Jadi persepsi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah persepsi guru terhadap gaya kepemimpinan kepala Sekolah Menengah Kejuruan Swasta se-Kecamatan Padang Utara Kota Padang.

2. Kepemimpinan

A. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan secara umum dapat diartikan sebagai proses dengan sengaja mempengaruhi orang lain dalam merealisasikan tujuan kelompok atau organisasi, sehingga orang yang dipengaruhi mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut Dirawat, dkk dalam kusman dan rifma (2002;1) bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan kemampuan dan kesiapan dalam yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan dan kalau perlu memaksa orang lain agar ia mau menerima pengaruh itu selanjutnya berbuat sesuatu maksud atau tujuan tertentu.

Sejalan dengan itu, Yul mengatakan dalam buku Husaini Usman (2011:279) mendefenisikan pengertian kepemimpinan yang dianggap cukup mewakili selama seperempat abad adalah sebagai berikut:

- a) Kepemimpinan adalah perilaku dari seseorang individu yang memimpin aktivitas-aktivitas suatu kelompok kesuatu tujuan yang ingin dicapai bersama (*shered goal*).
- b) Kepemimpinan adalah pengaruh antar pribadi yang dijalankan dalam situasi tertentu, serta diarahkan melalui proses komunikasi kearah pencapaian satu atau beberapa tujuan tertentu.
- c) Kepemimpinan adalah pembentukan awal serta pemeliharaan struktur dalam harapan dan interaksi.
- d) Kepemimpinan adalah peningkatan pengaruh sedikit demi sedikit, pada dan beradadiatas kepatuhan mekanis terhadap pengarahan-pengarahan rutin organisasi.
- e) Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktifitas-aktifitas sebuah kelompok yang diorganisasi kearah pencapaian tujuan.
- f) Kepemimpinan adalah sebuah proses pemberian arti (pengarahan yang berarti) terhadap usaha kolektif dan mengakibatkan kesediaan untuk melakukan usahayang diinginkan untuk mencapai sasaran.
- g) Para pemimpin adalah mereka yang secara konsisten memberi kontribusi yang efektif terhadap orde sosial, serta yang diharapkan dan dipersepsikan melakukannya.

Dari pengertian diatas, maka kepemimpinan pada hakikatnya merupakan seseorang yang mempunyai kemampuan untuk menggerakkan orang lain sekaligus mampu mempengaruhi orang tersebut untuk melakukan sesuatu sesuai dengan tujuan dan kehendak yang ingin dicapai. Pemimpin yang dimaksud dalam kajian ini adalah

kepemimpinan kepala Sekolah Menengah Kejuruan Swasta se-Kecamatan Padang Utara Kota Padang.

B. Pentingnya Kepemimpinan

Kepemimpinan dalam suatu organisasi atau lembaga pendidikan sangat penting. Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan tingkat sekolah memiliki peran dalam mewujudkan sekolah efektif dan pembelajaran yang berkualitas. Kartasmita dalam Pasolong (2010:18), menyatakan bahwa kepemimpinan sangat penting dan amat menentukan dalam kehidupan setiap bangsa, karena maju mundurnya masyarakat, jatuh bangunnya bangsa ditentukan oleh pemimpinnya. Selanjutnya Waluyo (2010:18), menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan unsur yang paling utama dalam organisasi, karena baik buruknya perilaku bawahan tergantung pada perilaku pimpinan dalam membina bawahannya.

Kepemimpinan pendidikan berkaitan dengan permasalahan kepala sekolah dalam meningkatkan kesempatan untuk mengadakan pertemuan secara efektif dengan para guru dalam situasi kondusif. Dalam hal ini, agar perilaku kepala sekolah harus dapat mendorong kinerja para guru dengan menunjukkan rasa bersahabat, dekat dan penuh pertimbangan terhadap para guru, baik secara individu maupun kelompok. Selanjutnya, Kepala sekolah yang dipilih untuk mengembangkan amanah kepemimpinannya perlu memiliki visi dan misi yang jelas tentang lembaga pendidikan atau sekolah yang

dipimpinnya. Hal ini tentu saja perlu penanganan yang serius, karena kepemimpinan pendidikan merupakan hal yang sangat penting dalam membangun sekolah yang efektif.

