

PENGARUH TIPE KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI SD NEGERI TERAPUNG KABUPATEN KOLAKA

Nyamin Sucipto
(Dosen STIE Tri Dharma Nusantara)

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tipe kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru dan Faktor yang dominan yang berpengaruh terhadap kinerja guru. Populasi penelitian ini adalah seluruh Guru dan Siswa SD Negeri Terapung, sedangkan sampelnya adalah 8 org guru dengan status PNS, sedangkan siswa adalah kelas V dan VI berjumlah 58 orang. Jadi total sampel adalah 66 orang. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tipe kepemimpinan paternalistik, partisipatif, demogratis dan otokratis berpengaruh terhadap kinerja guru, sedangkan yang paling dominan adalah tipe kepemimpinan paternalistik.

I. PENDAHULUAN

Peningkatan sumber daya manusia sangat dipengaruhi oleh cara atau Tipe Kepemimpinan pada level yang lebih tinggi pada suatu organisasi. Hal ini merupakan suatu kajian yang menarik untuk diangkat menjadi suatu penelitian mengingat keberhasilan dari suatu organisasi mencapai tujuannya tidak terlepas dari peranan seorang pemimpin organisasi dalam mengembangkan Tipe Kepemimpinannya.

Pentingnya kepemimpinan yang diterapkan yaitu mengacu kepada teori "sifat" yang dikemukakan oleh Rivai (2004:67) menyatakan bahwa setiap kepemimpinan organisasi melekat adanya sifat di dalam memimpin yang nampak pada Tipe Kepemimpinan. Tipe Kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan dalam suatu organisasi memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja sumber daya manusia dalam suatu organisasi. *Grand theory* yang mendasari Tipe Kepemimpinan dapat dilihat dari teori "dimensi" kepemimpinan yang dikemukakan oleh Rivai (2004:70) bahwa

dimensi yang dimaksud dalam teori kepemimpinan adalah keberhasilan suatu kepemimpinan dalam organisasi ditentukan oleh dimensi paternalistik, partisipatif, demokratis dan otokratis.

Pengambilan suatu keputusan yang berkaitan dengan kebijakan pendidikan dalam hal ini kebijakan pendidikan sekolah menengah, sangat diperlukan adanya andil kepemimpinan organisasi termasuk dalam hal ini adalah Tipe Kepemimpinan kepala sekolah yang berpengaruh terhadap kinerja guru.

Berbicara mengenai Tipe Kepemimpinan kepala sekolah dalam memimpin suatu organisasi pendidikan secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja guru. Fenomena yang terlihat saat ini menunjukkan bahwa Tipe Kepemimpinan dari seorang pemimpin banyak memberikan kontribusi terhadap kinerja guru dalam upaya meningkatkan kualitas sekolah.

Hal yang menarik dari Tipe Kepemimpinan kepala sekolah pada otonomi pendidikan saat ini, masih terasa bahwa Tipe Kepemimpinan kepala sekolah belum mampu memberikan kebijakan - kebijakan pengembangan dan peningkatan kinerja guru, cenderung masih sangat prosedural, masih bersifat taktis dan teknis, sehingga menghambat lahirnya upaya-upaya kreativitas, inovatif, inisiatif, orientasi sasaran dan kualitas belajar dari suatu proses belajar mengajar dalam suatu pengembangan pendidikan nasional.

Tipe Kepemimpinan pada organisasi sekolah merupakan hal yang sentral dari kepemimpinan organisasi. Seorang yang menjadi pimpinan dalam kepemimpinan organisasi sekolah seperti kepala sekolah sangat menentukan pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya di dalam mengelola sekolah menjadi berkualitas. Bentuk konkrit dari andil Tipe Kepemimpinan kepala sekolah adalah meningkatkan kinerja guru dalam proses belajar mengajar. Hal penting dari Tipe Kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan kepala sekolah menerapkan Tipe Kepemimpinannya yang sesuai paternalistik, partisipatif, demokratis dan otokratis.

