

**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DENGAN  
KINERJA GURU DI SMK N KECAMATAN LUBUK BASUNG  
KABUPATEN AGAM**

**SKRIPSI**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Tugas Akhir dalam Menyelesaikan Gelar Sarjana  
Strata Satu (SI) Kependidikan*



**Oleh:**

**RICA  
03887 / 2008**

**ADMINISTRASI PENDIDIKAN  
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
2012**

## HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Pengaji  
Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan  
Universitas Negeri Padang

### HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DENGAN KINERJAGURU DI SMK N KECAMATAN LUBUK BASUNG KABUPATEN AGAM

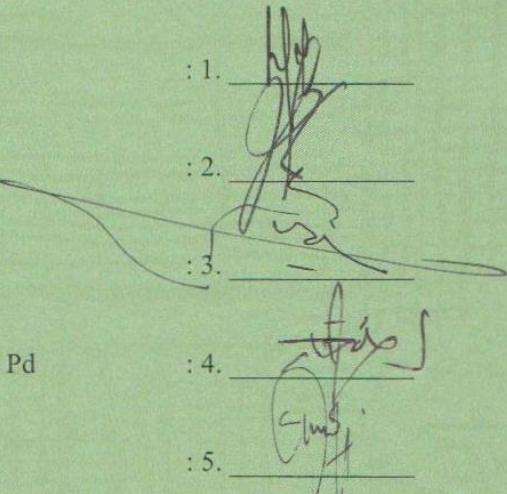
Nama : RICA  
NIM : 03887/2008  
Jurusan : Administrasi Pendidikan  
Fakultas : Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang

Padang, Agustus 2012

#### Tim Pengaji

1. Ketua : Dra. Rifma, M. Pd
2. Sekretaris : Drs. Syahril, M. Pd
3. Anggota : Dr. Jasrial, M. Pd
4. Anggota : Dra. Nelfia Adi, M. Pd
5. Anggota : Dra. Anisah, M. Pd

#### Tanda Tangan



: 1. \_\_\_\_\_  
: 2. \_\_\_\_\_  
: 3. \_\_\_\_\_  
: 4. \_\_\_\_\_  
: 5. \_\_\_\_\_

## ABSTRAK

Judul	: Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru di SMK N Kecamatan Lubuk Basung Kabupaten Agam
Nama	: Rica
Nim/BP	: 03887/2008
Pembimbing	: 1. Dra. Rifma, M. Pd 2. Drs. Syahril, M.Pd

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang berarti antara gaya kepemimpinan Kepala Sekolah dengan kinerja guru di SMK N Kecamatan Lubuk Basung Kabupaten Agam. Hipotesis penelitian yang diajukan adalah “ terdapat hubungan yang berarti antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di SMK N Kecamatan Lubuk Basung Kabupaten Agam.

Populasi penelitian ini adalah seluruh guru SMK N Kecamatan Lubuk Basung Kabupaten Agam yang berjumlah 114 orang, sampel sebanyak 57 orang, teknik yang digunakan *Simple Random Sampling*. Alat pengumpulan data adalah angket model skala likert. Uji validitas instrument diperoleh melalui rumus korelasi Spearman dan reliabilitas angket diperoleh melalui rumus Alpha. Variabel gaya kepemimpinan validitas sebesar  $0,988 > 0,64$  berarti valid, sedangkan variabel kinerja guru validitas sebesar  $0,9818 > 0,64$  berarti valid. Reliabilitas pada variabel gaya kepemimpinan sebesar  $0,861 > 0,632$  berarti reliabel, sedangkan pada variabel kinerja guru reliabilitas sebesar  $0,660 > 0,632$  berarti juga reliabel.

Data dianalisis dengan menggunakan rumus korelasi product moment. Hasil analisis data ini menunjukkan bahwa : gaya kepemimpinan kepala sekolah yang berorientasi pada bawahan di SMK N Kecamatan Lubuk Basung Kabupaten Agam berada pada kategori **cukup** (77,42%) dan kinerja guru di SMK N Kecamatan Lubuk Basung Kabupaten Agam berada pada kategori **cukup** (72,66%). Serta terdapat hubungan yang berarti antara gaya kepemimpinan kepala sekolah yang berorientasi pada bawahan dengan kinerja guru di SMK N Kecamatan Lubuk Basung Kabupaten Agam dengan  $t$  sebesar 10,08 pada taraf 99%. Artinya gaya kepemimpinan kepala sekolah yang berorientasi pada bawahan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru di SMK N Kecamatan Lubuk Basung Kabupaten Agam. Dari analisis dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang berarti antara gaya kepemimpinan kepala sekolah yang berorientasi pada bawahan dengan kinerja guru di SMK N Kecamatan Lubuk Basung Kabupaten Agam.

## **KATA PENGANTAR**

Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, yang selalu melimpahkan rahmat dan karuniaNya sehingga skripsi yang berjudul “Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru di SMK N Kecamatan Lubuk Basung Kabupaten Agam”, telah selesai disusun.

Penulisan skripsi ini merupakan salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Strata Satu pada Jurusan Administrasi Pendidikan. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penyelesaian skripsi ini tidak lepas dari bantuan serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu , pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih pada:

1. Rektor Universitas Negeri Padang
2. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang
3. Ketua dan Sekretaris Jurusan Administrasi Pendidikan, yang telah memberikan kemudahan pada penulis dalam kegiatan perkuliahan.
4. Ibu Dra. Rifma, M. Pd selaku pembimbing I dan Bapak Drs. Syahril, M.Pd selaku pembimbing II sekaligus penasehat akademik yang telah meluangkan waktu untuk memberikan arahan, dan bimbingan kepada penulis
5. Dosen Jurusan Administrasi Pendidikan, yang selalu memberikan dorongan, arahan, pada penulis dalam penulisan skripsi ini.
6. Pimpinan dan guru SMK N Kecamatan Lubuk Basung Kabupaten Agam yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian dan memberikan kemudahan kepada penulis dalam melakukan penelitian
7. Karyawan dan karyawati Jurusan Administrasi Pendidikan, yang selalu memberikan dorongan pada penulis dalam penulisan skripsi ini.
8. Seluruh Mahasiswa Jurusan Administrasi Pendidikan tahun 2008 yang menjadi pembangkit semangat ku untuk menyelesaikan skripsi ini tanpa terkecuali yang telah bersedia memberikan dorongan dan bantuan kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.

Teristimewa buat, Ayahanda (Kiram), Ibunda (Rosninang) yang telah mengasuh, mendidik dan membimbing penulis dengan penuh kasih sayang, serta kakak-kakak dan adik-adikku yang selalu memberikan dukungan serta motivasi dalam menyelesaikan perkuliahan juga dalam penyelesaian skripsi ini.

Semoga bantuan yang diberikan menjadi amal sholeh dan bermanfaat bagi penulis khususnya, serta pembaca umumnya. Amin.

Padang, Juli 2012

Penulis,

Rica

## DAFTAR ISI

ABSTRAK .....	i
KATA PENGANTAR .....	ii
DAFTAR ISI .....	iv
DAFTAR TABEL .....	vi
DAFTAR GAMBAR .....	vii
DAFTAR LAMPIRAN .....	viii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Batasan Masalah.. ..	7
D. Rumusan Masalah.....	7
E. Tujuan Penelitian .....	8
F. Kegunaan Penelitian .....	8
<b>BAB II KERANGKA TEORITIS</b>	
A. Kajian Teori .....	9
1. Kinerja Guru.....	9
a. Pengertian Kinerja .....	9
b. Pentingnya Kinerja.....	10
c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru .....	11
d. Indikator Kinerja.....	12
e. Kinerja Guru.....	16
2. Gaya Kepemimpinan.....	25
a. Pengertian Kepemimpinan.....	25
b. Sifat Kepemimpinan .....	27
c. Gaya Kepemimpinan .....	29
3. Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Guru .....	40
B. Kerangka Konseptual.....	42
C. Hipotesis Penelitian. .....	42

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. jenis Penelitian .....	43
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	43
C. Populasi dan Sampel .....	44
D. Jenis dan Sumber Data .....	46
E. Instrument dan Teknik Pengumpulan Data .....	47
F. Teknik Analisis Data .....	49

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Deskripsi Data .....	52
B. Pengujian Hipotesis .....	59
C. Pembahasan .....	61

### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan .....	67
B. Saran .....	68