C. Fungsi Kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan dalam suatu organisasi merupakan suatu fungsi yang sangat penting bagi keberadaan dan kemajuan organisasi yang bersangkutan. Menurut Pasolong (2010:30), secara operasional dapat dibedakan empat fungsi pokok kepemimpinan:

- a. Fungsi perintah, yaitu fungsi pemimpin yang bersifat satu arah kepada yang dipimpinnya. Pemimpin sebagai pengambil keputusan berfungsi memerintah pelaksanaannya kepada orang-orang yang dipimpinnya. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, kapan, di mana dan bagaimana cara melakukan perintah tersebut.
- b. Fungsi konsultatif, yaitu fungsi kepemimpinan yang bersifat dua arah kepada yang dipimpinnya, meskipun pelaksanaannya sangat tergantung pada pihak pemimpin. Ketika pemimpin akan mengambil suatu keputusan biasanya memerlukan beberapa pertimbangan yang mengharuskan berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya.
- c. Fungsi partisipasi, dalam menjalankan fungsinya partisipasi pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam pengambilan keputusan maupun dalam melaksanakannya.
- d. Fungsi delegasi, pemimpin memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan pemimpin.

Lebih lanjut Yuskal dan Rifma (2002:25) bahwa fungsi pokok kepemimpinan adalah:

- a. Fungsi yang berhubungan dengan tujuan yang dicapai. Dalam fungsi ini pemimpin berusaha

- membantu kelompok untuk memikirkan, memilih dan merumuskan tujuan yang akan dicapai.
- b. Fungsi yang berkaitan dengan pengarahan pelaksanaan setiap kegiatan dalam rangka mencapai tujuan kelompok. Fungsi ini lebih banyak berhubungan dengan aktivitas manajerial pemimpin yang dilakukannya dalam rangka menggerakkan kelompok.
 - c. Fungsi yang berhubungan dengan penciptaan suasana kerja yang mendukung proses kegiatan administrasi agar berjalan dengan lancar, penuh semangat, sehat dan dengan kreativitas yang tinggi. Untuk mendukung keberhasilan kegiatan penggerakan yang dilakukan pemimpin, perlu diciptakan suatu iklim organisasi yang memungkinkan para anggota untuk bekerja lebih semangat lagi.

Kepemimpinan yang efektif mempunyai kemampuan untuk mengarahkan dan mendukung para anggotanya, pemimpin dan anggotanya mempunyai ketergantungan satu dengan yang lainnya. Setiap anggota organisasi mempunyai hak untuk memberikan sumbangan untuk mencapainya tujuan organisasi. Oleh sebab itu, perlu adanya kebersamaan. Rasa kebersamaan dan rasa memiliki pada diri setiap anggota mampu menimbulkan suasana organisasi yang baik.

3. Gaya kepemimpinan

A. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya pada dasarnya berasal dari bahasa Inggris "*Style*" yang berarti mode seseorang yang selalu nampak yang menjadi ciri khas orang tersebut. Setiap pemimpin mempunyai sikap dan perilaku terutama dalam menjalankan fungsi kepemimpinannya. Banyak para ahli berbicara sikap, sikap diperoleh seseorang bukan melalui orang tua atau warisan, melainkan lebih banyak ditentukan dan diperbarui

oleh pengalaman, pendidikan, dan pergaulan. Gaya kepemimpinan adalah cara yang dipergunakan kepemimpinan dalam mempengaruhi para pengikutnya.

Menurut Rivai dan Mulyadi (2012:42) gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seseorang pemimpin.

Sedangkan menurut Stoner dalam Pasolong (2010:37) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan (*leadership style*) adalah sebagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja. Selanjutnya, Thoha (2010:37) gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain.