Tipe Kepemimpinan kepala sekolah yang terdiri dari gaya paternalistik, partisipatif, demokratis dan otokratis, yang dicermati pada penelitian ini,

sebagai fenomena berdasarkan fakta empiris secara umum terilustrasikan sebagai berikut:

1. Selama ini Tipe Kepemimpinan kepala sekolah berdasarkan gaya paternalistik yang ditunjukkan yaitu selalu memberikan nasehat, saran, teguran, bimbingan dan pandangan dalam pengembangan sekolah dan meningkatkan mutu proses belajar mengajar sebagai penilaian terhadap kinerja yang dimiliki guru.
2. Tipe Kepemimpinan yang partisipatif tergambar dari adanya perilaku kepala sekolah yang senantiasa terlibat dalam berbagai aktivitas sekolah, rasa senasib sepenanggungan, sukarela dan memberikan kebijakan yang positif kepada guru dalam pengembangan mutu pendidikan.
3. Tipe Kepemimpinan demokratis ditunjukkan dengan bentuk aktivitas yang mengedepankan musyawarah dalam menyelesaikan permasalahan, mengambil keputusan dari setiap kebijakan, saling menghormati dan menghargai serta menerapkan kebebasan bertanggungjawab.
4. Tipe Kepemimpinan otokratis terlihat dari adanya dorongan untuk berprestasi, memberikan dukungan untuk kemajuan sekolah, sehingga terwujud sekolah yang terkenal yang mengedepankan kualitas pendidikan dan menjamin pendidikan yang memuaskan.

Keempat Tipe Kepemimpinan kepala sekolah ini menjadi pertimbangan penting untuk diteliti di dalam menentukan adanya pengaruh dan kontribusi nyata terhadap kinerja guru atas Tipe Kepemimpinan kepala sekolah dalam suatu organisasi pendidikan yaitu SD Negeri Terapung Kabupaten Kolaka yang menjadi studi kasus yang menarik, sehingga peneliti memilih judul: Pengaruh tipe kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru di SD Negeri Terapung Kabupaten Kolaka.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh terhadap Kinerja Guru SD Negeri Terapung Kabupaten Kolaka?

2. Faktor apakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja guru di SD Negeri Terapung Kabupaten Kolaka?

II. TELAAH LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Kajian tentang manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mempelajari tentang keberadaan individu atau orang dalam suatu organisasi untuk menjalankan fungsi-fungsi manajemen. Handoko (2004:18) menyatakan fungsi manajemen dalam suatu organisasi yaitu perencanaan, pelaksanaan, pengorganisasian dan pengendalian untuk mencapai tujuan.

Fungsi manajemen dalam penerapan manajemen sumber daya manusia, sangat ditentukan oleh adanya kepemimpinan organisasi. Setiap individu sumber daya manusia memiliki peluang yang sama untuk menjadi pimpinan di dalam menerapkan fungsi manajemen pada kepemimpinan organisasi. Rivai (2004:1) menyatakan bahwa kepemimpinan dalam tinjauan manajemen adalah suatu yang urgensi. Urgensi kepemimpinan dalam suatu organisasi bervariasi sesuai dengan kondisi dinamika kepemimpinan tersebut.

Keberhasilan suatu penerapan manajemen sumber daya manusia apabila peran dan fungsi kepemimpinan berjalan sesuai dengan visi, misi dan tujuan suatu kepemimpinan organisasi. Kepemimpinan organisasi merupakan bagian dari substansi manajemen sumber daya manusia. Keberhasilan penerapan manajemen sumber daya manusia banyak ditentukan oleh keberadaan Tipe Kepemimpinan seorang pemimpin di dalam menggerakkan orang-orang mencapai tujuan organisasi.

Teori-teori Kepemimpinan

Teori kepemimpinan dibedakan menjadi empat yaitu teori sifat, teori perilaku, teori situasional dan teori atribusi. Teori sifat dalam hal ini adalah sejumlah sifat atau karakteristik tertentu yang berkaitan dengan keberhasilan dan kegagalan dari pemimpin. Teori perilaku yaitu aspek terpenting dari kepemimpinan berupa keberhasilan pimpinan yang tergantung pada Tipe

Kepemimpinan yang diterapkan. Teori situasional meliputi karakteristik dari pimpinan dan bawahan, sifat dari tugas, struktur kelompok dan jenis dari penguatan (Gitosudarmo, 2002:129).