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN**

## **DAFTAR TABEL**

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
1. Populasi dan Sampel Guru di SMK N Kecamatan Lubuk Basung Kabupaten Agam .....	45
2. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kinerja Guru Kepala Sekolah di SMK N Kecamatan Lubuk Basung Kabupaten Agam.....	53
3. Distribusi Frekuensi Skor indikator Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah yang berorientasi pada tugas di SMK N Kecamatan Lubuk Basung Kabupaten Agam.....	55
4. Distribusi Frekuensi Skor Indikator Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah yang berorientasi pada bawahan di SMK N Kecamatan Lubuk Basung Kabupaten Agam.....	57
5. Tafsiran Mean Variabel Penelitian.....	58
6. Pengujian Koefisien Korelasi dan Keberartian Korelasi Variabel X dan Y dengan tabel uji r dan Tabel Uji t.....	61

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Halaman</b>
1. Kerangka Konseptual Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Guru.....	42
2. Histogram Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kinerja guru di SMK N Kecamatan Lubuk Basung Kabupaten Agam.....	53
3. Histogram Distribusi Frekuensi Skor Indikator Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah yang Berorientasi pada Tugas di SMK N Kecamatan Lubuk Basung Kabupaten Agam.....	55
4. Histogram Distribusi Frekuensi Skor Indikator Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah yang Berorientasi pada Bawahan di SMK N Kecamatan Lubuk Basung Kabupaten Agam.....	57

## **DAFTAR LAMPIRAN**

<b>Lampiran</b>	<b>Halaman</b>
1. Kisi-kisi Instrument Penelitian.....	71
2. Petunjuk Pengisian Angket.....	73
3. Angket Penelitian.....	74
4. Analisis Uji Coba Angket Penelitian.....	83
5. Skor Mentah Hasil Penelitian .....	93
6. Pengolahan Data Hasil Penelitian.....	95
7. Tabel Harga Kritik Z Score.....	113
8. Tabel Harga Kritik Chi Kuadrat.....	114
9. Tabel Harga Kritik Dari r Product Moment Dan Rho Spearman....	115
10. Tabel Distribusi T.....	116
11. Surat Izin Penelitian.....	117

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Pendidikan adalah usaha yang sengaja dilakukan untuk mengembangkan potensi peserta didik melalui kegiatan pembelajaran sehingga ada perubahan ke arah yang positif pada diri peserta didik tersebut. Sekolah merupakan salah satu satuan pendidikan yang melakukan pendidikan formal. Di sekolah peserta didik diajarkan berbagai ilmu pengetahuan, keterampilan dan sikap yang bermanfaat bagi kehidupannya dan juga berbagai ilmu pengetahuan lain yang bisa mengubah tingkah lakunya ke arah yang lebih baik. Proses pendidikan itu dapat berjalan dengan baik bila komponen yang ada dalam sekolah tersebut digunakan semaksimal mungkin. Komponen sekolah tersebut diantaranya kepala sekolah, guru, staf, kurikulum, sarana prasarana serta komponen lain yang dapat menunjang berlangsungnya pembelajaran.

Komponen pendidikan pertama yang sangat penting keberadaannya di sekolah untuk melaksanakan pembelajaran yang baik adalah guru, karena guru merupakan tenaga pendidik yang akan mendidik peserta didik. Berkaitan dengan tugas guru dalam proses pembelajaran, guru berperan sebagai fasilitator, motivator dan stimulator proses pembelajaran yang mengharuskan guru menguasai kemampuan dasar dalam mengajar. Sebagai tenaga profesional, guru memegang peranan dan tanggung jawab yang penting dalam pelaksanaan program pengajaran di sekolah. Guru bertanggung jawab

penuh atas ketercapaian tujuan pengajaran di sekolah. Guru merupakan pembimbing dan contoh bagi siswa dalam pembentukan kepribadian siswa dan karena itu guru perlu mempunyai kinerja yang baik.

Menurut Wibowo (2007:2) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Sejalan dengan itu Moheriono (2012) mengemukakan bahwa: kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran ataupun tujuan organisasi sebagai penjabaran dari visi, misi, dan rencana strategi organisasi yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan. Kinerja guru yang tinggi akan dapat mendukung pencapaian tujuan pendidikan secara maksimal, begitupun sebaliknya dengan kinerja guru yang rendah tujuan pendidikan yang diharapkan sulit dicapai secara maksimal.

Kinerja seorang guru dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya adalah motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan. Sebagaimana diungkapkan oleh Nawawi (2003: 46) menyatakan bahwa seseorang yang bekerja baik memiliki berbagai kompetitif yang akan mendukung kesuksesannya dalam bekerja. Seorang guru yang bekerja mempunyai berbagai kompetensi tertentu yang nantinya digunakan untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugasnya.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru sesuatu yang sangat penting, jika seorang guru memiliki kinerja yang tinggi maka tujuan organisasi/pendidikan akan tercapai dengan hasil yang memuaskan. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru, salah satunya yaitu gaya kepemimpinan yang dipakai oleh pemimpin dalam memimpin organisasinya. Pasolong (2008: 224) mengemukakan bahwa “kepemimpinan yang baik dalam suatu organisasi sangat berperan penting dalam pencapaian tujuan organisasi”. Melalui kepemimpinan organisasi dapat mengarahkan segala sumber daya manusia yang dimiliki demi mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan karena kepemimpinan sebagai tenaga yang dapat mendorong atau membangun motivasi sejumlah orang agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan pada tujuan bersama.

Pada dasarnya kemampuan untuk mempengaruhi orang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tersebut ada unsur kekuasaan. Kekuasaan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mau melakukan apa yang diinginkan oleh pihak lainnya. Pemimpin dalam sebuah organisasi atau sekolah sangatlah berperan penting sekali, karena pemimpinlah yang akan menentukan arah dan tujuan, memberikan bimbingan dan menciptakan iklim kerja yang menyenangkan/mendukung pelaksanaan proses kerja secara keseluruhan agar tujuan yang ditetapkan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Seorang pemimpin tidak hanya mempergaruhi, mendorong, membimbing tetapi harus mampu mengendalikan bawahan, disinilah terlihat gaya kepemimpinan yang dipakai oleh seorang pemimpin. Gaya merupakan kebiasaan yang melekat pada diri seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas kepemimpinannya. Sedangkan gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan, mendorong, dan mengendalikan bawahannya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Menurut Fred Filder (dalam Ulber Silalahi 2002:325) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan itu ada dua yaitu: (a) gaya kepemimpinan yang berorientasi kepada bawahan, dan (b) gaya kepemimpinan yang berorientasi kepada tugas.

Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan, mendorong, dan mengendalikan bawahannya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Namun kenyataan di lapangan terlihat bahwa kinerja guru di beberapa SMK N Kecamatan Lubuk Basung Kabupaten Agam masih rendah. Hal ini terlihat dari fenomena-fenomena yaitu:

1. Masih ada sebagian guru yang mengajar hanya sebagai kewajiban saja tanpa memikirkan kepentingan siswa dan sekolah. Contohnya didalam mengajar guru menyuruh siswa mengcopy bahan ajar tanpa menjelaskan materi tersebut.

2. Kurang adanya kedisiplinan guru dalam melaksanakan tugas terutama pada proses pembelajaran. Dimana tidak sesuainya alokasi waktu yang tersedia dengan waktu yang digunakan.
3. Masih ada sebagian guru yang bekerja jika diperintah dan diawasi oleh kepala sekolah tanpa adanya inisiatif dari guru tersebut. Misalnya guru tidak berinisiatif untuk mengatur siswa yang berkeliaran diluar kelas pada saat jam pelajaran, dan kurang adanya inisiatif guru berupa kreatifitas dalam kegiatan pembelajaran. Seperti dalam melaksanakan pembelajaran guru cenderung menggunakan metode mengajar yang menonton, tanpa menggunakan metode mengajar yang bervariasi, dan guru cenderung mendiktekan bahan pelajaran dan para siswa disuruh mencatat.
4. Ada sebagian guru yang mementingkan kepentingan pribadi di atas kepentingan sekolah. Terlihat dari masih adanya guru tidak datang kesekolah dengan alasan mengikuti acara keluarga yang begitu penting.

Rendahnya kinerja guru diduga karena gaya kepemimpinan yang kurang efektif, hal ini terlihat dari beberapa fenomena berikut:

1. Pemimpin terlihat kurang disegani oleh pegawainya. Hal ini terlihat dari pemimpin yang kurang tegas didalam melaksanakan tugasnya.
2. Pemimpin tidak memperhatikan hubungan kerja. Terlihat dari pemimpin kurang memberikan motivasi kepada guru dalam bekerja dan tidak membina hubungan kerja sama yang baik dalam melaksanakan tugas.

3. Pemimpin terlihat tidak memperhatikan tugas. Seperti dalam melaksanakan tugas pemimpin tidak mempedulikan bagaimana bawahannya bekerja serta kurangnya perhatian pemimpin terhadap tugas yang dilaksanakan guru.