Dari pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang dipergunakan oleh seseorang pemimpin dalam mempengaruhi, menggerakkan, mendorong, dan mengendalikan bawahannya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi secara efisien dan efektif.

B. Macam-Macam Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan pola seseorang pemimpin dalam mempengaruhi anggotanya, maka dapat dipastikan bahwa setiap

pemimpin mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda. Factor yang sangat menentukan gaya kepemimpinan seseorang adalah kebutuhan-kebutuhan yang dicari individu (pemimpin) dalam rangka mencapai kepuasan selama masa kepemimpinannya.

Setiap gaya kepemimpinan mempunyai berbagai macam gaya kepemimpinan yang diterapkan kedalam organisasi. Rivai (2012:42) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar, yaitu yang mementingkan pelaksanaan tugas, yang mementingkan hubungan kerja sama, dan yang mementingkan hasil yang dapat dicapai.

Menurut House dalam pasolong (2010:39), mengemukakan ada empat gaya kepemimpinan yaitu: (1) kepemimpinan direktif (*derective leadership*). Pemimpin memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengetahui apa yang terjadi harapan pimpinannya dan pemimpin tersebut tersebut menyetakan pada bawahannya tentang bagaimana melaksanakan suatu tugas. (2) kepemimpinan partisipatif (*participative leadership*) pemimpin berkomunikasi dengan bawahannya dan bertanya untuk mendapat masukan dan saran dalam rangka mengambil keputusan. (3) kepemimpinan suportif (*supportive leadership*) , yaitu usaha pemimpin untuk menekankan diri dan sikap ramah serta menyenangkan bawahannya. (4) kepemimpinan berorientasi pada prestasi (*achievement oriented leadership*) pemimpin yang menetapkan tujuan-tujuan yang bersifat menantang,

pemimpin tersebut mengharapkan agar bawahannya mencapai tujuan tersebut.

Senada dengan pendapat diatas Woods dalam Sagala (2008:151) memperagakan tiga gaya kepemimpinan, yaitu (1). Otokrasi adalah kepemimpinan membuat keputusan sendiri, karena kekuasaan terpusatkan dalam satu orang, ia memikul tanggung jawab dan wewenang penuh. (2). Demokrasi adalah pemimpin berkonsultasi dengan kelompok mengenai masalah yang menarik perhatian mereka dimana mereka dapat menyumbangkan sesuatu. Dan (3). Kendali bebas (*laize-faire*) adalah pemimpin memberikan kekuasaan pada bawahan. Menurut Husaini Husman (2011:305). "Mengidentifikasi dua gaya kepemimpinan, yaitu: 1). Gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas (*task oriented*), 2). Gaya kepemimpinan yang berorientasi pada manusia (*human relationship oriented*).

Yang menjadi aspek dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas dan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada bawahan

C. Gaya Kepemimpinan Yang Efektif

Beberapa gaya kepemimpinan diatas, tidak dapat dikatakan efektif semuanya. Hal ini dikarenakan tidak ada situasi dalam sebuah organisasi yang menghendaki hanya ada satu gaya kepemimpinan. Jadi tidak dapat dikatakan pemimpin demokrasi yang paling baik atau pemimpin otoriter yang paling buruk. Kepemimpinan yang efektif