Menguraikan teori sifat, menurut Stogdil (2000:129-131) menyatakan bahwa teori kepemimpinan mencoba mengaitkan karakteristik seperti kepribadian, emosional, fisik, intelektual dan karakteristik individu lainnya dari pemimpin yang berhasil di masa lampau. Terdapat enam klasifikasi dari sistem kepemimpinan yaitu karakteristik, latar belakang sosial, intelegensia, kepribadian, karakteristik hubungan sosial dan karakteristik sosial.

Karakteristik fisik seperti umur, penampilan, tinggi dan berat badan sebagai faktor fisik dan lebih penting untuk diperhatikan. Latar belakang sosial memfokuskan pada faktor pendidikan, status sosial, dan mobilitas. Intelegensia yaitu sejumlah studi yang memiliki kemampuan lebih tinggi dalam memutuskan, lebih tegas, namun bersifat lemah. Kepribadian, menjadi hal penting yang menuntut adanya kewaspadaan, percaya diri dan integritas pribadi. Karakteristik hubungan tugas memahami adanya kebutuhan untuk berprestasi tinggi, memiliki inisiatif dan orientasi tugas yang tinggi. Sedangkan karakteristik sosial dalam hal ini pemimpin umumnya terlibat aktif dalam berbagai aktivitas bergaul secara luas dengan semua orang.

Teori perilaku dikemukakan oleh Milton (2003:232) adalah suatu pendekatan atas Tipe Kepemimpinan yang diyakini bahwa pemimpin yang efektif menggunakan gaya tertentu mengarahkan individu atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu. Pendekatan perilaku dipusatkan pada efektifitas pemimpin, bukan pada penampilan dari pemimpin tersebut. Teori perilaku menekankan pada dua Tipe Kepemimpinan yaitu Tipe Kepemimpinan orientasi tugas dan orientasi karyawan. Orientasi tugas yaitu perilaku pemimpin yang menekankan bahwa tugas-tugas dilaksanakan dengan baik dengan cara mengarahkan dan mengendalikan secara ketat bawahannya. Orientasi karyawan yaitu perilaku pimpinan yang menekankan pada memberikan motivasi kepada bawahan dalam melaksanakan tugasnya dengan melibatkan bawahan dalam proses pengambilan keputusan yang berkaitan dengan tugasnya, dan mengembangkan hubungan yang

bersahabat saling percaya, mempercayai dan saling menghormati di antara anggota kelompok.

Kepemimpinan Paternalistik

Kepemimpinan paternalistik merupakan Tipe Kepemimpinan yang penting dimiliki oleh seorang pemimpin dalam menjalankan fungsi manajemen kepada orang lain untuk digerakkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Menurut Rizal (2000:11) konsep kepemimpinan paternalistik dijelaskan dari empat teori dasar. Teori tersebut adalah teori sifat, kepribadian, kepemimpinan situasional dan pendekatan terbaru.

Teori sifat adalah teori yang berusaha mengidentifikasi gaya khas (fisik, mental, kepribadian) yang berkaitan dengan keberhasilan kepemimpinan. Teori ini menekankan pada atribut-atribut pribadi dari para pemimpin. Teori ini didasarkan pada asumsi bahwa beberapa orang merupakan pemimpin alamiah dan dianugerahi beberapa ciri yang tidak dimiliki orang lain seperti energi (daya) yang tidak pernah habis, intuisi yang mendalam, pandangan masa depan yang luar biasa dan kekuatan persuasif yang tiada taranya. Teori kepemimpinan ini menyatakan bahwa keberhasilan manajerial disebabkan karena memiliki kemampuan luar biasa dari seorang pemimpin.

Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan partisipatif merupakan unsur gaya yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin dalam menjalankan aktivitas organisasi. Konsep perilaku kepemimpinan menurut Rozali (2003:253) merupakan unsur penting dalam organisasi, karena menyangkut hubungan antara kepemimpinan partisipatif dengan anggota kelompok yang dipimpinnya. Komponen dari kepemimpinan partisipatif merupakan suatu proses untuk berpartisipasi dengan bawahannya dalam mengikuti atau menjadikan kepemimpinan partisipatif sebagai panutan atau suritauladan dalam meletakkan dasar-dasar Tipe Kepemimpinan yang sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