Dari fenomena yang dikemukakan di atas, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang dipakai kepala sekolahnya masih belum bagus. Karena gaya kepemimpinan yang dipakai oleh kepala sekolah memberikan dampak terhadap kinerja guru, sebab salah satu faktor penting tersebut jika tidak ada atau tidak memenuhi standar akan berpengaruh kepada kinerja guru. Jika kinerja guru rendah maka tujuan pendidikan yang diinginkan akan sulit tercapai dengan efektif dan efisien. Oleh sebab itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **"Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru di SMK N Kecamatan Lubuk Basung Kabupaten Agam"**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Kinerja merupakan suatu tindakan/perbuatan yang dilakukan seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam proses belajar mengajar untuk mencapai tujuan pendidikan. Kinerja yang baik dalam bekerja sangat dibutuhkan dalam organisasi, karena dapat memperlancar pencapaian tujuan organisasi. Tinggi rendahnya kinerja guru dalam melaksanakan tugas dipengaruhi oleh berbagai faktor. Menurut Timpe (1993:32) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah: (1)

lingkungan kerja, (2) motivasi kerja, (3) gaya kepemimpinan, (4) perilaku, (5) sikap, dan(6) hubungan dengan rekan kerja.

Berdasarkan faktor-faktor diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru.

### **C. Batasan Masalah**

Melihat dari identifikasi masalah di atas, terlihat bahwa banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru dan gaya kepemimpinan. Maka penulis membatasi penelitian ini pada hubungan gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di SMK N Kecamatan Lubuk Basung Kabupaten Agam.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka rumusan masalah yang akan diteliti adalah:

1. Bagaimana kinerja guru di SMK N Kecamatan Lubuk Basung Kabupaten Agam?
2. Bagaimana gaya kepemimpinan kepala sekolah di SMK N Kecamatan Lubuk Basung Kabupaten Agam?
3. Bagaimana hubungan gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di SMK N Kecamatan Lubuk Basung Kabupaten Agam?

## **E. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi tentang :

1. Kinerja guru di SMK N Kecamatan Lubuk Basung Kabupaten Agam
2. Gaya kepemimpinan kepala sekolah di SMK N Kecamatan Lubuk Basung Kabupaten Agam
3. Hubungan gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di SMK N Kecamatan Lubuk Basung Kabupaten Agam

## **F. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai masukan bagi:

1. Bagi guru SMK N Kecamatan Lubuk Basung Kabupaten Agam sebagai bahan masukan untuk lebih meningkatkan kinerjanya untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.
2. Kepala Sekolah dalam memimpin dan membimbing bawahannya agar dapat bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.
3. Bagi pengawas dalam membina kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru.

## **BAB II**

### **KERANGKA TEORITIS**

#### **A. Kajian Teori**

##### **1. Kinerja Guru**

###### **a. Pengertian Kinerja**

Keberhasilan suatu organisasi/sekolah dalam mencapai tujuannya ditentukan oleh kinerja orang-orang yang berada dalamnya, baik terhadap waktu, pekerjaan, maupun aturan-aturan yang berlaku. Kinerja merupakan salah satu aspek yang harus dimiliki oleh guru, karena guru yang memiliki kinerja yang bagus akan memungkinkan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dan sesuai dengan yang ditetapkan.

Kinerja berasal dari pengertian *performance*, yang sering diartikan sebagai kinerja, hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Menurut Wibowo (2007:2) “kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya”.

Selanjutnya Moheriono (2012) mengemukakan bahwa: “ kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran ataupun tujuan organisasi sebagai penjabaran dari visi, misi, dan rencana strategi organisasi yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan

kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan". Menurut Mitrani (1995; 131) mengemukakan bahwa kinerja adalah "pernyataan sejauh mana seseorang telah memainkan bagiannya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran-sasaran khusus yang berhubungan dengan peranan perseorangan, dan atau dengan memperlihatkan kompetensi-kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi apakah dalam suatu peranan tertentu, atau secara umum".

Dari beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan, kinerja adalah suatu tindakan/perbuatan yang dilakukan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam proses belajar mengajar untuk mencapai tujuan pendidikan.

### **b. Pentingnya Kinerja**

Kinerja seseorang sangat penting diketahui oleh atasannya untuk melihat sejauh mana orang tersebut dapat bekerja sungguh-sungguh dan menggunakan seluruh kemampuannya untuk mencapai tujuan. Menurut Gibson, Juancevich dan Donnelly yang dikutip Wahjosumidjo (1987) kinerja juga dapat digunakan sebagai alat untuk menilai apakah seseorang bekerja sekedar melepaskan tanggung jawabnya saja, sehingga tidak bersungguh-sungguh dan tidak mau menggunakan kemampuan terbaiknya dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Jika dikaitkan dengan tugas guru sebagai pendidik dan pengajar, maka tugas guru sebagai pendidik dan pengajar sangat membutuhkan

adanya kinerja yang baik dalam melaksanakannya. Tugas guru sebagai pendidik lebih ditekankan kepada pesan-pesan moral yang lebih tinggi yang dapat dihayati dan dilaksanakan dalam waktu yang lama, sedangkan tugas guru dalam mengajar artinya guru memberikan pengajaran untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi. Jadi tugas guru sebagai pengajar lebih dititik beratkan pada proses penyajian atau penyampaian materi kepada peserta didik, sehingga peserta didik dapat mengetahui, memahami, menganalisis dan mengevaluasi ilmu pengetahuan yang diajarkan.

Kinerja yang baik dalam mengajar dan mendidik sangat penting dan dibutuhkan untuk mengukur atau menilai kemampuan guru dalam bekerja, sehingga suatu saat dapat diambil keputusan untuk memberikan reward pada guru yang berprestasi atau memiliki kinerja yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya.

### **c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru**

Kinerja merupakan kemampuan atau prestasi yang diperlihatkan guru dalam melaksanakan tugas. Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Timpe (1993) menjelaskan ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu, “faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal antara lain sikap, minat, intelektual, dan motivasi. Sedangkan faktor eksternal adalah sarana dan prasarana, insentif dan gaji, suasana dan lingkungan

kerja". Suryadi yang dikutip oleh Timpe (1993) menyatakan bahwa:" kinerja seseorang dipengaruhi oleh sikap dan sifat individu, disamping lingkungan kerja dan hubungan kerja".

Menurut Timpe (1993:32) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah: (1) lingkungan kerja, (2) motivasi kerja, (3) gaya kepemimpinan, (4) perilaku, (5) sikap, dan(6) hubungan dengan rekan kerja. Selanjutnya Menurut Saydam (1996:486) ada beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi atau kinerja seorang guru dalam melaksanakan tugas yaitu." tingkat kependidikan, pengalaman kerja, lingkungan kerja, peralatan atau sarana pendukung, kepemimpinan, motivasi kerja guru itu sendiri".

Berdasarkan faktor-faktor diatas dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah: (1) motivasi kerja, (2) lingkungan kerja, (3) disiplin kerja (4) gaya kepemimpinan.

#### **d. Indikator Kinerja**

Untuk melihat seberapa besar prestasi yang dicapai, seberapa tinggi tingkat kemampuan yang diperlihatkan guru dalam bekerja dan seberapa baik hasil kerja yang diraih, maka perlu ada aspek-aspek yang dapat dinilai dari kinerja tersebut. Menurut Wirawan (2009:166) aspek-aspek yang dapat dinilai dari kinerja adalah keterampilan kerja, kualitas pekerjaan, tanggung jawab, disiplin, kerja sama dan kuantitas pekerjaan.

Menurut Sastrohadiwiryo (2002:235) mengemukakan bahwa unsur-unsur yang dinilai dalam kinerja adalah dari tingkat kesetian pegawai, ketaatan pegawai, tanggung jawab pegawai, prestasi kerja pegawai, kerja sama pegawai dan prakarsa pegawai.

Ruky (2004:4) mengemukakan bahwa tinggi rendahnya kinerja pegawai dapat dilihat dari kejujuran, ketaatan, disiplin, inisiatif, kreativitas, adaptasi, komitmen, motivasi (kemauan), sopan santun. Disamping itu menurut Sutrisno (2010:176) mengatakan bahwa kinerja dapat juga dipengaruhi oleh "efektifitas dan efisiensi, orientasi dan tanggung jawab, disiplin dan inisiatif".

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan yang menjadi indikator kinerja guru dalam penelitian ini adalah 1) tanggung jawab, 2) disiplin, 3) loyalitas kerja 4) inisiatif kerja. Untuk lebih jelasnya akan dinjelaskan sebagai berikut.

### 1. Tanggung Jawab

Menurut Sastrohadiwiryo (2002:237) "tanggung jawab pegawai dapat dilihat dari sikap serta kesadaran yang tinggi yang menunjukan rasa tanggung jawab besar terhadap pekerjaannya" selanjutnya menurut Nitisemito (1982:136) mengemukakan bahwa: "pegawai yang bertanggung jawab dalam suatu organisasi maka pegawai tersebut suatu perencanaan pekerjaan yang baik serta akan melaksanakan pekerjaan tersebut sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan".