adalah kepemimpinan menerapkan semua gaya sesuai dengan situasi dan kondisi di organisasinya. Dengan demikian ada kalanya pemimpin itu bersikap demokrasi, liberal dan otoriter sesuai dengan tingkat perkembangan bawahannya. A. Dale Timpe (2002:127) mengatakan “efektifitas kepemimpinan seseorang dapat tergantung dari hubungan antara manajer dengan bawahan, pekerjaan yang diselesaikannya serta persepsi tentang kekuasaan manajer”. A. Dale Timpe (2002:123) kepemimpinan yang efektif mempunyai ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Bersikap luwes, memilih tindakannya dari kisaran perilaku pemimpin.
- b. Sadar mengenai dirinya, kelompok dan situasi. Dari semua itu dipertimbangkan untuk memilih gaya kepemimpinan tertentu.
- c. Memberi tahu bawahan pengaruh mereka pada setiap persoalan dan bagaimana pemimpin akan menggunakan wewenangnya.
- d. Memakai pengawas umum; bawahan mengerjakan terinci pekerjaan harian mereka sendiri dan membuat keputusan mengenai pekerjaan dalam batas yang ditentukan.
- e. Selalu ingat, baik masalah mendesak maupun keefektifan jangka panjang individu dalam kelompok sebelum bertindak.
- f. Memastikan bahwa keputusan yang dibuat sesuai dan tepat waktu oleh kelompok bila mungkin, atau individu bila perlu.
- g. Selalu mudah ditemukan jika bawahan ingin membicarakan masalah dan menunjukkan minat serta gagasan mereka.

- h. Menepati janji yang diberikan kepada bawahan, cepat menangani keluhan yang diberikan jawaban bersungguh-sungguh dan tidak berbelit-belit.
- i. Menyediakan instruksi mengenai metode pekerjaan dengan cukup, peningkatan keamanan dan menghindari kesalahan, dengan meningkatkan tingkat pengalaman pekerjaan. Menjelaskan mengapa itu diberikan.

Dengan demikian gaya kepemimpinan yang tepat digunakan adalah gaya kepemimpinan yang berorientasi tugas (*task oriented*) dan gaya kepemimpinan berorientasi hubungan bawahan (*reletionship oriented*) yang akan diuraikan sebagai berikut:

a) Gaya Kepemimpinan yang Berorientasi pada Tugas

Gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas lebih mementingkan perhatiannya kepada pelaksanaan tugas guru yang harus terlaksana dengan baik, mengikuti aturan yang telah ditetapkan serta mengacu kepada standar kerja yang diharapkan. Makawimbang (2012:21) mengatakan “gaya kepemimpinan yang berorientasi dengan tugas akan tetapi kurang perhatiannya pada kebutuhan para pekerjanya”. Kedudukan bawahan semata-mata sebagai pelaksana keputusan, perintah, dan bahkan kehendak pimpinan. Sejalan dengan pendapat diatas, Terry (2006:156) mengemukakan ciri-ciri gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas adalah: pemimpin menekankan pada pelaksanaan

tugas pekerjaan dan penyelesaiannya yang mencakup pekerjaan-pekerjaan yang rutin, dimana pemimpin mengemukakan keputusan dan ketentuan-ketentuan yang harus diikuti dengan sesama.

Gaya kepemimpinan ini lebih menekankan pada bagaimana tugas dapat dilaksanakan bawahan sesuai dengan rencana, standar hasil kerja yang diharapkan. Untuk itu atasan perlu memberi tahu aturan-aturan kerja pada bawahan, menetapkan batas waktu penyelesaian tugas, dan ketentuan tugas yang harus dipenuhinya dalam penyelesaian tugas yang diberikan.

Menurut Wahjosumidjo (2009:63) dalam prakteknya adalah “memberi petunjuk, pengawasan, menanamkan keyakinan akan pentingnya pelaksanaan tugas kepada bawahan, dan mementingkan perhatiannya kepada pelaksanaan tugas guru yang harus terlaksana dengan baik, mengikuti aturan yang ditetapkan serta mengacu kepada standar prestasi kerja yang diharapkan.”

Beberapa pendapat diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Pemberian petunjuk pada guru/bawahan dalam melaksanakan tugasnya.

Kepala sekolah dalam prakteknya perlu memberi petunjuk kepada guru agar mereka paham/mengerti tentang tugas yang akan mereka kerjakan . Sejalan dengan itu Wahyudi (2009:129) mengatakan” dimensi prilaku tugas

yaitu kecenderungan pemimpin mengatur dan menentukan peranan bawahan”. Dengan demikian guru dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan lancar, serta kepala sekolah pun dapat memastikan apakah guru telah melaksanakan tugas sesuai dengan yang diberikan, yang mengacu pada tujuan yang telah ditetapkan.

