

## **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU SMK HANG TUAH I JAKARTA**

**Vera Agustina Yanti**  
**Akademi Sekretari dan Manajemen BSI Jakarta**  
**vera.vay@bsi.ac.id**

### **ABSTRACT**

*Education is very strategic role and it is so important in develop human resources. It is not only focuses based on the system, teaching materials, facilities or infrastructure that is used in educate. Based thing that must be considered is the influence of headmaster leadership style in increase teacher performance so it can build and create human resources that are reliable and better. This research is descriptive-quantitative of observation, interviews, questionnaire data and documentation. The data is processed by using SPSS 22. Population used is the teachers at SMK Hang Tuah I Jakarta and there were 22 people as sample. To calculate the result of research questionnaire, this research using likert scale, correlation coefficient, determination coefficient, and regression coefficient. The result of this research is the teacher performance is influenced by the headmaster leadership style by 45,2% with sig 0,01%<0,05% and based on the result of regression analysis the equation obtained  $Y=4.322+0,863$ . It shows that increasing the headmaster leadership style can increase the teacher performance.*

**Keywords: Leadership Style, Performance**

### **PENDAHULUAN**

#### **Latar Belakang Masalah**

Pendidikan merupakan peran yang sangat strategis dan begitu penting dalam membangun sumber daya manusia. Untuk itu, dibutuhkan sistem pendidikan yang mampu menghasilkan manusia seutuhnya, yaitu sistem pendidikan yang memandang bahwa kualitas merupakan salah satu tujuannya.

Upaya untuk mencerdaskan kehidupan bangsa melalui pendidikan yang bermutu, pada dasarnya merupakan sebuah cita-cita besar yang telah diimpikan sejak bangsa ini merdeka. Mencerdaskan dalam hal ini mencakup akan kebutuhan pendidikan bagi seluruh rakyat Indonesia agar menjadi individu atau penerus bangsa yang lebih bermoral, berkualitas, dan juga berkompeten. Tidak hanya berfokus pada sistem, bahan ajaran, sarana ataupun prasarana yang digunakan dalam mendidik, hal dasar yang sangat penting untuk fokus dari perhatian kita adalah peranan dan pengaruh gaya kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah untuk meningkatkan kualitas kinerja dari guru dan karyawan.

Salah satu cara untuk meningkatkan sumber daya manusia melalui bidang pendidikan yakni, sebagai tenaga pendidikan dalam hal ini guru dan karyawan yang berada dalam lingkungan sekolah memiliki kemampuan, kinerja dan kualitas yang tinggi sesuai atau bahkan melebihi standar mutu. Oleh karena itu

diadakanlah beberapa macam penelitian dan penilaian kemampuan yang tepat untuk menilai kualitas dan kinerja pada tenaga pendidik dalam lingkungan sekolah.

Pimpinan dalam dunia pendidikan disebut sebagai kepala sekolah, dimana peranannya sebagai pimpinan sangat penting. Kepemimpinan seorang kepala sekolah diharapkan mampu memberikan motivasi kerja beserta contoh yang baik bagi para *stakeholders* sekolah, dan ada baiknya juga kepala sekolah ikut terlibat secara langsung dalam pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan bersama.

Seorang kepala sekolah tidak hanya berfungsi sebagai pemegang kekuasaan dan kewenangan tertinggi, kepala sekolah juga harus mampu untuk mengatur dan memberdayakan sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan pendidikan, dikarenakan salah satu keberhasilan sekolah dalam mewujudkan tujuan pendidikan ditentukan oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam lingkungan sekolah.

Dalam hal pemberdayaan sumber daya yang berfokus pada sumber daya manusianya, tenaga pendidik dan tenaga kependidikan memiliki tanggung jawab yang sangat besar dalam mengemban tugas ini. Sehingga standar mutu pendidikan dan tenaga kependidikan perlu untuk ditingkatkan. Sebagai pemimpin, kepala sekolah juga perlu mengadakan penilaian dan evaluasi terhadap kinerjanya dan kinerja para *stakeholders* sekolah. Kinerja yang baik dari guru maupun karyawan sangat diharapkan mampu mempengaruhi produktifitas dan peningkatan mutu sekolah, oleh karena itu sangat penting bagi kepala sekolah untuk memerankan kepemimpinannya dalam melakukan pengawasan yang berkala terhadap potensi dan kinerja dari masing-masing *stakeholders* sekolah.