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa guru yang bertanggung jawab terhadap tugasnya, merupakan guru yang mempunyai sikap dan kesadaran yang baik dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan petunjuk serta aturan yang ada.

## 2. Disiplin kerja

Disiplin merupakan ketaatan dan ketepatan suatu aturan yang dilakukan secara sadar tanpa adanya dorongan atau paksaan dari pihak lain. Menurut Anoraga (1988:46) disiplin adalah suatu sikap, perbuatan, untuk selalu mentaati tata tertib. Selanjutnya menurut Wirawan(2009:169) disiplin adalah kesediaan pegawai dalam mematuhi aturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja, jumlah kehadiran, dan keluar kantor bukan untuk urusan dinas.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa dalam melaksanakan tugas guru dituntut untuk memiliki disiplin kerja yang tinggi. Hal ini dimaksudkan untuk mengarahkan tujuan sehingga tata kerja menyangkut waktu dan sasaran kerja dapat diwujudkan dengan baik, sehingga disiplin guru dapat tercermin dalam ketepatan dan ketaatan guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar.

## 3. Loyalitas kerja

Loyalitas kerja merupakan kesetiaan seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Nitisemito (1982:78)

mengemukakan bahwa “loyalitas kerja adalah sesuatu kesetian ataupun kecintaan pegawai terhadap pekerjaannya dan tempat dimana dia bekerja maupun terhadap pimpinan dan rekan-rekannya.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa loyalitas kerja pegawai tercermin dari kesetian dalam melaksanakan pekerjaan, serta terhadap rekan kerja dan juga pimpinannya.

#### 4. Inisiatif kerja

Seorang yang dikatakan memiliki kinerja yang tinggi apabila dia juga memiliki inisiatif yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya. Nitisemito (1982:78) mengemukakan bahwa, “inisiatif yaitu sesuatu yang tumbuh dari dalam diri pegawai tanpa perintah dari pimpinan, rekan kerja ataupun orang lain seperti halnya ide-ide maupun kreasi-kreasi yang memberikan manfaat terhadap pekerjaan yang dilakukan”.

Seiring dengan pendapat diatas Santrohadiwiryo (2002:235) menyatakan bahwa inisiatif adalah kemampuan seorang pegawai untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan sesuatu tindak yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari manajemen lainnya.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa inisiatif adalah suatu sikap dari pegawai atau guru yang melaksanakan tugas atau mengambil keputusan dengan kesadaran

sendiri tanpa perintah dulu oleh pimpinan. Inisiatif kerja guru yang tinggi dapat meningkatkan kinerja guru begitu juga sebaliknya.

#### e. Kinerja Guru

Guru sebagai pelaksana pendidikan sangat menentukan keberhasilan pendidikan itu sendiri. dalam proses pembelajaran kehadiran guru memegang peranan yang sangat penting, karena guru mempunyai tugas dan tanggung jawab merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran disekolah. Menurut Hamzah(2009:19) mengatakan bahwa peran guru sebagai pengelola proses pembelajaran, harus memiliki kemampuan: 1) merencanakan sistem pembelajaran, 2) melaksanakan sistem pembelajaran, 3) mengevaluasi sistem pembelajaran dan 4) mengembangkan sistem pembelajaran.

Sedangkan Suryosubroto (2009:21) mengatakan bahwa kemampuan guru dalam mengelola proses belajar mengajar dikelompokkan menjadi tiga kelompok yaitu: 1) kemampuan merencanakan pembelajaran, 2) kemampuan melaksanakan proses belajar mengajar dan, 3) kemampuan mengevaluasi/penilaian pengajaran.

Dari uraian pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa tugas guru dalam proses pembelajaran adalah: merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan mengevaluasi pembelajaran. Dapat diuraikan sebagai berikut:

### **a. Merencanakan pembelajaran**

Tugas pertama guru sebagai pengajar adalah merencanakan pembelajaran/pengajaran. Perencanaan pembelajaran merupakan hal yang amat dibutuhkan dalam proses belajar mengajar, melalui perencanaan pembelajaran dapat diperkirakan hal-hal yang hendak diujudkan selama proses belajar mengajar yang akan berlangsung. Menurut Ali yang dikutip Skripsi Rusda Nella (2011:23) perencanaan meliputi:

- a. Tujuan yang hendak dicapai
- b. Bahan belajar yang dapat mengantarkan siswa mencapai tujuan
- c. Bagaimana proses belajar mengajar yang akan dicapai
- d. Bagaimana menciptakan dan menggunakan alat untuk mengetahui atau mengukur apakah tujuan itu tercapai atau tidak.

Menurut Mulyasa (2007) dalam menyusun perencanaan pengajaran, tugas guru dapat dibagi menjadi tiga yaitu :

#### **1) Menyusun program pengajaran**

Penyusunan program pengajaran memberikan arahan kepada suatu program lain. Dari program ini keputusan dibuat dalam menentukan kegiatan apa yang akan dilakukan dan menjadi pedoman yang kongkrit dalam pengembangan program selanjutnya. Mulyasa (2007) “program yang dibuat oleh guru antara lain: program tahunan, program semester, program pengayaan dan remedial”.

#### **a) Program tahunan**

Program tahunan menurut Mulyasa (2007:249)

“merupakan program umum setiap mata pelajaran untuk setiap kelas, yang dikembangkan oleh guru mata pelajaran yang bersangkutan”. Program ini perlu disiapkan dan dikembangkan oleh guru sebelum tahun ajaran, karena program ini pedoman bagi pengembangan program lainnya.

Sumber-sumber yang dapat dijadikan bahan pengembangan program adalah daftar kompetensi standar, ruang lingkup dan urutan kompetensi dan kelender pendidikan. Ruang lingkup dan urutan bisa dilakukan oleh masing-masing guru mata pelajaran dan bisa juga dikembangkan dalam kompetensi Kelompok Kerja Guru.

b) Program semester

Program semester merupakan garis-garis besar mengenai hal-hal yang hendak dilaksanakan dan yang hendak dicapai dalam semester tersebut, merupakan penjabaran dari program tahunan.

c) Program pengayaan dan program ramedial

Program ini merupakan pelengkap, dimana dibuat berdasarkan hasil analisis terhadap kegiatan belajar dan terhadap tugas-tugas, hasil tes dan ulangan diperoleh tingkat kemampuan belajar peserta didik. Hasil analisis dipadukan dengan catatan-catatan yang ada dari program lain. Program ini

juga mengidentifikasi modul yang perlu diulang, peserta didik yang wajib mengukuti remedial, dan yang mengikuti program pengayaan.

## 2) Silabus

Menurut Mulyasa (2007:190) “silabus adalah rencana pembelajaran dengan tema tertentu yang mencakup standar kompetensi, kompetensi dasar, materi pembelajaran, indikator, penilaian, alokasi waktu dan sumber belajar yang dikembangkan oleh setiap satuan pendidikan”.

Agar pengembangan silabus yang dilakukan oleh setiap satuan pendidikan tetap berada dalam bingkai pengembangan kurikulum nasional maka dalam pemgembanga silabus perlu diperhatikan prinsip-prinsip pengembangannya. Menurut Mulyasa (2007:191) “ prinsip tersebut adalah 1) ilmiah, 2) relevan, 3) fleksibel, 4) kontinuitas, 5) konsisten, 6) memadai, 7) aktual dan kontekstual, 8) efektifitas, 9) efisien”. Jadi ke-sembilan prinsip tersebut perlu diperhatikan dalam pengembangan silabus.

## 3) Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP)

Rencana Pelaksanaan Pembelajaran merupakan komponem yang penting, tugas guru yang paling utama dalam RPP adalah

menjabarkan silabus kedalam RPP yang lebih operasional dan rinci serta siap dijadikan pedoman atau skenario dalam pembelajaran.

Menurut Mulyasa (2007:212) “RPP adalah rencana yang menggambarkan prosedur dan manajemen pembelajaran untuk mencapai satu atau lebih kompetensi dasar yang ditetetapkan dalam standar isi dan dijabarkan dalam silabus”.

Langkah-langkah dalam pengembangan RPP menurut Mulyasa (2007) adalah: Pertama, mengidentifikasi dan mengelompokkan kompetensi yang ingin dicapai setelah proses pembelajaran. Kompetensi yang dikembangkan harus mengandung muatan yang menjadi materi standar yang dapat diidentifikasi berdasarkan kebutuhan siswa. Kedua, mengembangkan materi standar, materi standar merupakan bahan pembelajaran yang berkenaan dengan apa yang harus dipelajari oleh siswa untuk membentuk kompetensinya. Materi standar merupakan isi kurikulum yang diberikan kepada siswa dalam proses pembelajaran. Ketiga, menentukan metode. Penentuan metode pembelajaran erat kaitannya dengan pemilihan strategi pembelajaran yang paling efektif dan efisien dalam memberikan pengalaman belajar yang diperlukan untuk membentuk kompetensi dasar. Keempat, langkah terakhir dalam mengembangkan RPP adalah merencanakan penilaian. Penilaian hendaknya dilakukan berbasis kelas dan ujian dilakukan berbasis sekolah.