- b. Melakukan pengawasan secara ketat terhadap pelaksanaan tugas.

Kepala sekolah melakukan pengawasan setelah adanya pembagian tugas, pemberian petunjuk ataupun pengarahan dalam melaksanakan tugas. Pengawasan dilakukan mulai dari awal kegiatan, pada saat kegiatan berjalan dan pada akhir kegiatan. Sejalan dengan itu Terry (2006:395) mengartikan pengawasan sebagai mendeterminasi apa yang telah dilaksanakan, maksudnya mengevaluasi prestasi kerja dan apabila perlu, menerapkan tindakan-tindakan korektif sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah diharapkan.

- c. Penanaman keyakinan pada guru dalam melaksanakan tugas.

Kepala sekolah dalam melaksanakan kepemimpinannya perlu menanamkan keyakinan kepada guru dalam melaksanakan tugas, karena jika guru punya

keyakinan yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya maka guru akan lebih terdorong untuk bekerja dengan baik sehingga tercapai prestasi kerja yang tinggi, bebas dari keraguan dan kebimbangan yang mengganggu kegiatannya. Sebagaimana pendapat Terry (2006:157), mengatakan memberikan keyakinan kepada orang lain bahwa bawahan akan tahu apa yang harus dikerjakan, ia memiliki kemampuan untuk memberikan dorongan dan kepercayaan kepada pengikutnya dan menyakinkan mereka, memahami dan bersedia membantu mereka. Untuk itu dalam pelaksanaannya kepemimpinan kepala sekolah harus bias menyakinkan guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

- d. Menekankan pentingnya pelaksanaan tugas guru dalam pembelajaran.

Kepala sekolah dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya perlu membina, membimbing dan menanamkan pentingnya melaksanakan tugas dengan baik. Kemampuan ini lebih menekankan pada bawahan agar dapat menyelesaikan tugasnya sesuai dengan rencana, standar kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pemimpin perlu memberitahu aturan-aturan kerja pada bawahan, menetapkan batas waktu penyelesaian tugas dan ketentuan

lain yang harus dipenuhinya dalam menyelesaikan tugas yang dikenakan. Seperti yang dikatakan Wahyudi (2009:129) bahwa gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas ini lebih menekankan pentingnya pelaksanaan tugas yang optimal dari bawahannya, namun pimpinan yang berorientasi pada tugas lain kurang memperhatikan pembinaan pada bawahan.

Dapat disimpulkan bahwa, gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas adalah pemimpin yang cenderung menekankan pada aspek pelaksanaan tugas dengan memberikan petunjuk, pengawasan, menanamkan keyakinan kepada guru bahwa pentingnya pelaksanaan tugas tersebut.

b) Gaya Kepemimpinan yang Berorientasi pada Bawahan

Gaya kepemimpinan yang berorientasi pada bawahan lebih mementingkan perhatiannya kepada bawahan dalam bekerja (hubungan menusiawi). Menurut Husaini Husman (2011:306) menyatakan bahwa: “gaya kepemimpinan yang berorientasi pada bawahan cenderung lebih memperhatikan hubungan yang baik dengan bawahannya, lebih memotivasi karyawan ketimbang pengawasan dengan ketat, dan lebih penting lagi adalah lebih merasakan perasaan bawahannya.” Selanjutnya Terry (2006:156) mengemukakan:” kepemimpinan yang berorientasi pada bawahan yaitu bersifat terhadap orang dan hubungan antara

manusia, biasanya tidak banyak prosedur kerja yang harus diikuti, pengambilan keputusan dilakukan melalui partisipasi dan pimpinannya dianggap kordinator dan simulator gagasan, selain itu pimpinan memberikan motivasi dan pengarahan yang menimbulkan kontak antara pribadi pegawai sehingga lahirnya hubungan yang dekat antara pimpinan dan bawahan”.