Penilaian kinerja tentunya menjadi suatu hal yang sangat penting bagi semua perusahaan maupun organisasi yang ingin maju dan berkembang. Sama halnya dengan sekolah, pihak sekolah juga perlu mengadakan penilaian kerja untuk seluruh guru yang berada di dalamnya. Penilaian dilakukan untuk memperhatikan kesesuaian guru dalam melaksanakan pekerjaannya yang nanti juga dapat dijadikan sebagai tolak ukur untuk dijadikan pengambilan keputusan oleh kepala sekolah sebagai pimpinan.

## **LANDASAN TEORI**

### **Kepemimpinan**

#### **Pengertian Kepemimpinan**

Penentu utama dari berhasil atau tidaknya suatu perusahaan maupun organisasi dilihat dari kepemimpinannya. Pengertian kepemimpinan banyak dikemukakan oleh para ahli menurut sudut pandang masing-masing, dimana dari beberapa definisi tersebut menunjukkan adanya beberapa kesamaan.

Menurut James M. Black dalam Samsudin (2010:287) “Kepemimpinan adalah kemampuan meyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerjasama di bawah kepemimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.

Wirawan dalam Sagala (2012:144) mendefinisikan “Kepemimpinan sebagai proses pemimpin menciptakan visi, mempengaruhi sikap, perilaku, pendapat, nilai-nilai, norma dan sebagainya dari pengikut untuk merealisasi visi”.

Di dalam dunia pendidikan atau organisasi sekolah, kepemimpinan diperankan oleh seorang Kepala Sekolah sebagai pemegang kekuasaan dan kewenangan.

Menurut Sagala (2012:145) menyimpulkan bahwa:

Kepemimpinan adalah suatu pokok dari keinginan manusia yang besar untuk menggerakkan potensi organisasi, kepemimpinan juga salah satu penjas yang paling populer untuk keberhasilan atau kegagalan dari suatu organisasi. Artinya organisasi sekolah atau institusi pendidikan jika dinyatakan berhasil dan gagal faktor penentu utamanya adalah kepemimpinannya.

Sejalan dengan pendapat tersebut Priansa dan Samad (2014:185) mengemukakan secara lebih spesifik bahwa “Kepemimpinan kepala sekolah berkenaan dengan kemampuan dan kompetensi kepala sekolah, baik *hard skill* maupun *soft skills*”.

Berdasarkan definisi yang telah dikemukakan oleh beberapa tokoh di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu sikap atau perilaku seorang pemimpin untuk mempengaruhi, membimbing, meyakinkan, menggerakkan, hingga memotivasi seluruh anggotanya melakukan aktivitas untuk merealisasikan visi dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama, dan pada intinya kepemimpinan juga menjalankan fungsi manajemen.

Dari definisi-definisi tersebut pula dapat kita lihat bahwa kepemimpinan dan pimpinan memiliki perbedaan yang besar dimana kepemimpinan merupakan sikap, sifat atau perilaku yang dimiliki oleh seorang pemimpin dan pemimpin adalah orang yang menunjukkan sikap kepemimpinan. Pendapat ini lebih dapat dipahami bahwa kepemimpinan terletak pada kelebihan khusus yang dimiliki secara *personal*, dimana dengan kelebihan yang dimiliki dia mampu berperan untuk mempengaruhi dan memberdayakan orang lain untuk mencapai suatu tujuan.

### **Peranan Kepemimpinan**

Covey dalam Rivai (2014:156) membagi peran kepemimpinan menjadi tiga bagian yaitu:

1. *Pathfinding* (pencarian alur) peran untuk menentukan visi dan misi yang pasti.
2. *Aligning* (penyelaras) peran untuk memastikan bahwa struktur, sistem dan proses operasional organisasi memberikan dukungan pada pencapaian visi dan misi.
3. *Empowering* (pemberdaya) peran untuk menggerakkan semangat dalam diri orang-orang dalam mengungkapkan bakat, kecerdikan dan kreativitas laten untuk mampu mengerjakan apapun dan konsisten dengan prinsip-prinsip yang disepakati.