Kepemimpinan Demokratis

Menurut Rivai (2004:57) kepemimpinan demokratis dibagi kedalam

lima bagian. Kepemimpinan demokratis tersebut adalah menerapkan musyawarah mufakat, mampu mengambil keputusan, saling hormat-menghormati, harga-menghargai dan bertanggungjawab. Kepemimpinan demokratis ini dalam suatu kepemimpinan organisasi sangat menentukan berhasil tidaknya dalam memimpin suatu dinamika kerja sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Menurut Anshory (1998:36) untuk memperoleh suatu kepemimpinan demokratis yang efektif dalam organisasi kerja yang terdiri dari pimpinan dan bawahan dalam suatu organisasi, ditentukan oleh penerapan musyawarah mufakat, mengambil keputusan yang tepat, saling menghormati dan bertanggungjawab. Dan ini saling memberikan kaitan satu sama lainnya dalam mencapai tujuan organisasi.

Setiap organisasi yang mengembangkan Tipe Kepemimpinan organisasi, orientasi seorang pemimpin dalam mengentaskan Tipe Kepemimpinan harus disesuaikan dengan kondisi lingkungan kerja dan orang-orang yang digerakkan dalam mengembangkan Tipe Kepemimpinannya. Untuk itu diperlukan adanya Tipe Kepemimpinan demokrasi.

Kepemimpinan Otokratis

Menurut Rivai (2004:64) menyatakan bahwa kepemimpinan otokratis adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Tipe Kepemimpinan otokratis menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Tipe Kepemimpinan otokratis yang menunjukkan, secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Artinya, Tipe Kepemimpinan otokratis adalah perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya untuk berprestasi, orientasi pada kemajuan untuk menjadi terkenal, berkualitas dan memberikan kepuasan kerja.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di SD Negeri Terapung Kabupaten Kolaka dengan waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Juni sampai dengan Agustus 2017. Dalam penelitian ini digunakan istilah sehingga definisi secara operasional dapat menjadi petunjuk dalam penelitian ini:

1. Kinerja adalah penilaian kepala sekolah atas pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya dalam menjalankan proses belajar mengajar. Indikatornya adalah kreativitas, inovatif, inisiatif, orientasi sasaran dan kualitas belajar.
2. Kepemimpinan paternalistik adalah Tipe Kepemimpinan yang dimiliki oleh kepala sekolah melalui pendekatan aspek pendidikan. Indikatornya adalah nasehat, saran, teguran, bimbingan dan pandangan.
3. Kepemimpinan partisipatif adalah Tipe Kepemimpinan yang dimiliki oleh kepala sekolah melalui pendekatan ikut serta dalam aktivitas belajar mengajar. Indikatornya adalah keterlibatan, senasib, sukarela dan kebijakan.
4. Kepemimpinan demokratis adalah Tipe Kepemimpinan yang dimiliki oleh kepala sekolah melalui pendekatan pengembangan gagasan/pendapat. Indikatornya adalah musyawarah, mengambil keputusan, menghormati, menghargai dan bertanggungjawab.
5. Kepemimpinan otokratis adalah Tipe Kepemimpinan yang dimiliki oleh kepala sekolah melalui pendekatan pencapaian tujuan yang diinginkan. Indikatornya adalah berprestasi, kemajuan, terkenal, berkualitas dan memuaskan.

Jenis Penelitian dan Sumber Data

Penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif yakni dengan melakukan penelitian terhadap gaya kepemimpinan sekolah yang kemudian dihubungkan dengan tingkat kinerja guru. Adapun data yang digunakan adalah sebagai berikut : Data primer adalah data yang diperoleh melalui hasil penelitian langsung terhadap obyek yang diteliti. Data tersebut diperoleh melalui metode observasi dan hasil kuesioner dari responden guru SD

Negeri Terapung Kabupaten Kolaka. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari berbagai sumber antara lain dari dokumentasi/tulisan (buku-buku, laporan-laporan, karya ilmiah dan hasil penelitian) dan dari informasi pihak-pihak yang berkaitan dengan kajian yang diteliti (uraian tugas, tata kerja dan referensi lainnya).