Pada gaya kepemimpinan yang berorientasi pada bawahan ini pemimpin lebih cenderung menggunakan tipe kepemimpinan yang demokratis. Menurut Yuskal Kusman dan Rifma (2002:33) tipe kepemimpinan yang demokratis yaitu tipe kepemimpinan yang diwarnai oleh perilaku kepemimpinan sebagai pelindung dan penyelamat , cenderung memajukan dan mengembangkan organisasi/kelompok , serta diwujudkan melalui perilaku kepemimpinan sebagai pelaksana (eksekutif).

Dari pendapat diatas yang menjadi indikator gaya kepemimpinan yang berorientasi pada bawahan dapat diuraikan dibawah ini:

a. Pemberian motivasi guru/bawahan dalam bekerja.

Motivasi adalah dorongan/ gerakan yang dilakukan oleh kepala sekolah kepada guru agar mau melaksanakan tugasnya. Dalam peran motivasi hendaknya pemimpin memahami benar-benar karakter yang berbeda kemampuan, pengetahuan, perilaku dan sebagainya. Kebutuhan motivasi

dianggap sebagai pembangkit, penguat dan penggerak orang untuk berperilaku. Motivasi seseorang muncul baik dari dalam diri sendiri (instrinsik) maupun dari luar diri (ekstrinsik).

b. Mementingkan kerjasama dengan bawahan.

Kepala sekolah melakukan kerjasama dengan guru agar dapat menjalin hubungan silahtuhrahmi antara sesama pekerja dan guru pun dapat bersosialisasi langsung dengan kepala sekolah terhadap tugas yang akan dikerjakan. Pepatah mengatakan “Berat sama dipikul, ringan sama dijinjing”, maksudnya pekerjaan apapun bila dikerjakan bersama akan terasa lebih ringan dan sebaliknya apabila dikerjakan sendiri akan terasa lebih berat. Pemimpin berkeyakinan bahwa dengan kerjasama pekerjaan akan lebih intensif, efektif, dan efisien, semua tugas dapat diselesaikan secara maksimal dan kelompok atau organisasi akan berkembang dinamis.

c. Melibatkan guru/ bawahan dalam pengambilan keputusan.

Pengambilan keputusan akan efektif dan efisien jika pemimpin ikut melibatkan bawahannya untuk berpartisipasi langsung dalam memilih keputusan yang tepat untuk kemajuan organisasi. Menurut Wahyudi (2009:130), mengatakan bahwa pimpinan melibatkan bawahan dalam

memecahkan masalah dalam pengambilan keputusan . walaupun pemimpin mempunyai wewenang dalam pengambilan keputusan, namun keputusan yang diambil tidak harus ditetapkan pemimpin sendiri, tetapi perlu melibatkan bawahan.

d. Pengembangan hubungan kekeluargaan.