### **b. Melaksanakan pembelajaran**

Melaksanakan pembelajaran pada hakeketnya adalah proses interaksi antar siswa dengan guru dan lingkungan, sehingga terjadi perubahan tingkah laku kearah yang lebih baik. Pelaksanaan pengajaran berpegang pada apa yang tertuang dalam perencanaan yang telah dibuat sebelumnya. Tugas guru dalam mengajar menurut Usman (2010:59) “meliputi kegiatan pembukaan atau pendahuluan, kegiatan inti dan penutup”.

Kegiatan pembuka, sebelum menyajikan pembelajaran seorang guru perlu menyampaikan bahan pengait atau apersepsi dengan cara menghubungkan dengan pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki oleh siswa. Usman (2010:92) mengatakan bahwa kegiatan guru dalam membuka pembelajaran adalah:

- a) Menarik perhatian siswa
- b) Menimbulkan motivasi
- c) Memberi acuan
- d) Membuat kaitan atau hubungan di antara materi-materi yang akan dipelajari dengan pengalaman dan pengetahuan yang telah dikuasai siswa.

Dalam pelaksanaan pembelajaran tugas guru yang paling penting adalah mengkoordinasi lingkungan agar menunjang terjadinya perubahan prilaku bagi siswa. Dalam hal ini guru dapat melakukan pre tes (tes awal). Mulyasa (2007) menyebutkan fungsi fre tes antara lain adalah:

- 1) untuk menyiapkan peserta didik dalam proses belajar mengajar

- 2) untuk mengetahui tingkat kemajuan peserta didik sehubungan dengan proses pembelajaran yang dilakukan
- 3) untuk mengetahui kemampuan awal yang telah dimiliki oleh peserta didik
- 4) untuk mengetahui darimana seharusnya proses belajar mengajar dimulai

Jadi dengan dilakukan pre tes dapat menyiapkan siswa dalam proses belajar mengajar dan dapat mengetahui tingkat kemajuan siswa terhadap pembelajaran yang akan dilakukan dan mengetahui kemampuan awal siswa.

Langkah kedua dalam melaksanakan pengajaran adalah mengelola kegiatan inti, menurut Usman (2010) ada beberapa hal yang harus dilakukan guru yaitu:

1. Menyampaikan materi secara sistematis
2. Memberikan contoh sesuai dengan topik pembahasan
3. Menggunakan alat atau media pelajaran dengan tepat
4. Memberikan kesempatan pada siswa untuk terlibat aktif
5. Memberikan penguatan dengan bervariasi.

Pembentukan kompetensi merupakan bagian dari kegiatan inti dari pelaksanaan pembelajaran. Seorang guru harus bisa membentuk kompetensi yang dimiliki oleh siswa dengan jalan memberikan materi pelajaran. Dalam menyampaikan materi pelajaran tidak cukup hanya diajarkan dalam bentuk ceramah, namun perlu penghayatan yang disertai pengamalan nilai-nilai dan prilaku sehari-hari siswa. Untuk itu guru perlu memvariasikan metode dalam mengajar.

Jika semua kegiatan belajar telah dilaksanakan dengan baik, maka langkah terakhir adalah mengakhiri pelajaran dengan

menyimpulkan materi pelajaran dan memberi tindak lanjut pada siswa dilakukan dengan memberikan tugas pada siswa.

### **c. Mengevaluasi pembelajaran**

Untuk dapat menentukan tercapai tidaknya tujuan pendidikan dan pengajaran perlu dilakukan usaha dan tindakan/kegiatan untuk menilai hasil belajar. Penilaian hasil belajar bertujuan untuk melihat kemajuan belajar peserta didik dalam hal penguasaan materi pengajaran/pembelajaran yang telah dipelajari. Menurut Suryosubroto (2009) penilaian dalam proses belajar mengajar adalah:

#### **1) Evaluasi formatif**

Evaluasi ini merupakan penilaian yang dilakukan guru setelah satu pokok bahasan selesai dipelajari oleh siswa atau disebut juga dengan penilaian pada akhir satuan pelajaran. Penilaian ini berfungsi untuk mengetahui sejauh mana ketercapaian tujuan instruksional khussus yang telah ditentukan dalam setiap satuan pelajaran.

#### **2) Evaluasi sumatif**

Evaluasi sumatif adalah penilaian yang diselenggarakan oleh guru setelah satu jangka waktu tertentu, misalnya pada sekolah lanjutan dilaksanakan pada akhir semester sebagai masukan untuk nilai rapor.

#### **3) Pelaporan hasil evaluasi**

Setelah memberi evaluasi baik formatif maupun sumatif setiap akhir semester guru harus mengolah nilai akhir dan memasukkan dalam buku rapor yang merupakan laporan hasil kerja, tujuannya adalah untuk mengetahui tercapai tidaknya tujuan pengajaran dan mengetahui keefektifan proses belajar mengajar yang dilakukan guru.

#### 4) Pelaksanaan program perbaikan dan pengayaan

Program perbaikan dan pengayaan dalam pengajaran sangat diperlukan dalam rangka pelaksanaan pola belajar yang tuntas. Ketuntasan belajar adalah pencapaian taraf penguasaan minimal yang ditetapkan bagi setiap unit badan pelajaran, baik secara perorangan maupun kelompok.

Menurut petunjuk Teknis No. 166/113.VI/91 dalam Suryosubroto (2009:46) ditetapkan penilaian dan analisis hasil evaluasi belajar serta program perbaikan dan pengayaan, dijabarkan sebagai berikut, “Apabila seorang siswa dalam ulangan (tes formatif/tes sumatif) mencapai nilai kurang dari 7,5 atau daya serapnya kurang dari 75% maka yang bersangkutan harus mengikuti perbaikan”.

Sesuai dengan pendapat di atas, siswa yang taraf penguasaannya kurang dari 75% diberikan program perbaikan (remedial) berupa penjelasan kembali materi yang sedang dipelajari dan pemberian tugas tambahan kepada perorangan siswa

dengan mengerjakan kembali soal/tugas, serta berdiskusi. Sedangkan siswa yang telah mencapai 75% atau lebih diberikan pengayaan berupa membaca/mempelajari bahan pelajaran baru atau penyelesaian tugas pekerjaan rumah (PR).

Untuk melaksanakan evaluasi guru perlu memperhatikan langkah-langkah dalam evaluasi pembelajaran yaitu:

- (a) Membuat kisi-kisi
- (b) Membuat soal
- (c) Pelaksanaan evaluasi
- (d) Mengolah data atau hasil
- (e) Interpretasi data dan menarik kesimpulan
- (f) Tindak lanjut hasil evaluasi.

Jadi dapat disimpulkan bahwa evaluasi penting dilakukan untuk mengukur kemampuan siswa dan menentukan tingkat keberhasilan, baik pengetahuan, keterampilan dan sikap secara efektif dan efisien dalam penggunaan waktu dan metode yang diberikan. serta sebagai masukan dalam membuat perencanaan pembelajaran kedepannya.

## **2. Gaya Kepemimpinan**

### **a. Pengertian Kepemimpinan**

Pimpinan merupakan unsur terpenting dalam organisasi. Karena pimpinan diperlukan untuk mengatur jalannya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Jika dikaitkan dengan

organisasi/lembaga sekolah, kepala sekolah merupakan pemimpin yang mengarahkan orang yang dipimpin yaitu guru-guru agar tindakan guru sesuai dengan apa yang diharapkan kepala sekolah.

Menurut Waluyo dalam Harbani Pasolong(2007:173) mengatakan bahwa pimpinan merupakan unsur yang paling utama dalam organisasi, karena baik buruknya perilaku bawahan tergantung pada perilaku pemimpin dalam membina bawahan. Sejalan dengan pendapat tersebut Menurut Nawawi dan Martini (1992:13-15) kepemimpinan adalah proses pemberian motivasi agar orang-orang yang dipimpin melakukan kegiatan atau pekerjaan sesuai dengan program yang telah ditetapkan. Dimana dalam kepemimpinan itu terdapat unsur-unsur yang diidentifikasi sebagai berikut:

- a) Adanya seseorang yang berfungsi memimpin
- b) Adanya orang lain yang dipimpin
- c) Adanya kegiatan menggerakkan orang lain yang dilakukan dengan mempengaruhi perasaan, pikiran dan tingkah laku.
- d) Adanya tujuan yang hendak dicapai
- e) Berlangsung berupa proses didalam kelompok/organisasi.