Populasi dan Sampel

Populasi adalah seluruh obyek yang dijadikan pengamatan untuk dilakukan penarikan sampel. Populasi penelitian ini adalah seluruh guru yang mengajar di SD Negeri Terapung Kabupaten Kolaka sebanyak 13 orang dan siswa SD Negeri Terapung Kabupaten Kolaka yang berjumlah 135 orang. Melihat besar populasi, maka teknik penarikan sampel penelitian menggunakan metode sensus yaitu penentuan sampel sehingga orang tua siswa yang dijadikan sampel dalam penelitian ini hanya berjumlah 58 orang dan guru sebanyak 8 orang. Jadi sampel penelitian seluruhnya adalah sebanyak 66 responden.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data yang relevan dan akurat dengan masalah yang dibahas. Metode pengumpulan data tersebut adalah sebagai berikut:

Observasi

Metode ini dipergunakan sebagai salah satu piranti dalam pengumpulan data berdasarkan pengamatan secara langsung Tipe Kepemimpinan kepala sekolah yang diterapkan terhadap peningkatan kinerja guru SD Negeri Terapung Kabupaten Kolaka.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Karakteristik Responden Penelitian

Responden dalam penelitian ini sebanyak 66 orang untuk dikemukakan sebagai kelayakan responden dalam memberikan informasi mulai dari jenis kelamin, umur, pendidikan dan masa kerja.

Tabel 1. Frekuensi dan Persentase Karakteristik Umur Responden

No.	Umur (Tahun)	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1.	10 – 19	11	16,67
2.	20 – 29	12	18,18
3.	30 – 39	13	19,70
4.	40 – 49	14	21,21
5.	50 – 59	16	24,24
Jumlah		66	100

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2017

Deskripsi Variabel Penelitian

Tabel 5. Hasil Skor Frekuensi dan Persentase Tanggapan Responden mengenai Indikator Kinerja Guru

Indikator	Skala										Skor
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Kreatifitas	0	0.00	0	0.00	0	0.00	51	72.27	15	22.73	279
	0		0		0		204		75		
Inofatif	0	0.00	0	0.00	0	0.00	57	86.36	9	13.64	273
	0		0		0		228		45		
Inisiatif	0	0.00	0	0.00	0	0.00	51	77.27	15	22.73	279
	0		0		0		204		75		
Orientasi Sasaran	0	0.00	0	0.00	1	1.52	47	71.21	18	27.27	281
	0		0		3		188		90		
Kualitas mengajar	0	0.00	0	0.00	1	1.52	41	62.12	24	36.36	287
	0		0		3		164		120		

Sumber: Hasil Frequency Table Page 1

Tipe Kepemimpinan Paternalistik Kepala Sekolah

Tabel 6. Hasil Skor Frekuensi dan Persentase Tanggapan Responden mengenai Indikator Tipe Kepemimpinan Paternalistik

Indikator	Skala										Skor
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Nasehat	0	0.00	0	0.00	10	15.15	32	48.48	24	36.36	278
	0		0		30		128		120		
Saran	0	0.00	0	0.00	10	15.15	31	46.97	25	37.88	279

	0	0	30	124	125						
Teguran	0	0.00	0	0.00	12	18.18	31	46.97	23	34.85	275
	0		0		36		124		115		
Bimbingan	0	0.00	0	0.00	10	15.15	33	50.00	23	34.85	277
	0		0		30		132		115		
Pandangan	0	0.00	0	0.00	11	16.67	32	48.48	23	34.85	276
	0		0		33		128		115		

Sumber: Hasil Frequency Table Page 1

Hasil Analisis statistik

Analisis berganda dilakukan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yakni untuk menganalisis pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, baik secara parsial maupun simultan serta untuk menguji hipotesis penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya.

Tabel 10. Pengaruh Tipe Kepemimpinan Secara Simultan

Variabel Terikat	Variabel Bebas	R	R ²	Adjusted R ²	F	Sig.	Ket.
Kinerja Guru (Y)	<ul style="list-style-type: none"> • Paternalistik • Partisipatif • Demokratis • Otokratis 	0.777	0.604	0.578	23.216	0.000	Signifikan

Sumber: Model Summary

Pengujian secara Parsial (Uji-t)

Tabel 11. Pengaruh Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah secara Parsial