Dalam organisasi sekolah, kepala sekolah sebagai pemimpin melakukan peran aktif dalam kegiatan pengembangan staf, memperbaiki unjuk kerja pengajaran, melakukan kepemimpinan pengajaran langsung pada guru dan konselor, meyakinkan bahwa unjuk kerja guru di kelas dievaluasi dan menjadi

model tokoh yang efektif dalam menggerakkan organisasi sekolah secara efektif (Sagala, 2012:147).

### **Fungsi Kepemimpinan**

Fungsi–fungsi kepemimpinan dapat dijadikan sebagai suatu strategi kepemimpinan yang harus dijalankan dengan menggunakan sumber-sumber kekuasaan atau wewenang dan tanggung jawab atau hak dan kewajiban yang dimiliki pemimpin, baik dalam situasi formal maupun informal.

Menurut Rivai (2014:34-35) fungsi kepemimpinan dibedakan dalam lima fungsi yaitu:

1. **Fungsi Instruksi**  
Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah.
2. **Fungsi Konsultasi**  
Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, pemimpin kerap kali memerlukan bahan pertimbangan, yang mengharuskannya berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinya yang dinilai mempunyai berbagai bahan informasi yang diperlukan dalam menetapkan keputusan. Tahap berikutnya konsultasi dari pimpinan pada orang–orang yang dipimpin dapat dilakukan setelah keputusan ditetapkan dan sedang dalam pelaksanaan.
3. **Fungsi Partisipasi**  
Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Partisipasi tidak berarti bebas berbuat semauanya, tetapi dilakukan secara terkendali dan terarah berupa kerja sama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain. Keikutsertaan pemimpin harus tetap dalam fungsi sebagai pemimpin dan bukan pelaksanan.
4. **Fungsi Delegasi**  
Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan. Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan. Orang-orang penerima delegasi itu harus diyakini merupakan pembantu pemimpin yang memiliki kesamaan prinsip, persepsi dan aspirasi.
5. **Fungsi Pengendalian**  
Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses atau efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Fungsi pengendalian dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan.

Seluruh fungsi kepemimpinan tersebut diselenggarakan dalam aktifitas kepemimpinan secara integral.

Sejalan dengan pendapat tersebut, Kartono (2011:93) menyimpulkan bahwa: Fungsi kepemimpinan ialah memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi atau membangunkan motivasi-motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan-jaringan komunikasi yang baik, memberikan supervisi/pengawasan yang efisien dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju, sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan.

Adapun fungsi kepemimpinan kepala sekolah adalah sebagai perencana mulai dari mencari informasi, mendefinisikan tujuan beserta tugas, lalu sebagai pemrakarsa, pengendali, pendukung, penginformasi, dan pengevaluasi. (Adair dalam Priansa dan Somad, 2014:190)

#### **2.1.4. Tipe Kepemimpinan**

Dalam melaksanakan fungsi–fungsi kepemimpinan, maka akan berlangsung aktivitas kepemimpinan, apabila aktivitas tersebut dipilah–pilah, maka akan terlihat gaya kepemimpinan dengan polanya masing–masing.

Menurut Umam (2012:135) pada umumnya, para pemimpin dalam setiap organisasi dapat diklasifikasikan menjadi lima tipe utama, yaitu:

1. Otokratis  
Tipe ini menganggap bahwa pemimpin merupakan suatu hak. Ciri–ciri pemimpin tipe ini adalah:
  - a. Menganggap bahwa organisasi adalah milik pribadi.
  - b. Mengidentikkan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi.
  - c. Menganggap bahwa bawahan sebagai alat semata–mata.
  - d. Tidak mau menerima kritik, saran, dan pendapat dari orang lain karena menganggap dialah yang paling benar.
  - e. Selalu bergantung pada kekuasaan formal.
  - f. Dalam menggerakkan bawahan sering mempergunakan pendekatan (*approach*) yang mengandung unsur paksaan dan ancaman.

Dari sifat–sifat yang dimiliki oleh tipe pemimpin otokratis tersebut, dapat diketahui bahwa tipe ini tidak menghargai hak–hak manusia sehingga tidak dipakai dalam organisasi modern

2. Militeristis  
Perlu diperhatikan bahwa seorang pemimpin tipe militeristis tidak sama dengan pemimpin dalam organisasi militer. Artinya, tidak semua pemimpin dalam militer bertipe militeristis.

