

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI SMA NEGERI 1 PADANG BOLAK

Oleh:

Lino Perianti Nasution
Mariyatul Kubtiyah Ritonga, S. Pd. , M. Si
Mara Judan Rambey,SE.,M.E
Program studi Pendidikan ekonomi
Institut Pendidikan Tapanuli Selatan(IPTS)

Abstract

This study aims to know whether there is a significant influence of leadership style of the head master toward teacher performance at SMA Negeri 1 Padang Bolak. The research was conducted by applying descriptive quantitative with 25 teachers as the sample and they were taken by using total sampling technique. Questionnaire was used in collecting the data. Based on the data analysis, it was found: (a) the average of leadership style of the head master was 73.8 (good category) and the average of teacher performance at SMA Negeri 1 Padang Bolak was 68 (enough category). Furthermore, based on inferential statistics by using correlation r product moment (SPSS version 22), the result showed the significant value was less than 0.05 ($0.00 < 0.05$). It means, there is the influence of leadership style of the head master toward teacher performance at SMA Negeri 1 Padang Bolak.

Key words: *leadership style of the head master, teacher performance*

A. PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan suatu proses dalam rangka mempengaruhi peserta didik supaya mampu menyesuaikan diri sebaik mungkin dengan lingkungannya dan dengan demikian akan menimbulkan perubahan dalam dirinya yang memungkinkan untuk berfungsi dalam kehidupan masyarakat. Pengajaran bertugas mengarahkan proses ini agar sasaran dari perubahan itu dapat tercapai sebagaimana yang di inginkan.

Strategi pelaksanaan pendidikan di lakukan dalam bentuk kegiatan bimbingan, pengajara dan latihan. Bimbingan pada hakikatnya adalah bantuan, arahan, motivasi, nasehat dan penyuluhan agar peserta didik mampu mengatasi, memecahkan masalah, menanggulangi kesulitan sendiri. Peningkatan pendidikan di lakukan untuk memecahkan masalah pendidikan yang mendukung perkembangan dunia pendidikan yang lebih baik, sesuai dengan tujuan pendidikan nasional.

Berdasarkan data hasil wawancara penulis pada hari Senin 20 Januari 2020 tentang Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di sekolah SMA Negeri 1 Padang Bolak di peroleh melalui wawancara dari guru di SMA Negeri 1 Padang Bolak kinerja guru masih sangat rendah. Ketidaksesuaian tersebut dapat di

lihat bahwa jumlah absensi guru semakin meningkat dari bulan ke bulan, dapat disimpulkan bahwa masih terdapat guru yang tidak mematuhi peraturan sekolah yaitu Disiplin waktu yang dimana dapat mempengaruhi kinerja guru yang disebabkan karena kepemimpinan kepala sekolah yang kurang tegas dalam memantau kinerja guru, mendorong, memotivasi dan mengarahkan guru untuk bekerja sama dalam mencapai kinerja guru yang baik.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi rendahnya kinerja guru misalnya: Guru kurang disiplin dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya yang ditandai dengan masih terdapat guru yang meninggalkan ruangan belajar pada saat jam pelajaran berlangsung, dan masih ada guru yang datang terlambat ke sekolah yang ditandai dengan laporan absensi yang setiap bulannya meningkat dan dikarenakan kepemimpinan kepala sekolah yang kurang tegas dalam memantau kinerja guru. Salah satu faktor yang dominan penulis paparkan adalah rendahnya kinerja guru, kurangnya baiknya gaya kepemimpinan, dan guru kurang disiplin dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Gaya kepemimpinan akan sangat berpengaruh terhadap kinerja guru, apabila kegiatan ini akan terus