Dalam hal ini, Nawawi dan Martini menyatakan bahwa seorang pemimpin harus berperan sebagai pemberi motivasi terhadap orang yang dipimpin dengan cara menggerakkan bawahannya untuk dapat bekerja lebih baik untuk mencapai tujuan. Pendapat lain tentang kepemimpinan dinyatakan oleh Hersey & Blanchard dalam Harbani

Pasolong ( 1982:99), menyebut kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Menurut Robbins dalam Harbani Pasolong (2006:432), menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran.

Dari beberapa pengertian para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi pegikut/bawahannya dalam melakukan kerja sama pengikut/bawahan tersebut dapat melaksanakan apa yang diinginkan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

### **b. Sifat Kepemimpinan**

Berhasil atau gagalnya pemimpin dapat dilihat dari sifat-sifat atau mutu pribadi dari pemimpin tersebut dalam memimpin. Ahmadi (1990:92) menyatakan sebagai berikut:

Sifat utama dari seorang pemimpin adalah kemampuannya mewujudkan interaksi dan situasi kepemimpinan yang sebaiknya agar kebutuhan dan tujuan kelompok/organisasi/lembaga dapat tercapai dengan efisien.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pemimpin harus dapat memanfaatkan situasi kepemimpinannya untuk menciptakan interaksi dan kerja sama timbal balik dan saling memenuhi antara pemimpin dengan yang dipimpin. Ada beberapa sifat

kepemimpinan yang dapat digunakan oleh kepala sekolah dalam mengelola organisasi kerjanya yaitu sekolah .

Sehubungan dengan hal tersebut Prof.Dr.A. Abdurrachman<sup>2</sup>(dalam Ngalim Purwanto 2009:53) menyebutkan macam-macam sifat kepemimpinan ada lima yaitu:

- a) Adil
- b) Suka melindungi
- c) Penuh inisiatif
- d) Penuh daya tarik
- e) Penuh kepercayaan pada diri sendiri

Menurut Ordway Tead<sup>3</sup> (dalam Ngalim Purwanto 2009:53) mengemukakan sifat-sifat kepemimpinan yang harus dimiliki seorang pemimpin yaitu:

- a) Berbadan sehat, kuat dan penuh energy
- b) Yakin akan maksud dan tujuan organisasi
- c) Selalu bergairah
- d) Bersifat ramah tamah
- e) Mempunyai keteguhan hati
- f) Unggul dalam teknik bekerja
- g) Sanggup bertindak tegas
- h) Memiliki kecerdasan
- i) Pandai mengajari bawahan
- j) Percaya pada diri sendiri

Elsbree dan Reutter<sup>4</sup> (dalam Ngylim Purwanto 2009:53) mengemukakan syarat-syarat bagi seorang pemimpin (pendidikan) yang baik harus memiliki:

- a) Sifat-sifat personal dan social yang baik
- b) Kecakapan intelektual
- c) Latar belakang pengetahuan yang sesuai
- d) Filsafat pendidikan dan bimbingan
- e) Kecakapan dan sikap terhadap pengajaran dan teknik-teknik mengajar
- f) Pengalaman professional dan nonprofessional
- g) Potensi untuk mengembangkan profesinya
- h) Kesehatan fisik dan mental

Dengan adanya sifat-sifat kepemimpinan diatas, kepala sekolah sebagai pemimpin hendaknya harus mampu mengembangkan sifat-sifat tersebut agar guru-guru mempunyai kinerja yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya.

### **c. Gaya Kepemimpinan**

Gaya pada dasarnya berasal dari bahasa Inggris “*Style*” yang berarti mode seseorang yang selalu nampak yang menjadi cirri khas orang tersebut. Gaya merupakan kebiasaan yang melekat pada diri seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas kepemimpinannya. Nawawi dkk, (1993:9) menyatakan bahwa “kepemimpinan dapat diartikan

sebagai kemampuan mendorong sejumlah orang dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama”. Sehubungan dengan pengertian kepemimpinan, Hersey & Blanchard dalam Harbani Pasolong (1982:99), menyebut kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu.

Robert dkk(dalam Hersey & Blancard, 1990:99) menjelaskan defenisi kepemimpinan sebagai” pengaruh antar pribadi yang dilakukan dalam suatu situasi yang diarahkan, melalui proses komunikasi, pada pencapaian tujuan tertentu”. Kemudian dipertegas oleh Wahjousumidjo (1984:26) bahwa tipe kepemimpinan yaitu: “ kemampuan seseorang mempengaruhi perilaku orang lain untuk berfikir dan berperilaku dalam rangka perumusan dan pencapaian tujuan organisasi didalam situasi tertentu”. Kemudian Hersey & Blanchard dalam Harbani Pasolong (1982:152) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola-pola perilaku konsisten yang mereka terapkan dalam bekerja dengan dan melalui orang lain seperti yang dipersiapkan orang-orang itu”. Dan Thoha dalam Harabani Pasolong (2004:49) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan “ merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain”.

Berdasarkan pendapat diatas maka gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam

mempegaruhi, mengarahkan, mendorong, dan mengedalikan bawahannya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. .

Secara umum gaya kepemimpinan terdiri dari gaya kepemimpinan otokratis, demokratis, laissez faire, gaya kepemimpinan gabungan antara ketiga gaya tersebut, gaya kepemimpinan situasional dan lain-lain. Ngalim Purwanto(2009:48) mengemukakan bahwa: gaya kepemimpinan adalah cara atau teknik seseorang dalam menjalankan suatu kepemimpinannya.

Gaya kepemimpinan lain seperti yang dikemukakan oleh Hersey (1990) adalah: gaya kepemimpinan situasional. Kata situasional menunjukkan penekanan akan pentingnya factor situasi dalam mempengaruhi menggerakkan, memecahkan masalah dan mengambil keputusan. Sehingga mempengaruhi perilaku seorang pemimpin. Seperti menurut Hersey (1990:178) “situasional yang dimaksud adalah pertimbangan terhadap persiapan yang diperlihatkan pengikut (bawahan) dalam melaksanakan tugas, fungsi,dan tujuan tertentu.

Gaya kepemimpinan seseorang dalam prakteknya sangat situasional dalam pandangan ini berarti bahwa tidak ada seorang pemimpin yang sangat konsisten menggunakan satu gaya kepemimpinan tertentu terlepas dari situasi yang dihadapinya. Artinya efektivitas kepemimpinan seseorang sangat tergantung kepada

kemampuannya membaca situasi yang dihadapinya, dan menyesuaikan gayanya dengan situasi tersebut sedemikian rupa sehingga ia efektif menjalankan fungsi-fungsi kepemimpinannya. Menurut teori situasional, seorang pemimpin yang otokratik akan dapat mengubah kepemimpinannya yang otokratik itu dengan yang lain, misalnya dengan gaya demokratik, apabila situasi tertentu menuntutnya.

Menurut Fred Filder (dalam Ulber Silalahi 2002:325) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan itu ada dua yaitu: (a) gaya kepemimpinan yang berorientasi kepada bawahan, (b) gaya kepemimpinan yang berorientasi kepada tugas. Untuk lebih jelasnya akan diuraikan indikator masing-masing gaya kepemimpinan tersebut:

### 1. Gaya Kepemimpinan yang Berorientasi Pada Tugas

Gaya kepemimpinan kepala sekolah yang berorientasi kepada tugas merupakan perilaku pemimpin yang lebih mementingkan tugas dari pada memberikan pembinaan kepada bawahannya. Pemimpin lebih menekankan kepada pencapaian tujuan dan tidak mempedulikan bagaimana bawahannya bekerja untuk mencapai tujuan tersebut. Pemimpin juga memberikan batasan antara peranan pemimpin dan peranan bawahan dalam pencapaian tujuan organisasi. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa kepala sekolah yang memiliki gaya kepemimpinan yang

berorientasi kepada tugas dalam prakteknya menurut Wahjosumidjo (1995:63) adalah:

Memberikan 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.

Berdasarkan kutipan diatas, akan dijelaskan sebagai berikut:

(a) Memberikan petunjuk kepada bawahan

Kepala sekolah dalam melaksanakan kepemimpinannya perlu memberikan petunjuk, bimbingan dan pengarahan kepada guru-guru supaya mereka dapat melaksanakan tugas secara terarah agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Memberikan petunjuk kepada bawahan merupakan pelaksanaan fungsi manajemen oleh pemimpin atau atasan yaitu pengarahan. Arikunto (1990:42) mengemukakan bahwa: “pengarahan adalah suatu usaha untuk memberikan penjelasan, petunjuk, serta pertimbangan dan bimbingan terhadap para petugas yang terkait baik secara struktural maupun fungsional agar pelaksanaan tugas bias berjalan lancar”.