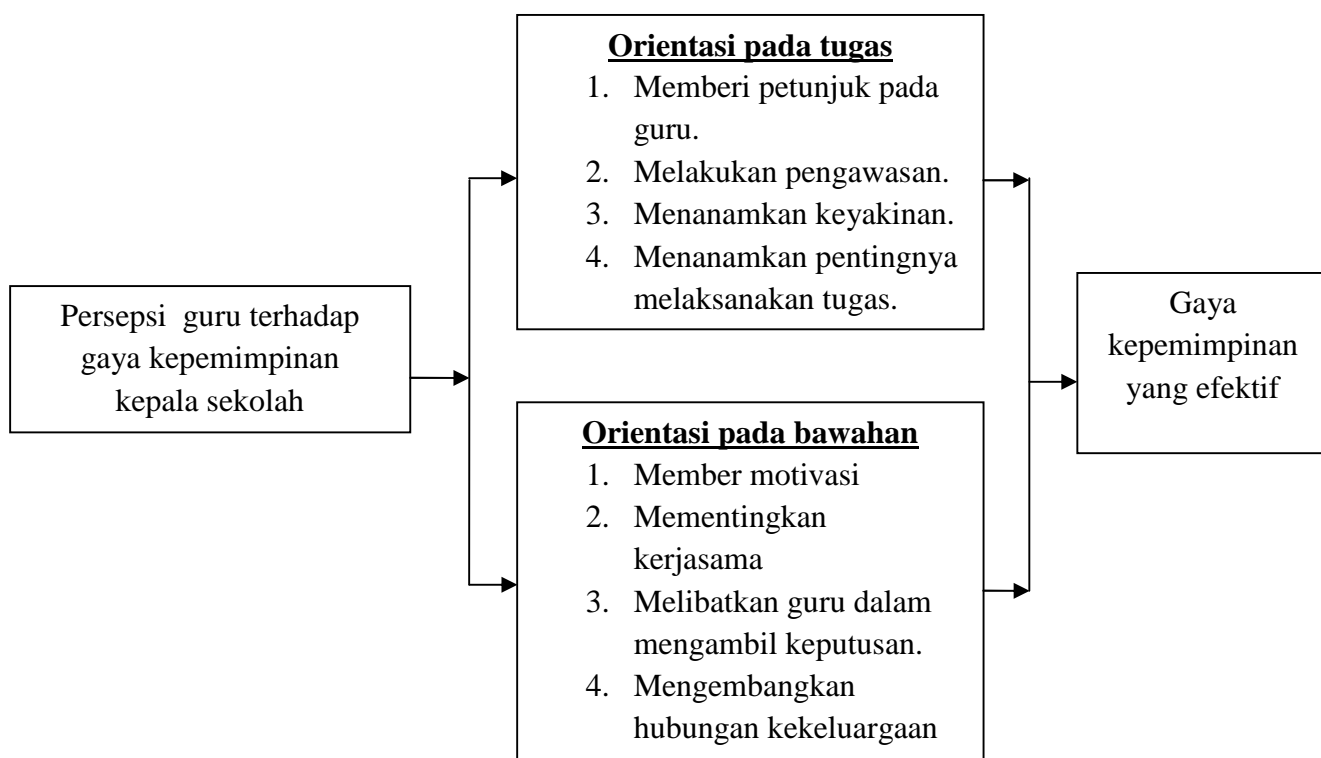
Hubungan kekeluargaan bukan hanya intim dan mempunyai ikatan satu sama lain, tetapi hubungan kekeluargaan juga bisa dilakukan dengan hal sama kepentingan, sama aktifitas dan sama terbiasa satu sama lain (keakraban). Kepala sekolah bersikap ramah dan luwes dengan guru atas dasar saling hormat-menghormati sama lain akan menumbuhkan rasa kekeluargaan. Sejalan dengan itu, Rivai (2003:13) mengemukakan bahwa pemimpin yang terpusat pada bawahan memiliki perhatian terhadap kemajuan, pertumbuhan, dan prestasi pengikutnya. Dengan demikian kepala sekolah berusaha memecahkan masalah yang dihadapi guru maupun personil lainnya, demi kelancaran pelaksanaan tugas-tugas pengajaran.

Gaya kepemimpinan yang berorientasi pada bawahan adalah pemimpin yang mementingkan pola hubungan kerjasama dengan anggotanya (guru) agar semua anggotanya ikut

berpartisipasi dalam pembuatan keputusan dan menciptakan hubungan kekeluargaan antara sesama rekan kerja.

4. Kerangka Konseptual

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan ujung tombak dari keberhasilan sekolah tersebut. Dengan itu, gaya kepemimpinan kepala sekolah sangat diperlukan untuk menunjang keberhasilan sekolah. Gaya kepemimpinan kepala sekolah dibagi atas dua yaitu kepemimpinan berorientasi pada tugas dan kepemimpinan yang berorientasi pada bawahan. Untuk lebih jelasnya kerangka konseptual penelitian dapat dilihat dalam diagram berikut ini:



Gambar 1
Kerangka Konseptual Penelitian Tentang Persepsi Guru Terhadap Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Menengah Kejuruan Swasta se-Kecamatan Padang Utara Kota Padang.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan dalam Bab IV dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Persepsi guru terhadap gaya kepemimpinan kepala Sekolah Menengah Kejuruan Swasta se-Kecamatan Padang Utara Kota Padang yang berorientasi pada tugas termasuk kategori efektif dengan skor rata-rata 4.
2. Persepsi guru terhadap gaya kepemimpinan kepala Sekolah Menengah Kejuruan Swasta se-Kecamatan Padang Utara Kota Padang yang berorientasi pada bawahan termasuk kategori efektif dengan rata-rata 4,14.
3. Secara umum persepsi guru terhadap gaya kepemimpinan kepala Sekolah Menengah Kejuruan Swasta se-Kecamatan Padang Utara Kota Padang dikategori efektif dengan rata-rata keseluruhan 4,07. Ini berarti gaya kepemimpinan kepala sekolah Menengah Kejuruan Swasta se-Kecamatan Padang Utara Kota Padang sudah efektif

B. Saran

Dari kesimpulan di atas, dapat penulis kemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Secara umum, Kepala sekolah telah melaksanakan gaya kepemimpinannya yang efektif, hal ini terbukti dengan skor rata-rata penelitian di Sekolah Menengah Kejuruan Swasta se-Kecamatan

Padang Utara Kota Padang dikategori efektif dengan rata keseluruhan 4,07 dan kepada kepala sekolah diharapkan tetap mempertahankannya.

2. Terlihat dari gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas kepala sekolah yang dikategori efektif dengan skor rata-rata keseluruhan 4. Untuk itu saran disini agar kepala sekolah lebih memperhatikan lagi tentang aspek memberikan penjelasan kepada guru dalam melaksanakan program perbaikan dan pengayaan dengan skor rata-rata 2,35.
3. Selanjutnya gaya kepemimpinan yang orientasi kepada bawahan dikategorikan efektif dengan skor rata-rata keseluruhan 4,16, untuk itu saran disini pada gaya kepemimpinan yang berorientasi pada bawahan pada aspek mendengar keluhan guru dan membantu guru dalam memecahkan masalah dengan skor rata-rata 2,61 agar kepala sekolah dapat memahami dan membantu guru dalam memecahkan masalah, demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan bersama.
4. Kepada guru, agar tetap mendukung dan berkerja sama dalam mencapai visi misi sekolah, dengan mengikuti gaya kepemimpinan kepala sekolah dan menjalankannya dengan baik.
5. Peneliti selanjutnya agar bisa meneliti lebih lanjut dari persepsi guru terhadap gaya kepemimpinan kepala sekolah ini secara lebih dalam dan luas lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Bumi Aksara.
- , 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendidikan Praktis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- , 2010. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arifin, Zainal. 2012. *Penelitian Pendidikan (metode dan paradigma baru)*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Handayani, Siska. 2008. *Kontribusi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru di SD Negeri Kecamatan Sungai Pagu Kabupaten Solok Selatan*. FIP. UNP
- Kusman, Yuskal dan Rifma. 2002. *Kepemimpinan Pendidikan (bahan ajar)*. Padang: UNP.
- Makawimbang, Jerry H. 2012. *Kepemimpinan Pendidikan yang Bermutu*. Bandung: Alfabeta.
- Mulyasa. E. 2005. *Menjadi Kepemimpinan Kepala Sekolah Yang Profesional*. Bandung: remaja rosdakarya offset.
- Nawawi, Hadari. 2006. *Kepemimpinan Efektif*. Yogyakarta: gajah mada Universitas press.
- Pasolong, Harbani. 2010. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung : alfabeta
- Rivai, Veitzhal dan Deddy Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan Dan Prilaku Organisasi*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Sudjana. 2004. *Metoda Statistika*. Bandung : Tarsito
- Sudijono, Anas. 2012. *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Terry, George R. 2011. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi aksara.
- , 2006. *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi aksara.
- Thoha, Miftah. 2004. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. raja grafindo persada.
- Timpe, A. Dale. 2002. *Kinerja*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Usman, Husaini. 2011. *Manajemen*. Jakarta: Bumi aksara.