Seorang pemimpin bertipe militeristis mempunyai sifat–sifat berikut:

- a. Dalam menggerakkan bawahan, perintah untuk mencapai tujuan digunakan sebagai alat utama.
- b. Dalam menggerakkan bawahan sering menggunakan pangkat dan jabatannya.

- c. Senang pada formalitas yang berlebihan.
  - d. Menuntut disiplin yang tinggi dan kepatuhan mutlak dari bawahan.
  - e. Tidak mau menerima kritik dari bawahan.
  - f. Menggemari upacara-upacara untuk berbagai keadaan.
- Dari sifat-sifat yang dimiliki oleh tipe pemimpin militeristis, jelaslah bahwa tipe ini bukan merupakan tipe pemimpin yang ideal.

3. Paternalistis

Tipe pemimpin paternalistis, mempunyai ciri tertentu, yaitu bersifat paternal atau kebapakan. Pemimpin seperti ini menggunakan pengaruh sifat kebapakan dalam menggerakkan bawahan mencapai tujuan. Kadang-kadang, pendekatan yang dilakukan bersifat terlalu sentimental. Sifat-sifat umum tipe pemimpin paternalistis adalah sebagai berikut:

- a. Menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak dewasa.
- b. Bersikap terlalu melindungi bawahan.
- c. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan sehingga jarang terjadi pelimpahan wewenang.
- d. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangkan inisiatif dan daya kreasi.
- e. Sering menganggap dirinya paling tahu segala hal.

Harus diakui bahwa dalam keadaan tertentu, pemimpin seperti ini sangat diperlukan. Akan tetapi, ditinjau dari segi sifat-sifat negatifnya, pemimpin paternalistis kurang menunjukkan elemen kontinuitas terhadap organisasi yang dipimpinnya.

4. Kharismatik

Sampai saat ini, para ahli manajemen belum berhasil menemukan sebab-sebab seorang pemimpin memiliki kharisma. Tipe pemimpin seperti ini mempunyai daya tarik yang amat besar sehingga mempunyai pengikut yang sangat banyak. Kebanyakan pengikut menjelaskan alasan mereka menjadi pengikut pemimpin seperti ini. Karena kurangnya seorang pemimpin yang kharismatik, sering hanya dikatakan bahwa pemimpin yang demikian diberkahi dengan kekuatan gaib (*supernatural power*). Perlu dikemukakan bahwa kekayaan, umur, kesehatan, profil, pendidikan, dan sebagainya tidak dapat digunakan sebagai kriteria tipe pemimpin kharismatik.

5. Demokratis

Dari semua tipe kepemimpinan yang ada, tipe kepemimpinan demokratis dianggap sebagai tipe kepemimpinan yang terbaik. Hal ini karena tipe kepemimpinan ini selalu mendahulukan kepentingan kelompok dibandingkan dengan kepentingan individu. Beberapa ciri dari tipe kepemimpinan demokratis adalah sebagai berikut:

- a. Dalam proses menggerakkan bawahan selalu bertitik tolak dari pendapat bahwa manusia adalah makhluk yang termulia di dunia.
- b. Selalu berusaha menyelaraskan kepentingan dan tujuan pribadi dengan kepentingan organisasi.
- c. Senang menerima saran, pendapat, bahkan kritik dari bawahannya.

- d. Menoleransi bawahan yang membuat kesalahan dan memberikan pendidikan kepada bawahan agar tidak berbuat kesalahan dengan tidak mengurangi daya kreativitas, inisiatif, dan prakarsa dari bawahan.
  - e. Lebih menitikberatkan pada kerjasama dalam mencapai tujuan.
  - f. Selalu berusaha menjadikan bawahannya lebih sukses daripadanya.
  - g. Berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin.
- Tipe pemimpin seperti ini dianggap tipe yang terbaik, namun dari sifat-sifat yang harus dimiliki oleh pemimpin tipe demokratis, jelaslah bahwa tidak mudah untuk menjadi pemimpin demokratis.

Sementara pada organisasi sekolah dalam mencapai tujuannya, seorang kepala sekolah selaku pemimpin juga memerlukan tipe atau gaya kepemimpinan yang dapat digunakannya dalam menjalankan tugas memimpin sekolah.