Variabel Bebas	Peng.	Koefisien Beta (B)	Nilai t	P Sig	Urutan Pengaruh sesuai koefisien (β)	Ket
Paternalistik	+	0.457	5.281	0.000	I	Signifikan
Partisipatif	+	0.240	2.487	0.016	IV	Signifikan
Demokratis	+	0.399	4.185	0.000	II	Signifikan
Otokratis	+	0.399	3.607	0.001	III	Signifikan
Constant	-	1.319	4.328	0.000		

Uji t- tabel = 1,980	t – hitung > t – table
----------------------	------------------------

Sumber : Hasil SPSS (Coefficients) page 3

Berdasarkan hasil pengelolaan data maka didapatkan hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4$$

$$Y = 1.319 + 0.457X_1 + 0.240X_2 + 0.399X_3 + 0.301X_4$$

Dari persamaan regresi diatas, maka terlihat bahwa Tipe Kepemimpinan kepala sekolah terdiri atas paternalistik, partisipatif, demokratis dan otokratis memberikan nilai positif, menggambarkan adanya peningkatan kinerja guru secara parsial.

Pada Tabel 11 di atas jika dicermati menunjukkan bahwa hasil pengujian secara parsial membuktikan bahwa :

- 1) Tipe Kepemimpinan paternalistik memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di mana signifikansi t mempunyai nilai $0.000 < 0.05$ dan nilai t-hitung yang diperoleh 5.281 atau t-hitung > t-tabel yaitu $5.305 > 2.00$.
- 2) Tipe Kepemimpinan partisipatif memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di mana signifikansi t mempunyai nilai $0.016 < 0.05$ dan nilai t-hitung yang diperoleh 2.487 atau t-hitung > t-tabel yaitu $2.487 > 2.00$.
- 3) Tipe Kepemimpinan demokratis memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di mana signifikansi t mempunyai nilai $0.000 < 0.05$ dan nilai t-hitung yang diperoleh 4.185 atau t-hitung > t-tabel yaitu $4.185 > 2.00$.

Tipe Kepemimpinan otokratis memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di mana signifikansi t mempunyai nilai $0.001 < 0.05$ dan nilai t-hitung yang diperoleh 3.607 atau t-hitung > t-tabel yaitu $3.607 > 2.00$.

Pembahasan

Dari keterkaitan tersebut kemudian dikembangkan dengan teori yang mendukung dan kaitannya dengan penelitian terdahulu. Lebih jelasnya bahas sebagai berikut :

1. Tipe Kepemimpinan Paternalistik Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

SD Negeri Terapung Kabupaten Kolaka didalam mengelola Sekolah Menengah Pertama, sangat ditentukan oleh andil seorang Kepala Sekolah didalam mengembangkan Tipe Kepemimpinannya untuk mempengaruhi kinerja guru. Pada intinya kepemimpinan Kepala Sekolah sangat dibutuhkan, khususnya yang berkaitan dengan kepemimpinan paternalistik yaitu suatu balai kepemimpinan yang dilakukan oleh Kepala Sekolah melalui pendekatan aspek mendidik. Bentuk-bentuk dari kepemimpinan paternalistic tersebut yaitu Kepala Sekolah selalu menunjukkan kemampuan didalam memberikan nasehat, memberikan saran, teguran, bimbingan dan pandangan kepada setiap guru dalam mengembangkan tugas dan fungsinya sebagai pengajar yang terlibat dalam proses belajar mengajar.

2. Tipe Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Suatu organisasi Sekolah, keberhasilannya sangat ditentukan oleh Tipe Kepemimpinan partisipatif yang dimiliki oleh setiap Kepala Sekolah didalam mempengaruhi kinerja guru. Kepemimpinan partisipatif merupakan Tipe Kepemimpinan yang diterapkan oleh Kepala Sekolah melalui pendekatan ikut serta didalam melakukan aktivitas belajar dan mengajar. Hal yang menentukan dari kepemimpinan partisipatif adalah unsur keterlibatan, senanib, sukarela dan kebijakan.

Bagi Kepala Sekolah dalam mengembangkan Tipe Kepemimpinan partisipasinya selalu menempatkan keberadaannya untuk terlibat dalam segala proses kegiatan yang dilakukan di Sekolah terlibat didalam memantau berbagai aktivitas belajar mengajar yang dilakukan oleh guru. Adanya keterlibatan Kepala Sekolah didalam proses belajar mengajar, memberikan perhatian kepada setiap guru untuk selalu memperbaiki materi pembelajaran dan kualitas pengajaran untuk menunjukkan kinerjanya kepada Kepala Sekolah.