Sehubungan dengan kegiatan diatas pimpinan yang berorientasi kepada tugas memastikan apakah bawahan telah melaksanakan tugas sesuai dengan yang diberikan, yang mengacu kepada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

(b) Melakukan pengawasan secara ketat terhadap pelaksanaan tugas

Terry yang dikutip Manullang (1981:34) menjelaskan “Pengawasan adalah untuk menentukan apa yang telah dicapai, mengadakan evaluasi atasnya dan mengambil tindakan-tindakan korektif apabila diperlukan, untuk menjamin agar hasilnya sesuai dengan rencana”. Sedangkan Sondang Siagian (1970: 135) menjelaskan bahwa pengawasan adalah “proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya”. Berdasarkan kutipan diatas, dapat disimpulkan bahwa pengawasan merupakan salah satu kegiatan penting yang perlu dilakukan sesuai dengan yang direncanakan.

(c) Menanamkan keyakinan bawahan dalam pelaksanaan tugas

Menanamkan keyakinan pada bawahan dalam melaksanakan tugas perlu dilakukan pemimpin, karena jika guru punya keyakinan yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya maka guru akan lebih terdorong untuk bekerja dengan baik sehingga mencapai prestasi kerja yang tinggi, bebas dari keraguan dan kebimbangan yang mengganngu kegiatannya. Sondang Siagian (1994:141) mengemukakan bahwa:

Dalam menggerakkan unsur manusia dalam organisasi penting untuk menumbuhkan percaya diri sendiri baik dalam menggunakan hak maupun dalam melaksanakan kewajiban seseorang

Keyakinan diri guru pada dasarnya dapat timbul karena dimilikinya pengetahuan dan kemampuan yang sesuai dengan bidang tugasnya. Namun dengan demikian, tugas itu belum dirasa cukup karena selain itu masih diperlukan peran kepala sekolah sebagai pemimpin untuk memberikan dorongan, pengaruh agar guru-guru dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.

(d) Menekankan pentingnya melaksanakan tugas dengan baik

Menekankan pentingnya melaksanakan tugas dengan baik bagi para bawahan merupakan kegiatan lain yang perlu dilakukan oleh pimpinan yang berorientasi kepada tugas. Kepemimpinan ini lebih menekankan pada bawahan agar dapat menyelesaikan tugasnya sesuai dengan rencana, standar hasil kerja yang diharapkan. Maka dari itu pimpinan perlu memberitahukan aturan-aturan kerja pada bawahan, menetapkan batas waktu penyelesaian tugas dan ketentuan lain yang harus dipenuhinya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

## 2. Gaya Kepemimpinan yang Berorientasi Bawahan

Gaya kepemimpinan yang berorientasi pada bawahan, lebih mementingkan perhatiannya pada hubungan kemanusiaan yang

baik. Kepala sekolah perlu memperhatikan dan menciptakan suasana emosional yang dapat mendukung bawahan dan dapat bekerja dengan penuh semangat. Suasana yang dimaksud menyangkut pembinaan hubungan kemanusiaan dengan guru secara baik, sehingga menimbulkan rasa akrab, rasa kekeluargaan dan bahagia pada diri bawahan dalam bertugas.

Pemimpin yang berorientasi pada bawahan adalah kepala sekolah tersebut dapat bekerjasama serta melibatkan guru dalam mengambil keputusan dan membina hubungan yang bersifat kekeluargaan. Menurut Wahjosumidjo (1985:63) indikasi dari gaya kepemimpinan kepala sekolah yang berorientasi kepada bawahan adalah: a) kepala sekolah lebih memberikan motivasi kepada bawahan, b) kepala sekolah lebih mementingkan kerja sama dengan bawahan, c) kepala sekolah melibatkan guru dalam mengambil keputusan, dan d) kepala sekolah lebih bersifat membina hubungan kekeluargaan.

Untuk lebih jelasnya, masing-masing indicator tersebut diatas akan diuraikan sebagai berikut:

- a. Kepala sekolah memotivasi guru/bawahan dalam bekerja  
Pemberian motivasi perlu diberikan kepada guru oleh kepala sekolah untuk mendorong guru dalam melaksanakan tugasnya. Adakala guru bekerja atas kemauan sendiri dan ada juga pengaruh atau dorongan dari luar.

Factor yang mendorong seseorang dinamakan motif. Seseorang dapat termotivasi untuk bekerja karena adanya motif-motif tertentu, motif dapat dibagi dua yaitu motif instriksik yaitu motif yang bersumber dari dalam diri seseorang untuk bekerja seperti minat, cita-cita, dan motif ekstrinsik yaitu motif yang bersumber dari luar diri seseorang, misalnya pengaruh pimpinan.

Wahjosumidjo (1985:177) menyatakan bahwa: motif adalah dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk bekerja, untuk berprilaku dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu kepala sekolah selaku pemimpin harus mengetahui dan memahami apa yang menjadi motif bagi guru untuk bekerja, apa yang menjadi dorongan atau apa yang mereka butuhkan agar dapat bekerja dengan efektif dan efisien. Maka kepala sekolah dapat mengambil tindakan untuk memotivasi bawahannya dalam bekerja.

b. Mementingkan kerja sama dengan bawahan

Menurut Kusman dan Rifma (2002:277) ada 7 cara dilakukan kepala sekolah untuk memperoleh kerja sama yaitu; hindarilah perdebatan, bersikaplah terus terang, buatlah rangka fikiran yang diterima, belajarlah untuk mengungkapkan kata tidak dengan tidak melukai hati orang,

buatlah apa yang harus dikerjakan terkesan, buatlah perintah secara baik dan berilah orang puji-pujian terlebih dahulu.

Oleh karena itu untuk mencapai tujuan sekolah, kepala sekolah perlu membina kerja sama yang baik dengan guru-guru, tanpa kerja sama yang baik sukar bagi kepala sekolah untuk melaksanakan berbagai aktivitas atau kegiatan dalam rangka mencapai tujuan.

c. Melibatkan guru dalam mengambil keputusan

Dengan ikut melibatkan bawahan berpartisipasi dalam mengambil keputusan dapat menjadikan suatu organisasi lebih efektif dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Beberapa keuntungan lain yang dapat diperoleh pimpinan dalam melibatkan guru dalam pekerjaan sebagaimana yang dikemukakan oleh Sujak (1990:63) yaitu:

.....beberapa keuntungan yang akan diperoleh dalam melibatkan bawahan berpartisipasi dalam proses melibatkan pengambilan keputusan diantaranya alternatif pemecahan masalah yang lebih baik, karena dengan keterlibatan bawahan akan memungkinkan munculnya beberapa pengalaman dan ide yang beraneka ragam serta latar belakang peninjauan masalah dapat dilihat dari sudut pandang yang berbeda. Demikian pula kontinuitas terhadap hasil keputusan yang ditetapkan akan meningkat sehingga memungkinkan terlaksananya secara mudah dan dapat diterima oleh anggota kelompok

Jadi dapat terlihat bahwa keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan dapat memberikan sumbangan yang cukup besar kepada pencapaian tujuan sekolah.

d. Mengembangkan hubungan kekeluargaan

Kepala sekolah harus mempunyai kemampuan bergaul dengan personil sekolah agar dapat menumbuhkan dan mengembangkan hubungan kekeluargaan disekolah.

Nawawi (1981:85) mengemukakan bahwa “ pemimpin yang baik tidak menjauhkan diri dari anggota kelompoknya, tidak mengasingkan diri karena merasa dirinya penting dari anggota kelompok lain”. Pemimpin yang menjauhkan diri dari anggota kelompoknya tidak akan menghayati perasaan, pikiran, aspirasi dan keluhan-keluhan yang terdapat dalam kelompoknya. Akibatnya pemimpin yang bersikap seperti itu tidak akan mampu memecahkan permasalahan yang ada dalam kelompoknya secara efektif.

Dari uraian diatas kepala sekolah sebagai pemimpin yang baik dan berhasil dalam melaksanakan tugasnya bukan merasa lebih penting dari anggotanya akan tetapi mampu bergabung bersama dalam suatu organisasi. Kepemimpinan kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya harus mempunyai kemampuan bergaul dengan guru-guru disekolah yaitu: bersikap ramah dan luwes, hormat

menghormati dengan guru-guru, sehingga terbina hubungan yang baik antara kepala sekolah dengan guru sudah terbina maka kepala sekolah dan guru dapat melaksanakan tugas masing-masing dengan hubungan kekeluargaan yang harmonis.