menerus di biarkan maka kinerja guru akan lebih rendah dan ahairnya akan sulit untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Gaya kepemimpinan mempunyai peran yang sangat penting dalam kegiatan memimpin.,oleh karena itu gaya kepemimpinan mempunyai peranan yang strategis dalam mencapai tujuan atau hasil dari kinerja, dan dengan gaya kepemimpinan itu pulalah kinerja guru kemungkinannya akan baik. Salah satu solusi yang di lakukan untk meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 1 Padang Bolak yaitu dengan adanya gaya kepemimpinan yang memberikan motivasi untuk meningkatkan kinerja guru akan membuahkan hasil yang baik dalam kinerja karena dengan peningkatan gaya kepemimpinan kinerja guru akan tergerak, serta gaya kepemimpinan yang lebih tegas, sikap dan prilaku guru lebih terarah dalam menjalankan tugasnya, seorang kepala sekolah dapat memotivasi kinerja lebih disiplin, kreatif, inovatif. Maka dengan demikian guru akan termotivasi dalam menjalankan kinerjanya. Berdasarkan hal tersebut di atas maka di rumuskan judul penelitian sebagai berikut: “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri 1 Padang Bolak.”

1. Hakikat Kinerja Guru

Kinerja atau prestasi kerja merupakan terjemahan dari kata *ferformance* dalam bahasa Inggris. Kinerja erat kaitannya dengan prestasi yang dicapai seseorang atau lembaga dalam melaksanakan tugasnya. Adapun pengertian kinerja menurut Departement pendidikan nasional (2004: 29) diartikan “Sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan program atau kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi.”

Menurut Mangkunegara (2005: 13) “Kinerja merupakan sumber daya manusia prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Menurut Supardi (2013: 13) “Kinerja merupakan kemampuan seseorang guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran disekolah dan bertanggung jawab atpeserta didik dibawah bimbingannya dngan meningkatkan prestasi peserta didik.” Sedangkan menurut Armstrong(dalam Euis Karwati,2006: 13) kinerja yakni “*Performance is often defined simply in*

output terms-theachievement of quantified objectives. but performance is a matter not only of what people achievebut how they achieveit.”

a) Prestasi Kerja

Menurut Bernardin (dalam Sutrisno,1984: 150) bahwa “Prestasi merupakan sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya.” dan pengertian tersebut menunjukkan pada bobot kemampuan individu didalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada dalam pekerjaannya.

Sastrohadiwiry (dalam Euis Karwati, 2005: 242) “Prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.” Selanjutnya menurut Andrew (2011: 112) “Prestasi kerja merupakan karyawan itu mampu mencapai hasil kerja yang dapat dipertanggung jawabkan kualitas maupun kuantitas dan bekerja secara efektif dan efesien” Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dapat memanfaatkan waktu dan mempergunakan alat-alat dengan baik.

Jadi berdasarkan pendapat diatas maka penulis menyimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan kecakapan hasil yang diperoleh seseorang terhadap tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya dan mampu memanfaatkan waktu secara efesien.

b) Disiplin

Menurut Malayu (2011: 95) “Disiplin merupakan penilai menilai disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannyasesuai dengan intruksi yang diberikan kepadanya.” Menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno,2002: 86) “Mengatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi da menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya” disiplin baik akan mempercepat tujuan perusahaan. Selanjutnya menurut Latainer(dalam Sutrisno,2002: 87) “Disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan suka rela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.”

Berdasarkan pendapat diatas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa disiplin merupakan sikap seseorang yang mampu mematuhi norma-norma dan peraturan yang telah ditetapkan dalam

suatu perusahaan maupun organisasi baik secara tertulis maupun kebiasaan.

c) Kejujuran

Menurut Andrew(2011: 111) “Karyawan harus jujur terutama pada dirinya sendiri, bawahannya, perjanjian-perjanjian dalam menjalankan atau mengelola jabatan tersebut harus sesuai dengan perbuatannya dan dia tidak menyelewengkan jabatannya untuk kepentingan pribadinya. Menurut Sastrahadwiry dalam Euis Karwati (2005:242)“Kejujuran adalah ketulusan hati kepala sekolah dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.” Menurut Malayu (2011: 95) “Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada para bawahannya.”

Jadi berdasarkan pendapat ahli diatas penulis menyimpulkan bahwa kejujuran merupakan ketulusan hati seseorang dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya serta bertanggung jawab sepenuhnya atas tugas yang diberikan kepadanya.

d) Kerja Sama

MenurutSastrohadwiry dalam Euis Karwati(2005: 242) “kerja sama kemampuan kepala sekolah untuk bekerja sama dengan kepala sekolah lainnya dalam rangka meningkatkan kualitas sekolah dan kualitas pendidikan.” Menurut Malayu(2011: 95) “Kerja sama merupakan penilai menilai kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal atau horizontal didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.”