Kepala sekolah didalam mengembangkan tugas dan kewenangannya, selalu mempertimbangkan adanya aspek senasib dan sepenanggungan, dimana Kepala Sekolah dan guru merupakan unsur dari institusi sekolah yang menentukan berhasil tidaknya sekolah tersebut maju dan berkembang. Dengan adanya prinsip senasib dan sepenanggungan Kepala Sekolah mampu mengembangkan segala bentuk penjiwaannya dan pengorbanannya secara bersama-sama dengan guru untuk meningkatkan kinerjanya.

3. Tipe Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Kepala sekolah dalam mengembangkan Tipe Kepemimpinan demokratis selalu mengedepankan pentingnya penerimaan gagasan atau pendapat yang dilakukan secara musyawarah untuk memperoleh mufakat. Karenanya Kepala Sekolah selalu mengembangkan Tipe Kepemimpinannya melalui kebiasaan mengajak guru untuk ikut bermusyawarah, selalu mengambil keputusan yang tepat sasaran, menghormati pendapat orang lain, menghargai buah pemikiran dan mempertanggungjawabkan segala bentuk keputusan-keputusan yang berkaitan dengan tanggung jawabnya sebagai Kepala Sekolah didalam menerapkan kepemimpinan demokratis untuk meningkatkan kinerja guru.

Kepala Sekolah didalam menerapkan Tipe Kepemimpinan demokratis selalu melakukan kegiatan musyawarah untuk mufakat didalam membahas berbagai permasalahan-permasalahan yang berkaitan dengan hal-hal yang terkait dengan insititusi sekolah, metode pengajaran guru, tingkat apresiasi siswa dan perkembangan prestasi siswa didalam meningkatkan kualitas pembelajaran, yang tentunya berbagai masukan dan pandangan yang disampaikan oleh guru sangat dibutuhkan dalam menilai kinerja yang dicapai guru.

4. Tipe Kepemimpinan Otokratis Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Kepala sekolah didalam mengembangkan Tipe Kepemimpinan otokratis selalu mengembangkan adanya pendekatan pencapaian tujuan

yang diinginkan. Pencapaian tujuan tersebut sangat berkaitan dengan aspek peningkatan prestasi, kemajuan, terkenal, berkualitas dan memuaskan. Ini merupakan unsur otokratis yang sangat dibutuhkan oleh Tipe Kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Kepemimpinan kepala sekolah yang ada di SD Negeri Terapung Kabupaten Kolaka selalu berupaya untuk menjadikan sekolah ini menjadi sekolah yang memiliki pengembangan dan peningkatan prestasi dalam pembelajaran. Untuk mewujudkan prestasi tersebut, kepala sekolah selalu mengembangkan gaya otokrasi untuk bersifat tegas kepada setiap guru untuk meningkatkan kompetensinya agar keluaran dari sekolah tersebut menunjukkan prestasi yang tinggi dan menjadi penilaian bagi kinerja guru.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian di atas, disimpulkan bahwa

1. Tipe kepemimpinan kepala sekolah baik secara parsial maupun bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru di SD Negeri Terapung Kabupaten Kolaka
2. Tipe kepemimpinan paternalistik yang berpengaruh dominan terhadap kinerja di SD Negeri Terapung Kabupaten Kolaka.

Saran

1. Diharapkan untuk lebih meningkatkan penerapan Tipe Kepemimpinan dari kepala sekolah terhadap peningkatan kinerja guru SD Negeri Terapung Kabupaten Kolaka, karena belum seluruhnya guru merasakan manfaat atas Tipe Kepemimpinan kepala sekolah dalam menjalankan aktivitas kerjanya, khususnya Tipe Kepemimpinan partisipatif dan otokratis, agar setiap guru memiliki kinerja kerja yang baik sesuai kreativitas, inovatif, inisiatif, orientasi sasaran dan kualitas mengajar.
2. Diharapkan agar setiap guru dalam menjalankan aktivitas belajar mengajar lebih kreatif lagi, inovatif, inisiatif, orientasi sasaran dan kualitas