### **3. Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Guru**

Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi orang lain agar bawahan atau guru dapat bekerja sama dan dapat melaksanakan tugas dengan baik dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan sebagai alat, sarana/proses untuk membujuk orang agar bersedia melakukan sesuatu secara suka rela dan suka cita. Kepemimpinan merupakan proses pencapaian tujuan untuk mempengaruhi orang lain. Kemampuan efektif kepemimpinan memerlukan pengembangan yang terencana, teratur, terus menerus, berlanjut dan berkesinambungan. Seorang pemimpin harus memiliki pengetahuan, kecakapan, keterampilan, budi luhur, sikap pribadi dan sosial. Dimana seorang pemimpin bertugas untuk mengarahkan, membimbing dan mempengaruhi bawahannya agar pikiran dan kegiatannya tidak menyimpang dari tugas pokoknya masing-masing dengan menerapkan gaya kepemimpinan seperti: gaya kepemimpinan yang berorientasi pada bawahan dan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas.

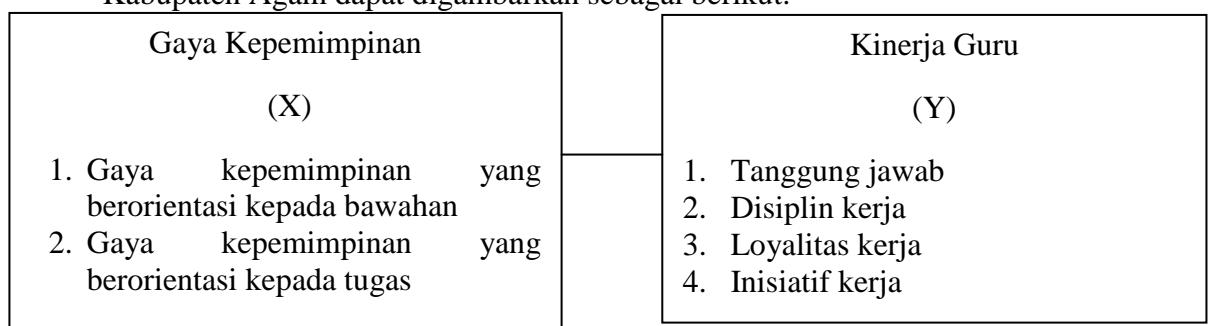
Menurut Zenger (2004:39) mengatakan bahwa “untuk mengubah perilaku dan karakter seseorang agar dapat bekerja secara optimal dan memuaskan, maka seorang pemimpin harus mampu membangun hubungan dengan seluruh pegawai secara baik dalam situasi kerja yang aman dan nyaman”. Selanjutnya Fiedler dalam Thoha (2004:63), menyatakan bahwa ”kinerja dapat dicapai secara efektif apabila pemimpin dalam organisasi tersebut mengembangkan suatu kepemimpinan situasional”. Dimana pendekatan situasional merupakan pendekatan yang menyatakan bahwa teknik manajemen yang paling baik memberikan kontribusi untuk pencapaian sasaran organisasi dalam situasi atau lingkungan yang berbeda.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru salah satunya dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan. Hal ini menggambarkan kinerja pegawai yang tampak mempunyai hubungan atau keterkaitan dengan gaya kepemimpinan yang ada dalam organisasi tersebut. Hubungan tersebut dapat dilihat dari dampak gaya kepemimpinan ini sendiri. Karena gaya kepemimpinan yang di gunakan oleh pemimpin akan berpengaruh kepada kinerja yang dihasilkan oleh guru, jika pemimpin mengaplikasikan gaya kepemimpinan yang bagus atau membuat bawahannya senang dalam organisasi yang dipimpinnya akan menunjukkan kinerja yang baik juga dalam organisasi itu untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai.

## B. Kerangka Konseptual

Kinerja merupakan hasil atau prestasi yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugasnya didalam bekerja agar tujuan yang ingin dicapai dapat terwujud secara efektif dan efisien. Kinerja seorang guru itu dapat dilihat dari berbagai unsur diantaranya tanggung jawab, disiplin kerja, loyalitas kerja, dan inisiatif. Keberhasilan yang diperoleh guru dalam melaksanakan tugasnya dengan hasil yang yang memuaskan juga ditentukan oleh gaya kepemimpinan yang digunakan oleh pimpinan dalam memimpin suatu organisasi diantaranya gaya kepemimpinan yang berorientasi kepada bawahan dan gaya kepemimpinan yang berorientasi kepada tugas.

Secara konseptual Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru di SMK N I Kecamatan Lubuk Basung Kabupaten Agam dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar I: Kerangka Konseptual Penelitian Tentang Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Guru.

## C. Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan yang berarti antara gaya kepemimpinan dengan kinerja guru.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Kinerja guru di SMK N Kecamatan Lubuk Basung Kabupaten Agam berada pada kategori cukup baik(72,66%) dari skor ideal dengan rata-rata (Mean) 119,9 dan standar deviasi 20,04. Hal ini berarti menunjukkan kinerja guru di SMK N Kecamatan Lubuk Basung Kabupaten Agam berada pada kategori cukup baik.
2. Gaya kepemimpinan kepala sekolah yang berorientasi pada bawahan di SMK N Kecamatan Lubuk Basung Kabupaten Agam berada pada kategori cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari perbandingan skor rata-rata(Mean) yang diperoleh dengan skor maksimal dikali 100%. Mean yang diperoleh 81,3 skor maksimal 105 dan standar deviasi 38,4. Persentase ini (77,42%) berada pada kategori cukup baik.
3. Terdapatnya hubungan yang berarti antara gaya kepemimpinan yang berorientasi pada bawahan dengan kinerja guru di SMK N Kecamatan Lubuk Basung Kabupaten Agam. Besarnya koefisien korelasi yang diperoleh  $r_{\text{hitung}} = 0,72 > r_{\text{tabel}} 0,330$  pada taraf kepercayaan 99%. Berarti semakin baik gaya kepemimpinan yang berorientasi pada bawahan maka semakin meningkat pula kinerja guru, sebaliknya jika gaya kepemimpinan kurang efektif/kurang baik maka kinerja guru pun akan rendah.

**B. Saran**

1. Kinerja guru di SMK N Kecamatan Lubuk Basung Kabupaten Agam sudah cukup baik, kepala sekolah sebagai pemimpin hendaknya selalu meningkatkan disiplin kerja, tanggung jawab, inisiatif, dan loyalitas guru dalam melaksanakan tugas supaya dimasa mendatang kinerja guru lebih baik lagi.
2. Gaya kepemimpinan Kepala Sekolah yang Berorientasi pada Bawahan di SMK N Kecamatan Lubuk Basung Kabupaten Agam sudah terlaksana cukup baik. Supaya kepemimpinan kepala sekolah lebih baik lagi pimpinan harus bisa memelihara hubungan kerja sama yang baik terhadap para bawahan serta adanya pengarahan dan motivasi terhadap guru.
3. Karena terdapat hubungan yang positif antara gaya kepemimpinan dengan kinerja guru maka diharapkan pada pimpinan untuk dapat menumbuhkan motivasi kerja, disiplin kerja guru demi mendapatkan kinerja yang lebih baik dari para guru tersebut.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji. 2001. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- A. Muri Yusuf. 2007. Metode Penelitian. Padang: UNP PRESS.
- Buku Panduan Penulisan Skripsi. 2010. Universitas Negeri Padang.
- Daris, Ahmad. (2002). *Kinerja Pegawai Tata Usaha Sekolah Menengah Umum (SMU) Kota Padang (Skripsi)*. Padang: Universitas Negeri Padang
- Hamzah. (2009). Profesi Kependidikan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:PT. Bumi Aksara.
- Hersey, Paul dan Blancard, Ken. 1990. *Manajemen Perilaku Organisasi Pidayagunaan Sumber Daya Manusia Edisi IV* (Terjemahan: Agus Dharma). Jakarta: Erlangga.
- Kartono, Kartini. 2005. *Kepemimpinan; Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?* Jakarta:PT. Grafindo Persada.
- Manullang. (1981). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mitrani, Allain dan Murray. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia Berdasarkan Kompetensi*. Jakarta: Inter Nusa.
- Moheriono.2012. *Indikator Kinerja Utama(IKU)*. Jakarta:PT Raja Grafindo Persada.
- Mulyasa, E. 2007. *Menjadi Guru Profesional; Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung; PT Remaja Rosdakarya.
- Muhammad, Arni. 2007. Hand Out Statistik Pendidikan. UNP: Padang.
- Nawawi, Hadari dan Martini, Hadari. M. 1992. *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta:Gadjah Mada University Press.
- Nitisemito, Alex, 1982. *Manajemen Personalia*. Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Pasolong, Harbani. 2008. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: Alfabeta
- Purwanto, Ngalim, MP. 2009. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Rivai. Veithzal. 2008. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi edisi ketiga*. Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada.
- Ruky, Achmad S. 2001. *Sistem Manajemen Kinerja Perfomance Management System*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.