Menurut Andrew (2011: 112) “Kerja sama merupakan karyawan dapat bekerja sama secara harmonis dengan sesama karyawan baik horizontal maupun vertikal dalam mencapai sasaran perusahaan dengan demikian akan tercipta suasana hubungan kerja yang baik diantara semua karyawan.” Jadi berdasarkan penjelasan para ahli diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa kerja sama merupakan kekompakan antara pemimpin dengan karyawan maupun karyawan dengan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja.

2. Hakikat Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain.

Menurut Pidarta (2010: 257) “Gaya Kepemimpinan merupakan suatu kekuatan penting dalam rangka pengelolaan oleh sebab itu kemampuan memimpin secara efektif merupakan kunci untuk menjadi seorang manajer yang efektif”. Menurut Kartono(2010: 258) “Gaya kepemimpinan merupakan kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerja sama yang didasarkan pada kemampuan orang lain tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan- tujuan yang di inginkan”. Jadi berdasarkan pendapat ahli diatas penulis menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah kemampuan yang dapat meyakinkan dan membujuk orang lain untuk dapat bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama.

a. Gaya Otokratis

Menurut Sondang (dalam Purwanto, 2009: 50)Seseorang yang memimpin secara otokratis merupakan sebagai berikut:

a). Menganggap organisasi yang dipiminya sebagai milik pribadi,b) Mengidentifikasi tujuan pribadi dengan tujuan organisasi, c) Menganggap bawahan sebagai alat semata-mata, d) Tidak mau menerima pendapat, saran, dan kritik dari anggotanya, e)Terlalu bergantung pada kekuasaan formalnya, f)Caranya menggerakkan bawahan dengan pendekatan paksaan dan bersifat mencari kesalahan/ menghukum.”

Menurut Euis Karwati (2013: 178) “Gaya kepemimpinan otokratis ini meletakkan seseorang kepala sekolah sebagai sumber kebijakan, kepala sekolah merupakan segala-galanya dan guru, staf dan pegawai lainnya dipandang sebagai orang yang melaksanakan perintah kepala sekolah oleh karena itu guru, staf dan pegawai lainnya hanya menerima instruksi saja dan tidak diperkenankan membantah maupun mengeluarkan ide atau pendapat bagi kepala sekolah.” Menurut Terry (1978: 35) “Kepemimpinan menurut teori ini didasarkan atas perintah dan pemaksaan terhadap staf atau bawahannya. Seorang pemimpinmelakukan pengawasan yang ketat terhadap semua pekerjaan staf, agar dapat berjalan secara efisien dan pemimpin yang menerapkan

otokratis ini pada dasarnya selalu tampil sendiri dan berambisi untuk menguasai dan merajai di setiap situasi.”

Jadi berdasarkan penjelasan para ahli diatas penulis menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan otokratis merupakan mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan yang harus selalu dipatuhi dan pemimpin selalu berupaya untuk berperan sebagai ‘pemain tunggal’ dan berambisi sekali untuk merajai situasi.”

b. Gaya Paternalistis

Menurut Rivai (dalam Agustinus,2009: 137) “Seorang pemimpin yang bertipe ini memiliki sifat antara lain: a) Memandang dan menganggap bawahan sebagai anak-anak, b) Bersikap terlalu melindungi, c) Jarang memberikan kesempatan untuk mengambil keputusan, d) Jarang memberikan kesempatan untuk mengembangkan kreasi, e) Jarang memberikan kesempatan untuk berinisiatif, f) Bersifat maha tahu:

Menurut Sondang (dalam Purwanto, 2009: 51) Seorang pemimpin yang paternalistis

a) Menganggap bawahan sebagai manusia yang tidak dewasa, b) Bersifat terlalu melindungi, c) Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil keputusan, d) Hampir tidak pernah memberi kesempatan kepada bawahan untuk berinisiatif sendiri, e) Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan kreasi danfantasinya, f) Sering bersifat maha tahu.