Priansa dan Somad (2014:201) membagi empat pola perilaku kepemimpinan yang lazim digunakan oleh Kepala Sekolah, yaitu:

1. Perilaku Instruktif  
Komunikasi dilaksanakan satu arah, kepala sekolah membatasi peranan guru, staf, dan pegawai lainnya. Pemecahan masalah dan pengambilan keputusan menjadi tanggung jawab kepala sekolah. Pelaksanaan pekerjaan diawasi dengan ketat oleh kepala sekolah.
2. Perilaku Konsultatif  
Kepala sekolah masih memberikan instruksi yang cukup besar serta menentukan keputusan. Kepala sekolah melakukan komunikasi dua arah dan memberikan suportif terhadap guru, staf, dan pegawai lainnya. Kepala Sekolah mau mendengar keluhan dan perasaan guru, staf, dan pegawai lainnya tentang pengambilan keputusan, bantuan terhadap guru, staf, dan pegawai lainnya ditingkatkan, tetapi pelaksanaan keputusan tetap pada Kepala Sekolah.
3. Perilaku Partisipatif  
Kontrol atas pemecahan masalah dan pengambilan keputusan antara kepala sekolah dengan guru, staf, dan pegawai lainnya dilaksanakan secara seimbang. Kepala sekolah serta guru, staf, dan pegawai lainnya sama-sama terlibat dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan. Komunikasi dua arah makin meningkat. Kepala sekolah mendengarkan secara intensif masukan dari guru, staf, dan pegawai lainnya. Keikutsertaan guru, staf, dan pegawai lainnya dalam pemecahan dan pengambilan keputusan makin bertambah.
4. Perilaku Delegatif  
Kepala sekolah mendiskusikan masalah yang dihadapi dengan guru, staf, dan pegawai lainnya, kemudian mendelegasikan pengambilan keputusan kepada guru, staf, dan pegawai lainnya. Guru, staf, dan pegawai lainnya diberi hak untuk menentukan langkah-langkah bagaimana keputusan tersebut dilaksanakan, kemudian guru, staf, dan pegawai lainnya diberi wewenang, untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan keputusan sendiri.

### **Dimensi Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Dasar kepemimpinan kepala sekolah terkonstruksi atas lima dimensi yang penting untuk dimiliki. Duignan dalam Priansa dan Somad (2014:202) menyatakan bahwa dasar kepemimpinan kepala sekolah terkonstruksi atas lima dimensi yang dimiliki. Lima dimensi kepemimpinan tersebut adalah:

1. Kemampuan Pendidikan.
2. Kemampuan Personal.
3. Kemampuan Relasional.
4. Kemampuan Intelektual.
5. Kemampuan Keorganisasian.

## **Kinerja Guru**

### **Pengertian Kinerja**

Suatu perusahaan ataupun organisasi tentunya menginginkan memiliki sumber daya manusia yang berkompeten untuk menjalankan perusahaannya. Tidak hanya dengan pembekalan, setiap pekerjaan perlu pengawasan yang baik dan juga penilaian untuk menghindari penyimpangan. Kinerja sangat perlu diperhatikan, dikarenakan manfaat dari penilaian kinerja tersebut tidak hanya dirasakan oleh perusahaan, akan tetapi juga untuk kepentingan dari karyawan tersebut.

Menurut Kasmir (2016:182) “Secara sederhana pengertian kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”.

Sejalan dengan pendapat tersebut, menurut Nawawi dalam Widodo (2016:131) menyatakan bahwa “Kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik atau material maupun non fisik atau non material”.

Sedangkan menurut Veithzal Rivai (2014:372) “Kinerja (*performance*) adalah kegiatan yang dilakukan untuk memberi masukan untuk keputusan penting seperti promosi, transfer, dan pemutusan hubungan kerja”.

Menurut Daryanto (2013:16) “Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan”.

Dari beberapa pengertian kinerja diatas, jika dihubungkan pada dunia pendidikan dapat disimpulkan secara jelas bahwa, kinerja merupakan gambaran suatu kegiatan atau perilaku dari hasil kerja pelaksana kerja yang dalam hal ini adalah guru, yang dapat dijadikan bahan evaluasi dan masukan, baik untuk sekolah dalam mencapai tujuannya, dan untuk gurunya sebagai alat pengukur kemampuan diri dan prestasi kerjanya.