mengajar sebagai bentuk kinerja kerja dari guru atas penerapan Tipe Kepemimpinan kepala sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Anshory, Khamir, 1998, *Kepemimpinan Manajemen Kerja*, Surabaya, Pustaka Persada.
- Akram, Muh. Zaki, 2005. *Tipe Kepemimpinan Sumber Daya Manusia*. Penerbit Gramedia Pustaka, Jakarta.
- Alwashilah, NJ, 2000, *Konsep Kepemimpinan dalam Organisasi*, Yogyakarta, BPFE.
- Arikunto, Suharsimi, 2000, *Teknik Penarikan Sampel*, Jakarta, PT. Gramedia Pustaka.
- Barbara, Olivia, 2000. *Performance of Human Resource Handbook*. Prentice Hall Published, California University Press.
- Billy, Jones Jr., 2000. *Performance of Human Resource Handbook*. Prentice Hall Published, California University Press.
- Blanchard, Meggy, 1999, *Kepemimpinan dan Perilaku Kepemimpinan*, Jakarta, Salemba Empat (Terjemahan).
- Elkam, Karimullah, 2000, *Menjadi Pemimpin yang Efektif*, PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Fadillah, Iqbal, 2003, *Konsep Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Kritis*, Jurnal Administrasi Negara, STIA-LAN, Makassar.
- Gitosudarmo, 2002. *Konsep Kepemimpinan dalam Teori dan Praktek*. Penerbit Rajawali Press, Jakarta.
- Grogerio, Bernard Rose, 2001. *Performance in organization and Human Resource Management*. www.performance.com.id.
- Handoko, Hani T., 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Hariyanto, Chaedar, 2005. *Teori dan Kebijakan Penerapan Kepemimpinan Kerja*. Penerbit Gramedia Pustaka, Jakarta.
- Hasbullah, 2006, *Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan* PT. Raja Grafindo Persada Jakarta.
- Jackson, Tinauan 2004. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Bumi Aksara.

- Kartono, Kartini, 2000, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta, Rajawali Pers.
- Martoyo, Soesilo, 2005. *Sumber Daya Manusia dalam Tinjauan Kinerja*. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- McKenna, Eugene, 2004. *The Essence: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Milton, C.R., 2003. *Human Behavior in Organization: Three Levels of Analysis Leadership*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Miner, J.B., 2004. *Organizational Behavior: Performance and Leadership Style*. New York: Random House, Inc.
- Noe, R.A., 2004. *The Human Resource Management: Gaining A Competitive Advantage in Leadership Style*. Illinois: Richard D. Irwin, Inc.
- Rivai, Veithzal, 2004, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua, Jakarta, Rajawali Pers.
- Rizal, Jumadi, 2000, *Kepemimpinan dalam Tinjauan Sifat dan Perilaku*, Bandung, Tarsito.
- Rozali, Miftahuddin, 2003, *Perilaku-perilaku Kepemimpinan Dunia Kerja*, Jakarta, Gramedia Pustaka.
- Siagian, P. Sondang, 1999, *Kepemimpinan Organisasi dalam Manajemen SDM*, Jakarta, Gunung Agung.
- Sofyan, Hadi, 2004. *Tipe Kepemimpinan dan Bentuk-bentuk Praktik*. Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Stephen, Hatt, 2001, *The Leadership and The Role in Management*, New York, John Wiley and Son Inc.
- Sugiono, 2008. *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*, Penerbit, Alfabeta. Bandung.
- Syahrir, Said, 1999, *Tipe-tipe Kepemimpinan*, Surabaya, Media Ilmu.
- Syarifuddin, 2003. *Peranan Kepemimpinan dalam Aplikasi Kerja*. Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Szilagyi. Jr. 1990. *Organizational, Performance and Leadership*. Fifth Edition, Texas: Harper Collins Publishers.
- Terry, GR., 2005. *Human Resource Management*. Published by McGraw Hill, USA.

Thoha, Mifthah, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.

Wirawan, 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Salemba Empat, Jakarta.

Zain, Umar, 1998. *Evaluasi Kinerja Organisasi*. Penerbit Harvarindo, Jakarta.

Zulkarnain, 2000, *Penerapan Kepemimpinan Atasan - Bawahan*, Bandung, Mandar Maju.