Jadi berdasarkan pendapat ahli diatas penulis menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan paternalistis merupakan gaya kepemimpinan yang bersifat kebapakan yang menganggap bawahannya sebagai anak-anak dan pemimpin dengan gaya ini jarang sekali memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan, berkreasi sendiri dan mengembangkan keaktivitasnya.

c. Gaya Kharismatik

Menurut Rivai (dalam Agustinus,2009: 137) “Kepemimpinan yang tergolong tipe ini pada umumnya memiliki kewibawaan yang sangat besar terhadap pengikutnya kewibawaan memancar dari pribadinya yang dibawanya sejak lahir,dengan demikian pemimpin yang kharismatik itu biasanya memiliki kekuatan gaib

(*Supranatural Power*) dari penampilan memancar kewibawaan yang menyebabkan pengikutnya merasa tertarik dan kagum serta patuh.”

Menurut Sondang (dalam Purwanto, 2009: 51) Pemimpin yang kharismatik adalah sebagai berikut:

- a) Mempunyai daya penarik yang sangat besar karena itu umumnya mempunyai pengikut yang besar jumlahnya.
- b) Pengikutnya tidak dapat menjelaskan mengapa mereka tertarik mengikuti dan menaati pemimpin itu.
- c) Dia seolah-olah memiliki kekuatan gaib (*supernatural power*).
- d) Kharisma yang dimilikinya tidak tergantung pada umur, kekayaan, kesehatan, ataupun ketampanan pemimpin.

Jadi berdasarkan pendapat ahli diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan kharismatik merupakan gaya pemimpin yang mempunyai daya tarik dan kewibawaan yang luar biasa sehingga mempunyai pengikut yang jumlahnya banyak dan kharismatik ada keterkaitannya dengan kekuatan gaib dan totalitas kepribadian pemimpin itu memancarkan daya tarik yang amat besar.”

d. Gaya Demokratis

Menurut Rivai (dalam Agustinus, 2009: 137) Tipe kepemimpinan ini paling tepat untuk memimpin organisasi modren dan beberapa sifat dari tipe ini adalah sebagai berikut:

- a) Selalu bertitik tolak dari rasa persamaan hak dan persamaan kewajiban sebagai manusia.
- b) Berusaha menyingkronkan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan pribadi/ bawahan.
- c) Senang menerima saran, pendapat dan kritik.
- d) Mengutamakan kerja sama kelompok dalam pencapaian tujuan organisasi.
- e) Memberikan kebebasan yang seluas-luasnya kepada bawahan untuk melakukan tugas, pekerjaan dalam arti bahwa ada toleransi terhadap kesalahan yang diperbuat oleh bawahan.
- f) Berusaha memberikan kesempatan untuk berkembang kepada bawahan.

- g) Membimbing bawahan untuk lebih berhasil dari padanya.”

Menurut Sondang (dalam Purwanto, 2009: 51-52) “Pemimpin yang demokratis memiliki sifat-sifat sebagai berikut:

- a) Dalam menggerakkan bawahan bertitik tolak dari pendapat bahwa manusia itu makhluk yang termulia di dunia.
 - a. Selalu berusaha untuk menyingkronkan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan dari tujuan pribadi bawahan.
 - b. Senang menerima saran, pendapat, dan kritik dari bawahan.
 - c. Mengutamakan kerja sama dalam mencapai tujuan.
 - d. Memberikan kebebasan seluas-luasnya kepada bawahan dan membimbingnya.
 - e. Mengusahakan agar bawahan dapat lebih sukses dari pada dirinya.
 - f. Selalu mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin.
 - g. Selalu mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin.

Jadi berdasarkan pendapat ahli diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa gaya demokratis merupakan gaya yang bersifat kerakyatan atau persaudaraan mengharapakan kerja sama dengan anak buahnya yang tidak dipandang sebagai alat tetapi dianggap sebagai manusia.”