### **Tujuan Penilaian Kinerja**

Menurut Yaslis dalam Widodo (2016:137) penilaian kinerja pada dasarnya mempunyai dua tujuan utama yaitu:

1. Penilaian kemampuan personel, merupakan tujuan yang mendasar dalam rangka penilaian personel secara individual, yang dapat digunakan sebagai informasi untuk penilaian efektivitas manajemen sumber daya manusia.



2. Pengembangan personel, sebagai informasi untuk pengambilan keputusan untuk pengembangan personel seperti promosi, mutasi, rotasi, terminasi, dan penyesuaian kompensasi.

### **Manfaat Penilaian Kinerja**

Menurut Rivai dalam Widodo (2016:139) kegunaan penilaian kinerja ditinjau dari berbagai perspektif pengembangan perusahaan, khususnya manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah:

1. Posisi Tawar  
Untuk memungkinkan manajemen melakukan negoisasi yang objektif dan rasional dengan serikat buruh (kalau ada) atau langsung dengan pegawainya.
2. Perbaikan Kinerja  
Umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi karyawan dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
3. Penyesuaian Kompetensi  
Penilaian kinerja membantu pengambilan keputusan dalam penyesuaian ganti rugi, menentukan siapa yang perlu dinaikkan gajinya.
4. Keputusan Penempatan  
Membantu dalam promosi, keputusan penempatan, perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya didasarkan pada masa lampau atau mengantisipasi kerja.
5. Pelatihan dan Pengembangan  
Kinerja buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan. Demikian juga, kinerja baik dapat mencerminkan adanya potensi yang belum digunakan dan harus dikembangkan.

### **Faktor–faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Kasmir (2016:189) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan Keahlian  
Semakin memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih, maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar dan sesuai dengan yang telah ditugaskan.
2. Pengetahuan  
Karyawan yang memiliki pengetahuan lebih mengenai pekerjaan yang ditugaskan kepadanya akan memberikan hasil pekerjaan yang baik. Hal ini dimaksudkan untuk memudahkan penyelesaian tugas tersebut.
3. Rancangan Kerja  
Rancangan pekerjaan perlu diciptakan untuk mempermudah pengerjaan dan penyelesaian pekerjaan. Perusahaan yang memiliki rancangan pekerjaan yang baik akan mempengaruhi kinerja karyawannya.
4. Kepribadian  
Pada dasarnya setiap orang memiliki karakter dan kepribadian yang berbeda, namun untuk meningkatkan kinerja kita memerlukan karakter dan

kepribadian yang kuat dan baik sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan dengan sungguh-sungguh penuh tanggung jawab dan hasilnya memuaskan.

5. **Motivasi Kerja**  
Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam atau luar dirinya, maka karyawan akan terangsang untuk melakukan sesuatu dengan baik.
6. **Kepemimpinan**  
Perilaku yang diterapkan pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan secara langsung dan dengan cara yang menyenangkan, mengayomi, mendidik, dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang dan mengikuti apa yang diperintahnya.
7. **Gaya Kepemimpinan**  
Gaya atau sikap pemimpin yang diterapkan dalam menghadapi atau memerintah bawahan yang sesuai dengan kondisi organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
8. **Budaya Organisasi**  
Kepatuhan anggota organisasi untuk menuruti atau mengikuti kebiasaan atau norma ini akan mempengaruhi kinerja seseorang atau kinerja organisasi.
9. **Kepuasan Kerja**  
Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
10. **Lingkungan Kerja**  
Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan kerja maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja dengan baik.
11. **Loyalitas**  
Kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaan dalam keadaan tidak baik.
12. **Komitmen**  
Komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat bersama dan atau menjalankan kebijakan dan peraturan perusahaan dalam bekerja.
13. **Disiplin Kerja**  
Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya.

### **Dimensi Kinerja Guru**

Menurut Daryanto (2013:18) Guru memiliki tanggung jawab yang secara garis besar dapat dikelompokkan yaitu (1) Guru sebagai pengajar, (2) Guru sebagai pembimbing dan (3) Guru sebagai administrator kelas. Dari uraian di atas dapat disimpulkan indikator kinerja guru antara lain:

1. Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar.
2. Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada peserta didik.
3. Penguasaan metode dan strategi mengajar.
4. Pemberian tugas–tugas kepada peserta didik.
5. Kemampuan mengelola kelas.
6. Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi.

## **METODE PENELITIAN**

Metode Penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Dengan metode pengumpulan data: observasi, wawancara dan kuesioner. Sampel yang diambil sebanyak 100 responden. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik sampel jenuh dikarenakan populasi yang relatif kecil dan semua anggota populasi dijadikan sampel. Adapun populasi dalam penelitian ini mencakup guru-guru yang mengajar pada SMK Hang Tuah I Jakarta tahun 2016 dan sampel yang digunakan penulis sebanyak 22 orang.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Karakteristik Responden**

Setelah melakukan penelitian, penulis mendapatkan data-data yang dibutuhkan untuk penulisan tugas akhir ini. Adapun uraian dari setiap karakteristik responden yang penulis dapatkan saat penelitian sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin

**Tabel 1**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Kategori</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase %</b>
Laki-laki	13	59%
Perempuan	9	41%
<b>Jumlah</b>	<b>22</b>	<b>100%</b>

Sumber: Hasil Kuisisioner (2017)

Berdasarkan tabel 1 diatas, terlihat bahwa responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 13 orang dengan menggunakan rumus  $\frac{\text{Jumlah} \times \text{presentase}}{22}$  sehingga mendapatkan presentase sebesar 59%, sedangkan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 9 orang dengan presentase 41% dari jumlah keseluruhan 22 responden.

2. Usia

**Tabel 2**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

<b>Usia</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
20 – 30 Tahun	5	23%
31 – 40 Tahun	10	45%
41 – 60 Tahun	7	32%

<b>Jumlah</b>	<b>22</b>	<b>100%</b>
---------------	-----------	-------------

Sumber: Hasil Kuisisioner (2017)

Berdasarkan tabel 2 terlihat bahwa responden berusia 31-40 tahun memiliki tingkat persentase tertinggi sebesar 45% diikuti usia 41-60 tahun sebesar 32% dan usia 20-30 tahun sebesar 23%. Hal ini menunjukkan bahwa usia guru yang saat ini mengajar di SMK Hang Tuah didominasi oleh guru yang berusia 31-40 tahun dengan jumlah 10 orang dan persentase sebesar 45%.

### 3. Tingkat Pendidikan

**Tabel 3**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
D3	1	5%
S1	17	77%
S2	4	18%
<b>Jumlah</b>	<b>22</b>	<b>100%</b>

Sumber: Hasil Kuisisioner (2017)

Berdasarkan tabel 3 terlihat bahwa responden yang memiliki tingkat pendidikan sampai D3 sebanyak 1 orang dengan persentase 5%, S1 sebanyak 17 orang dengan persentase 77% dan S2 sebanyak 4 orang dengan persentase 18%. Sehingga hal ini menunjukkan bahwa guru SMK Hang Tuah I Jakarta dominan memiliki tingkat pendidikan S1 yaitu sebanyak 17 orang dengan persentase 77%.

Sumber: Hasil Kuesioner (2017)

### Uji Koefisien Korelasi

Uji Koefisien Korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru pada SMK Hang Tuah I Jakarta

**Tabel 4**

**Hasil Uji Koefisien Korelasi**

<b>Correlations</b>			
		Gaya_Kepemimpinan	Kinerja_Guru
Gaya_Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.672**
	Sig. (2-tailed)		.001
	N	22	22
Kinerja_Guru	Pearson	.672**	1

	Correlation		
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	22	22

Sumber: Hasil Olah Data *SPSS 22* (2017)

Berdasarkan perhitungan Koefisien Korelasi melalui *SPSS 22* tersebut, maka nilai  $r=0.672$  menyatakan bahwa terdapat hubungan kuat antara variabel X (Gaya Kepemimpinan) dengan Variabel Y (Kinerja Guru). Hubungan kuat tersebut dapat dilihat dari tabel pedoman untuk memberikan interpretasi, dimana jika nilai interval koefisien diatas 0,599 maka dinyatakan memiliki hubungan yang kuat.

### Uji Koefisien Determinasi

Untuk menjawab rumusan masalah adakah dan seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru pada SMK Hang Tuah I Jakarta, penulis melakukan uji koefisien determinasi dengan menggunakan *SPSS 22* dan hasilnya sebagai berikut:

**Tabel 5**

### Hasil Uji Koefisien Determinasi

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.672 <sup>a</sup>	.452	.424	2.769

Sumber: Hasil Olah Data *SPSS 22* (2017)

Diketahui nilai R<sup>2</sup> adalah sebesar 0,672. Dari nilai tersebut dapat dilihat bahwa Kinerja Guru dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah sebesar 45,2% dan sisanya 54.8% dipengaruhi oleh hal-hal lain yang tidak diteliti oleh penulis.