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Yayasan Pendidikan Karya Setia, ini memakan waktu kurang lebih dari 2 bulan yang di mulai dari bulan juni- juli 2020. Metode merupakan carayang di gunakan peneliti untuk melaksanakan penelitian

Menurut Ahmad Nizar (2016: 13) “Metode penelitian merupakan suatu cara ilmiah yang mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan, atau dibuktikan suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah dalam bidang tertentu, jenis-jenis metode penelitian dapat dikelompokkan dalam bidang, tujuan dan metode tingkat ekspansi dan waktu”.

Menurut Sugiyono (2015: 15) “Penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dan tujuan dan kegunaan tertentu dan sebagai suatu proses memecahkan persoalan dengan mengumpulkan dan menganalisis data yang dilakukan secara ilmiah”. Kemudian Erlin (2011: 3) “Metode ilmiah merupakan prosedur atau cara tertentu yang di gunakan untuk memperoleh pengetahuan yang di sebut dengan ilmu/pengetahuan ilmiah”. Selanjutnya menurut Nazir (2011: 43) “Metode penelitian adalah cara atau urutan urutan yang di gunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitiannya”.

Berdasarkan pendapat di atas dapat di pahami metode penelitian merupakan suatu hal penting dalam penelitian, sebab setiap kegiatan penelitian harus menggunakan metode penelitian.

Hal ini sesuai dengan Metode yang di gunakan penulis adalah metode deskriptif yaitu untuk melihat gambaran pengaruh kedua variable tersebut. Menurut Sukardi (2012: 157) metode penelitian deskriptif adalah “Penelitian deskriptif adalah penelitian di mana pengumpulan data untuk mengetes pertanyaan pertanyaan peneliti atau hipotesis yang berkaitan dengan keadaan dan kejadian sekarang.

Menurut Ahmad Nizar (2016: 16) “Penelitian deskriptif adalah penelitian yang di lakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (*independent*) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dua variabel yang lain”. Berdasarkan pendapat di atas penulis menyimpulkan bahwa penelitian deskriptif adalah penelitian yang di lakukan untuk menjawab bahwa penelitian deskriptif adalah penelitian yang di lakukan untuk menjawab fenomena- fenomena yang berlatutan pamembuat perbandingan atau menghubungkan dengan variable lain.

Kelompok besar dan menjadi lingkup penelitian kita di sebut populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah guru di Yayasan Pendidikan Karya Setia yang berjumlah 25 orang. Agar data yang di butuhkan dalam penelitian ini dapat di analisis maka di lakukan teknik pengumpulan data menggunakan instrumen dalam bentuk angket. Angket ini di gunakan untuk memperoleh data tentang pengaruh Gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di Yayasan Pendidikan Karya setia dari indicator tersebut di buat angket sebanyak 20 butir soal yang penulis bentuk dalam sebuah pernyataan. Dalam 2 pilihan jawaban Skor I, (Iya)

dan Skor 0 (tidak) jadi nilai perolehan yang di capai adalah 0-1.

Untuk mendapatkan gambaran dari dua variabel maka penulis melakukan analisis terhadap data yang di peroleh dari responden akan di analisis dalam dua tahap, yaitu analisis deskriptif untuk memperoleh gambaran umum tentang kedua variabel tersebut dengan melihat mean, median, modus membuat distribusi frekuensi dan histogram dan analisis statistic inferensial yang di gunakan untuk melihat hubungan Gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di terima atau d tolak, maka data yang di peroleh selanjutnya di gunakan teknik analisis data statistic dengan rumus kolerasi “r” product moment.

C. HASIL ANALISIS

Berdasarkan hasil penelitian yang di lakukan terhadap gaya kepemimpinan (Mean) 73,8 sedangkan nilai tengah (median) 80,00 dan nilai yang sering muncul (modus 85. Jika dari rata rata gaya kepemimpinan kepala sekolah 73,8 di bandingkan dengan nilai tengah teoritisnya yaitu 50 maka dapat di simpulkan bahwa nilai rata gaya kepemimpinan berada di atas nilai tengah teoritis. Apabila di konsultasikan dengan criteria penilaian maka gaya kepemimpinan kepala sekolah Yayasan pendidikan Karya Setia berada pada kategori “Baik”.

Dari hasil penelitian yang tekumpul dari kinerja guru Yayasan Pendidikan Di Karya Setia di peroleh nilai rata rata (mean) 68. Kemudian nilai tengahnya (median) 70,00. Selanjutnya nilai yang sering muncul (modus) adalah 75 Jika di lihat dari rata rata keberadaan kinerja guru 68 di bandingkan dengan nilai tengah teoritisnya yaitu 50 maka dapat di simpulkan bahwa nilai rata rata kinerja guru berada di atas nilai tengah teoritisnya, maka kinerja guru Di Yayasan Pendidikan Karya Setia berada pada kategori “Cukup”. Dari hasil pengolahan data menggunakan bantuan *Software SPSS 22. For windows* di ketahui bahwa jumlah responden atau $N= 25$ responden, diketahui juga nilai rata rata dari uji coefisien menunjukkan bahwa nilai signifikan 0,005. Sementara taraf signifikan yang di tetapkan adalah 5% atau 0,05. Maka dapat di ketahui bahwa nilai signifikan lebih kecil dari (0,00 < 0,05) maka hipotesis yang di buat oleh peneliti di terima. Selanjutnya di peroleh indeks R square 0,293% yang artinya Variabel X (Gaya kepemimpinan kepala sekolah) dapat memberikan

pengaruh terhadap Variabel Y (Kinerja guru) 0,293% sedangkan sebesar 70,7% di pengaruhi oleh faktor lain.

D. PEMBAHASAN

Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data menggunakan angket untuk kedua variabel. Berdasarkan hasil *output SPSS 22* tabel model summary di peroleh indeks kolerasi r_{xy} 0,541 dengan nilai signifikan 0,005 sementara tariff yang di tetapkan adalah 5% atau 0,05. Maka dapat di ketahui nilai signifikan lebih kecil dari (0,00 < 0,05) maka hipotesis penelitian yang di buat peneliti di terima, selanjutnya di peroleh indeks R square 0,293% yang artinya variabel X (gaya kepemimpinan) dapat memberikan pengaruh terhadap variabel Y (kinerja guru) Di SMA Negeri 1 Padang Bolak. Sebesar 0,293% sedangkan sebesar 70,7% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak di bahas dalam penelitian ini.

Dengan demikian, hipotesis yang di ajukan di terima atau di setuju kebenarannya. Artinya terdapat pengaruh tetapi tidak signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Padang Bolak. Sesuai dengan penelitian sebelumnya yang ada pada jurnal penelitian oleh penelitian oleh Setiawan (2016) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT. Astra Honda Nusa Dua Kabupaten Badung”

E. PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data maka bagian ahir penulis ini di ambil kesimpulan sebagai berikut: Gaya kepemimpinan kepala sekolah Di SMA Negeri 1 Padang Bolak masuk pada kategori “Sangat baik”. kinerja guru masuk pada kategori “Cukup”.

2. Implikasi Penelitian

Berdasarkan penelitian di atas, untuk meningkatkan kinerja di pengaruhi oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah. Gaya kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja guru Di SMA Negeri 1 Padang Bolak. Untuk itu kepala sekolah menentukan suatu keberhasilan kinerja agar benar benar meningkatkan kinerja Di SMA Negeri 1 Padang Bolak, Disamping itu jika ingin menciptakan kinerja yang baik hendaknya kepala

sekolah meningkatkan gaya kepemimpinan untuk mencapai kinerja yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Karwati Euis. 2013. *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah*. Bandung: Alfabeta. CV.
- Malayu.2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Nazir.2011. *Metode Penelitian*. Bogor: Galia Indonesia.
- Nizar Ahmad. 2016. *Statistik untuk Penelitian Pendidikan*. Medan: Perdana Publishing.
- Nizar Ahmad. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Citapustaka Media.
- Purwanto Ngalim. 2009. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Setiawan, Niwayan Mujiati. 2016. Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Astra Honda Nusa Dua Kabupaten Badung. *E-Journal Manajemen Unud*.vol. no. 12,2016: 7956-7983. ISSN: 2302-8912.
- Sugiyono.2015. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmadinata.2010. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sutrisno Edy.2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.