### Uji Persamaan Regresi

**Tabel 6**

### Koefisien Regresi

Coefficients <sup>a</sup>				
Model	Unstandardized	Standardized	T	Sig.

		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error			
1	(Constant)	4.322	8.048		.537	.597
	Gaya_Kepemimpinan	.863	.212	.672	4.060	.001

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 22 (2017)

Pada tabel koefisien, pada kolom B pada *constant* (a) adalah 4,322, sedang nilai Gaya Kepemimpinan (b) adalah 0,863, sehingga persamaan regresinya dapat ditulis:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 4.322 + 0.863$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa setiap penambahan 1 satuan nilai gaya kepemimpinan, maka nilai kinerja guru bertambah sebesar 0,863, atau setiap nilai kinerja guru bertambah 1 satuan, maka nilai gaya kepemimpinan bertambah sebesar 86,3

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Kesimpulan yang penulis sajikan berikut ini diambil dari seluruh hasil penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru pada SMK Hang Tuah 1 Jakarta. Adapun kesimpulannya sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh penulis, terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru pada SMK Hang Tuah I Jakarta. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai sig  $0.01 < 0.05$  dan hasil juga menunjukkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah sebesar 45,2% dan sisanya 54,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang bukan menjadi fokus pembahasan dalam penelitian ini.
2. Berdasar analisis regresi sederhana didapat persamaan regresi  $Y = 4.322 + 0.863$  Sehingga ditarik kesimpulan bahwa semakin meningkatnya gaya kepemimpinan kepala sekolah akan menaikkan kinerja dari guru-guru.
3. Berdasarkan data hasil kuesioner gaya kepemimpinan dan kinerja guru maka peneliti menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang digunakan kepala sekolah yaitu perilaku konsultatif, dimana sebagai kepala sekolah masih memberikan instruksi yang cukup besar, menentukan keputusan, melakukan komunikasi dua arah, memberi suportif, dan mau mendengar bawahan dalam pengambilan keputusan, dan hal-hal tersebut mencerminkan kemampuan kepemimpinan kepala sekolah baik itu pendidikan, personal relasional, intelektual dan keorganisasian baik.

### **Saran**

1. Sebagai Kepala Sekolah perlu untuk terus berupaya lebih meningkatkan kemampuan kepemimpinannya menjadi figur, agar dapat memberikan

pengaruh yang lebih baik, besar dan positif sehingga mampu membangun dan meningkatkan kinerja guru-guru.

2. Dikarenakan gaya kepemimpinan hanya memberikan pengaruh dengan presentase sebesar 45,2%, maka sebagai pemimpin sudah seharusnya memperhatikan faktor-faktor lain untuk lebih meningkatkan kinerja dari guru-guru.

Guru sebagai pengajar, pembimbing, dan tentunya juga sebagai administrator kelas, sebaiknya selalu meningkatkan kinerjanya dengan cara mendukung dan melaksanakan kebijakan-kebijakan yang telah disepakati dibawah arahan dan pengawasan kepala sekolah agar dapat mencapai target atau tujuan pendidikan yang telah ditetapkan bersama

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Daryanto, dan Taufik Rachmawati. 2013. *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya*. Yogyakarta: Gava Media.
- Kartono, Kartini. 2011. *Pemimpin dan Kepemimpinan Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo
- Priansa, Donni Juni dan Rismi Samad. 2014. *Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Rivai Veithzal, Muliaman Darmansyah dan Mansyur Ramli. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sagala, Syaiful. 2012. *Administrasi Pendidikan Kontemporer*. Bandung: CV Alfabeta
- Samsudin, Sadil. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia
- Sugiono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suharsimi, Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Suprianto, J. 2011. *Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Tata Usaha. 2016. *Struktur Organisasi*. Jakarta: SMK Hang Tuah I Jakarta
- Umam, Khaerul. 2012. *Manajemen Organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia
- Widodo, Suparno Eko. 2016. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar