

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
GURU DAN PEGAWAI PADA SMP NEGERI 1
SUMARORONG DI KABUPATEN MAMASA**

Diajukan Oleh

SATRIALDI

4517012014



SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana EKONOMI

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS BOSOWA

MAKASSAR

2021

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Dan
Pegawai SMP Negeri 1 Sumarorong Kabupaten Mamasa

Nama Mahasiswa : Satrialdi

Stanbuk/NIM : 4517012014

Fakultas : Ekonomi


Program Studi : Manajemen

Telah Disetujui:

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Muhlis Ruslan, SE., M.Si.


Dr. H. A. Arifuddin Mane, SE., M.Si., SH., M

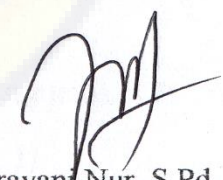
Mengetahui dan Mengesahkan

Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Sarjanan Ekonomi Pada Universitas Bosowa Makassar

**Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Bosowa**

**Ketua Program Studi
Manajemen**


Dr. H. A. Arifuddin Mane, SE., M.Si., SH., MH.


Indrayani Nur, S.Pd., SE., M.Si.

Tanggal Pengesahan:

PERYATAAN KOERSINILAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Satrialdi

Stanbuk/NIM : 4517012014

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Dan
Pegawai SMP Negeri 1 Sumarorong Kabupaten Mamasa

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam kutipan daftar pustaka.

Demikian pernyataan saya ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan sama sekali.

Makassar,...Agustus 2021



Satrialdi

ABSTRAK

Satrialdi. 2016. Skripsi. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Dan Pegawai Smp Negeri 1 Sumarorong Kabupaten Mamasa, dibimbing oleh Dr.Muhlis Ruslan,SE.,M.Si. dan Dr. H. A. Arifuddin Mane, SE., M.Si., SH., MH.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gaya kepemimpinan Yng diterapkan pada SMP Negeri 1 Sumarorong Kabupaten Mamasa dan pengaruh gaya kepemimpinan kharismatik, demokratis dan *lissez fiare* terhadap kinerja Guru dan pegawai pada SMP Negeri 1 Sumarorong Kabupaten Mamasa. Objek penelitian ini adalah SMP Negeri 1 Sumarorong Kabupaten Mamasa. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS versi 25.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan kharismatik, demokratis dan *lissez fiare* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru dan pegawai SMP Negeri 1 Sumarorong Kabupaten Mamasa. berdasarkan hasil uji f (ANOVA) menunjukkan bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$. Hasil ini menjelaskan bahwa Gaya kepemimpinan yang diadopsi oleh kepala sekolah akan terkait dengan hasil dan keefektifan kinerja guru dan pegawai dan Gaya kepeminpinan yang paling dominan berpengaruh adalah gaya kepemimpinan Kharismatik. Berdasarkan hasil uji t (parsial) dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hasil ini menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan kharismatik bayak memberikan bayak hal positif yaitu kepala sekolah memilki hubungan yang baik ke semua guru dan pegawai dan kepala sekolah memiliki rasa tanggung jawab yang besar.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Kinerja Guru

ABSTRACT

Satrialdi. 2016. Thesis. Thesis. The Influence of Leadership Style on the Performance of Teachers and Employees of SMP Negeri 1 Sumarorong, Mamasa Regency, supervised by Dr. Muhlislus Ruslan, SE., M.Si. and Dr. HA Arifuddin Mane, SE., M.Sc., SH., MH.

The purpose of this research is This study aims to determine the leadership style applied to SMP Negeri 1 Sumarorong, Mamasa Regency and the influence of charismatic, democratic and laissez-faire leadership styles on the performance of teachers and employees at SMP Negeri 1 Sumarorong, Mamasa Regency. The object of this research is SMP Negeri 1 Sumarorong, Mamasa Regency. The data analysis used is descriptive analysis and multiple linear regression analysis using SPSS version 23.

The results of this study indicate that the charismatic leadership style has a significant effect on the performance of teachers and employees of SMP Negeri 1 Sumarorong, Mamasa Regency. as evidenced by the results of the t-test (partial) where $t_{count} > t_{table}$. Meanwhile, democratic and laissez-faire leadership styles have no significant effect on the performance of teachers and employees of SMP Negeri 1 Sumarorong, Mamasa Regency. As evidenced by the results of the t-test (partial) where $t_{count} > t_{table}$. These results explain that the leadership style adopted by the principal will be related to the results and effectiveness of the performance of teachers and employees and the most dominant leadership style that has an effect is the charismatic leadership style.

Keywords : *Leadership Style, Teacher and Employee Performance*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karuniannya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, dengan mengambil judul “Pengaruh Dimensi Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Dan Pegawai SMP Negeri 1 Sumarorong Kabupaten Mamasa”.

Penulisan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik berkat bantuan dari berbagai pihak. Perkenankan Penulis memberikan penghargaan yang tulus dan ucapkan terima kasih dengan penuh keiklasan kepada yang terhormat:.

1. Rektor Universitas Bosowa Bapak Prof. Dr. Ir. H. Muhammad Saleh Pallu, M.Eng.
2. Bapak Dr.H.A. Arifuddin Mane,SE.,M.Si.,SH.,MH selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa.
3. Ibu Dr.HJ.Herminawaty Abu Bakar,Se.,M.Si selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa.
4. Ibu Indrayani Nur,S.Pd.,SE.,M.Si selaku ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa.
5. Kepada Bapak Dr.Muhlis Ruslan,SE.,M.Si dan Bapak Dr. H.A. Arifuddin Mane,SE.,M.Si.,SH.,MH selaku pembimbing yang dengan sabar meluangkan waktunya demi memberikan bimbingan, arahan, dan saran sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan.
6. Seluruh Dosen Jurusan Manajemen Universitas Bosowa yang telah mendidik, membimbing, dan memberikan ilmu kepada penulis. Beserta

Seluruh Staf Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa ,terima kasih atas bantuannya dalam pengurusan Administrasi

7. Bapak Drs.Herman,M.Pd sebagai Kepala Sekolah SMP Negeri 1 Sumarorong Kabupaten Mamasa beserta stafnya, atas pemberian izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian di perusahaan beliau.
8. Ayahanda Drs.Jonathan dan Ibunda Debora,S.Pd tercinta yang selalu memberikan motivasi dan doa kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi.
9. Kakak Erlia Sativania,B.A dan Adik Sri Aselia serta seluruh keluarga besar penulis yang selalu memberikan semangat dan doa.
10. Sahabat-sahabat penulis sejak SMA, Econ, Ondeng, Ray, Ezra, Rifal, Rian dan Sakaria atas dukungan dan doa yang dilontarkan kepada penulis.
11. Seluruh teman-teman angkatan 2017, Ray, Ady, Alif, Fatur, Afdal, Surya, Edy, Aslam, dan yang lain yang tidak sempat disebutkan satu persatu terima kasih atas dukungan motivasi kepada penulis.
12. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini

Dengan segala kerendahan hati, penulis menerima kritik dan saran untuk kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca khususnya penulis.

Makassar,24 Agustus 2021

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
PERYATAAN KOERSINILAN	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	6
2.1 Kerangka Teori	6
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	6
2.1.2 Fungsi manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.4 Kepemimpinan.....	10
2.1.5 Fungsi Kepemimpinan.....	11

2.1.6 Gaya Kepemimpinan	13
2.1.7 Indikator Gaya Kepemimpinan	16
2.1.8 Kinerja Karyawan.....	19
2.1.9 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	20
2.1.10 Indikator Kinerja Pegawai	23
2.2 Kerangka Berfikir	24
2.3 Hipotesis	25
BAB III METODE PENELITIAN	27
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian	27
3.2 Metode Pengumpulan Data	27
3.3 Jenis dan Sumber Data	28
3.4 Populasi dan Sampel	29
3.5 Metode Analisis	29
3.6 Definisi Operasional.....	31
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	33
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	33
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan	32
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	33
4.1.3 Struktur Organisasi perusahaan.....	35
4.2 Deskripsi Data.....	36
4.2.1 Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis kelamin.....	36
4.2.2 Identifikasi Responden Berdasarkan Usia	36
4.2.3 Identifikasi Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan...	37

4.3 Uji Validitas dan Rehabilitas	37
4.3.1 Uji Validitas	37
4.3.2 Uji Rehabilitas.....	38
4.4 Analisis Deskriptif	39
4.4.1 Gaya Kepemimpinan Demokratis	40
4.4.2 Gaya Kepemimpinan Kharismatik.....	41
4.4.3 Gaya Kepemimpinan Bebas (<i>Lisses Fire</i>).....	42
4.4.4 Kinerja Guru Pegawai	43
4.5 Analisi Regresi Linear Berganda	44
4.6 Koefisien Determinasi.....	45
4.7 Uji Hipotesis.....	50
4.7.1 Uji Uji Parsial (T).....	50
4.7.2 Uji Simultan (F)	51
4.8 Pembahasan.....	48
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	51
5.1 Kesimpulan.....	51
5.2 Saran	51
DAFTAR PUSTAKA	53
LAMPIRAN.....	55

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir	24
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	37

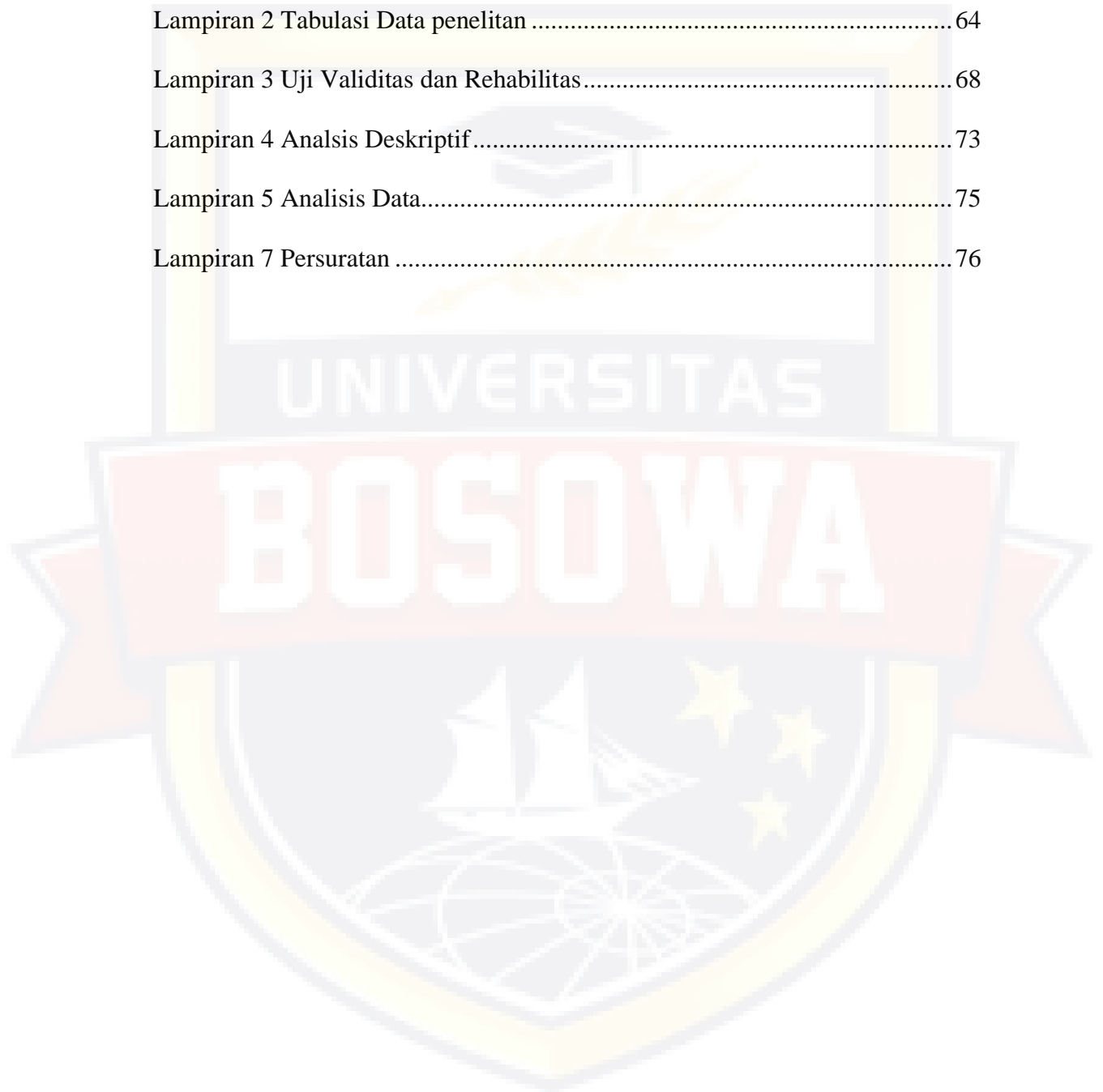


DAFTAR TABEL

Tabel:1.1 Jumlah Guru dan Tingkat Pendidikan SMP Negeri 1 Sumarorong....	4
Tabel: 3.1 Jadwal Penelitian	33
Tabel 4.1 Karakteristik responden berdasarkan Jenis kelamin.....	38
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	38
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan.....	39
Tabel 4.4 Hasil Uji validitas.....	40
Tabel 4.5 Hasil Uji Rehabilitas	41
Tabel 4.5 Kriteria Jawaban Responden.....	42
Tabel 4.6 Tanggapan responden terhadap Gaya kepemimpinan Demokratis .	43
Tabel 4.7 Tanggapan responden terhadap Gaya kepemimpinan Kharismatik	44
Tabel 4.8 Tanggapan responden terhadap Gaya kepemimpinan Bebas (Lisses Fire).....	45
Tabel 4.9 Tanggapan responden terhadap Kinerja Guru dan Pegawai	47
Tabel 4.10 Analissi Regresi Linear Berganda.....	48
Tabel 4.11 Koefisien Determinasi.....	50
Tabel 4.12 Uji Stimultan (F)	51
Tabel 4.13 Uji Parsial (T).....	52

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 koesioner Penelitian.....	60
Lampiran 2 Tabulasi Data penelitan	64
Lampiran 3 Uji Validitas dan Rehabilitas.....	68
Lampiran 4 Analsis Deskriptif.....	73
Lampiran 5 Analisis Data.....	75
Lampiran 7 Persuratan	76



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Untuk mencapai visi, misi dan tujuan kependidikan, diperlukan lingkungan sekolah yang baik dan harmonis dalam sekolah seperti kepala sekolah, guru, pegawai dan orang tua siswa dalam mencapai tujuan sekolah. Dalam sekolah dibutuhkan sumberdaya manusia berkualitas untuk menjadi kepala sekolah atau guru dan pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Kesuksesan sekolah ditentukan dari kualitas kepemimpinan kepala sekolah dan seluruhh guru dan pegawai yang ada di dalam lingkungan sekolah.

Pengelolaan manajemen sekolah ini tidak dapat dipisahkan dari model dan gaya kepemimpinan yang digunakan kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya sebagai pemimpin. Gaya kepemimpinan yang digunakan kepala sekolah dalam menjalankan proses mendidik di sekolah sangat menentukan hasil dan keefektifan pendidikan sekolah. Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh pemimpin untuk menunjukkan sikap yang telah menjadi ciri khas dalam mempengaruhi bawahanya, Mulyadi (2015:150). Terdapat keterkaitan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan keefektifan lingkungan sekolah dalam proses pendidikan di SMP Negeri 1 Sumarorong kabupaten mamasa. artinya, manajemen sumber daya manusia yang baik tidak lepas dari gaya kepemimpinan yang diterapkan di sekolah.

Pengertian kepemimpinan yaitu bakat atau kemampuan seseorang yang digunakan untuk mempengaruhi atau memandu orang lain untuk mencapai tujuan dari sekolah. Seorang pemimpin dalam sekolah harus menerapkan gaya kepemimpinan yang bisa diterima oleh guru dan pegawai sehingga guru atau pegawai dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan baik. Kesuksesan dalam mencapai tujuan sekolah dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang digunakan kepala sekolah untuk menentukan arah dan kebijakan yang digunakan. Gaya kepemimpinan yang berkualitas baik akan terlihat pada situasi sekolah yang nyaman, disiplin dan kondusif yang disesuaikan dengan tujuan sekolah.

Guru merupakan tenaga kerja sebagai faktor yang paling berperan dalam kesuksesan dalam mencapai tujuan sekolah, karena guru yang terlibat langsung dengan siswa dalam memberikan bimbingan yang tujuannya untuk memperoleh tamatan yang diharapkan. Pegawai adalah tenaga kerja pendidikan yang mempunyai peran dalam mendukung jalannya proses pendidikan. Salah satunya dengan turun langsung pada bagian layanan administrasi dan mengelola informasi. Dalam meningkatkan kualitas kinerja guru dan pegawai harus dilakukan dengan serius, dengan memberikan kesempatan untuk meningkatkan kemampuannya dan kepemimpinan yang dapat diterima dari kepala sekolah. Kinerja ini akan meningkat jika guru dan pegawai mengetahui apa yang diharapkan dan kapan menerapkan harapan tersebut.

Kinerja dapat diartikan sebagai keberhasilan guru dan pegawai. kinerja guru dan pegawai adalah hasil pencapaian guru dan pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja dapat diartikan sebagai ukuran keberhasilan guru dan pegawai. Seseorang dengan kinerja yang baik akan menjadi kunci keberhasilan. Untuk menghasilkan kinerja yang baik, guru dan pegawai wajib memiliki keahlian dan ketrampilan yang cocok dengan pekerjaan yang ditekuninya.

Tabel 1.1. Jumlah Guru dan Tingkat Pendidikan
SMP Negeri 1 Sumarorong

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah
1	S1	29
2	S2	1
3	S3	-
Jumlah		30

Sumber : SMP Negeri 1 Sumamorang, 2021

Kinerja guru dan pegawai akan baik, jika didukung oleh lingkungan sekolah yang nyaman, disiplin dan kondusif. Lingkungan sekolah yang baik akan mendorong guru dan pegawai lebih semangat, disiplin, dan memberikan bimbingan dalam mengajar siswa. Jika lingkungan sekolah tidak baik, seperti gaya kepemimpinan yang kurang baik dan tidak dapat diterima oleh guru dan pegawai, hal ini akan berdampak pada menurunnya kualitas kinerja guru dan pegawai. Untuk mencegah terjadinya hal tersebut, diperlukan gaya kepemimpinan kepala sekolah yang dapat menciptakan suatu sikap guru dan pegawai yang disiplin, baik, dan yang bersifat positif sehingga kinerja dari guru dan pegawai dapat meningkat. Semua hal tersebut dapat tercapai jika

gaya kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah tepat dan cocok untuk lingkungan sekolah dan gaya kepemimpinan dapat diterima dengan baik oleh guru dan pegawai, sehingga guru dan pegawai dapat menjalankan tugas atau tanggung jawab sesuai dengan apa yang di harapkan dan dapat mencapai target atau tujuan sekolah.

Berdasarkan uraian diatas, judul peneliti angkat yaitu **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru dan Pegawai Pada SMP Negeri 1 Sumarorong Kabupaten Mamasa”**.

1.1 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan pokok permasalahan sebagai:

1. Apakah gaya kepemimpinan demokratis yang diterapkan pada SMP Negeri 1 Sumarorong Kabupaten Mamasa?
2. Apakah gaya kepemimpinan kharismatik yang diterapkan pada SMP Negeri 1 Sumarorong Kabupaten Mamasa?
3. Apakah gaya kepemimpinan kebebasan (*lissez fiare*) yang diterapkan pada SMP Negeri 1 Sumarorong Kabupaten Mamasa?

1.2 Tujuan Penelitian

Tujuan peneliti adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis gaya kepemimpinan demokratis, yang diterapkan pada SMP Negeri 1 Sumarorong Kabupaten Mamasa.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis gaya kharismatik , yang diterapkan pada SMP Negeri 1 Sumarorong Kabupaten Mamasa.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis gaya bebas (*lisses fire*) yang diterapkan pada SMP Negeri 1 Sumarorong Kabupaten Mamasa.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan yang dominan berpengaruh terhadap kinerja Guru dan pegawai pada SMP Negeri 1 Sumarorong Kabupaten Mamasa.

1.3 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Bagi peneliti menjadi bahan masukan dalam meneliti dan mengembangkan peubah-peubah penelitian yang berkaitan dengan judul.

2. Bagi Akademis

Bagi akademik/lembaga pendidikan menjadi bahan pengembangan teori khususnya manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi SMP Negeri 1 Sumarorong

Memberikan masukan kepada pimpinan dalam meningkatkan gaya kepemimpinan serta memberi masukan kepada guru dan pegawai dalam meningkatkan kinerja organisasi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah pememanfaatan sejumlah individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi dan perusahaan. Menurut Hasibuana (2019:10), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu atau seni yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut Hamali (2016:2), manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian tenaga kerja.

Selain itu menurut Edy Sutrisno (2016:6), mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Sedangkan menurut Kasmir (2016:25), menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan

hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.

Bintoro dan Daryanto (2017:10), menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balasan jasa dan pengelolaan terhadap individu anggota organisasi atau kelompok bekerja. Berdasarkan pengertian dari manajemen sumber daya manusia (MSDM) menurut beberapa ahli diatas, maka dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bidang manajemen yang secara khusus mengatur peranan manusia dalam mewujudkan tujuan organisasi.

2.12 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Edy Sutrisno (2017:9), menjelaskan secara singkat fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

1. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi.

3. Pengarahan dan Pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepemimpinannya akan memberi arahan kepada pegawai agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.

6. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.

7. Pengintegrasian

8. Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai. Agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial.

11. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusannya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi. Pemberhentian ini dapat disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak, pensiun, atau sebab lainnya.

2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Edy Sutrisno (2016:7), tujuan MSDM meliputi:

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.

2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

2.1.4 Kepemimpinan

Pengertian kepemimpinan secara umum adalah sebuah kemampuan yang terdapat di dalam diri seseorang untuk bisa memengaruhi orang lain atau memandu pihak tertentu untuk mencapai tujuan. Menurut Suwatno (2019:5), kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan merupakan suatu proses yang dilakukan seseorang dalam mengelola dan menginspirasi sejumlah pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi melalui aplikasi teknik-teknik manajemen.

Lisa Paramita (2017), menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Gary Yukl (2015:3), menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses untuk memahami apa yang dilakukan orang secara bersama-sama, sehingga mereka memahami dan mau melakukannya. Cipi Priatna (2015:30), berpendapat kepemimpinan adalah peningkatan pengaruh sedikit demi sedikit berada diatas kepatuhan mekanis terhadap pengarahan-pengarahan rutin organisasi.

Berdasarkan semua pengertian yang telah dikemukakan para ahli diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah proses dan perilaku seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku dan mendayagunakan para bawahannya agar mau bekerja sama dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.1.5 Fungsi Kepemimpinan

Menurut Suwatno (2019:15), kepemimpinan terkait dengan sejumlah fungsi yaitu berkenaan dengan perencanaan, pemrakarsaan, pengendalian, pendukung, penginformasian, dan pengevaluasian. Fungsi-fungsi tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Perencanaan

Perencanaan berkenaan dengan aspek sebagai berikut:

- a. Mencari semua informasi yang tersedia.

- b. Mendefinisikan tugas.
- c. Maksud dan tujuan kelompok.
- d. Membuat rencana yang dapat terlaksana agar kepuasan yang tepat bisa didapat.

2. Pemrakarsaan

Pemrakarsaan berkenaan dengan aspek sebagai berikut:

- a. Memberikan pengarahan pada kelompok mengenai sasaran dan rencana.
- b. Menjelaskan alasan menetapkan sasaran atau rencana sebagai hal yang penting.
- c. Membagi tugas pada anggota kelompok.
- d. Menetapkan standar kelompok.

3. Pengendalian

Pengendalian berkenaan dengan aspek sebagai berikut:

- a. Memelihara antar kelompok.
- b. Mempengaruhi tempo.
- c. Memastikan semua tindakan diambil dalam upaya meraih tujuan
- d. Menjaga revalasi diskusi.
- e. Mendorong kelompok mengambil tindakan/keputusan.

4. Pendukung

Pendukung yang berkenaan dengan aspek sebagai berikut:

- a. Mengungkap pengakuan terhadap orang dan kontribusi mereka.
- b. Memberikan semangat pada kelompok/individu,

- c. Menciptakan tim kerja yang solid.
- d. Meredakan ketegangan dengan humor.
- e. Merukunkan perselisihan atau meminta orang lain untuk menyelidikinya.

5. Penginformasian

Penginformasian berkenaan dengan aspek sebagai berikut:

- a. Memperjelas tugas dan rencana.
- b. Memberi informasi baru bagi kelompok.
- c. Menerima informasi bagi kelompok.
- d. Membuat ringkasan atau usulan dan gagasan yang masuk akal.

6. Pengevaluasian

Pengevaluasian berkenaan dengan aspek sebagai berikut:

- a. Mengevaluasi kelayakan gagasan.
- b. Menguji konsekuensi solusi yang diusulkan.
- c. Mengevaluasi prestasi kelompok,
- d. Membantu kelompok untuk mengevaluasi prestasinya sendiri berdasarkan standar yang ada.

2.1.6 Gaya kepemimpinan

1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki seorang pimpinan yang menunjukkan suatu sikap yang menjadi ciri khas tertentu untuk mempengaruhi pegawainya dalam mencapai tujuan organisasi Mulyadi (2015:150). Gaya kepemimpinan adalah

sekumpulan ciri yang di gunakan pimpinan untuk mempengaruhi pegawainya agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula di katakan pola prilaku dan strategi yang di terapkan oleh seorang pemimpin Zainal (2017:42).

Menurut pengertian lainnya mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu cara bagaimana seorang pemimpin mampu memengaruhi para pengikut agar dengan sukrela mau melakukan berbagai tindakan bersama yang diperintahkan oleh pimpinan tanpa merasa bahwa dirinya ditekan dalam rangka mencapai tujuan organisasi Busro (2018:226). Hasibuan (2016:170), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal.

Sedangkan menurut Frengky Basna (2016:320), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mewakili filsafat, ketrampilan, dan sikap pemimpin dalam politik. Dari uraian tersebut dapat di simpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pimpinan, untuk mengendalikan bawahan yang di pimpinnya dengan suatu ciri khas yang dominan pada dirinya untuk pencapaian tujuan organisasi.

2. Macam-Macam Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan oleh pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan adalah strategi yang di sukai dan di terapkan seorang pemimpin. Berikut ini 3 gaya kepemimpinan menurut Mulyadi (2015:150), yaitu sebagai berikut:

a. Gaya kepemimpinan Otokratis

Kepemimpinan otokratis (*autocratic leadership*) adalah gaya kepemimpinan di mana pengambilan keputusan terkonsentrasi pada pemimpin. Pemimpin lebih suka membuat keputusan dan menyelesaikan masalah sendiri dengan sedikit masukan dari bawahan. Gaya kepemimpinan ini melibatkan kontrol mutlak dan otoriter atas suatu kelompok.

b. Gaya kepemimpinan Demokratis

Kepemimpinan yang mengutamakan pengambilan kebijakan dengan diskusi kelompok, pemimpin menghargai pendapat setiap anggota organisasi dan memberikan alternatif prosedur jika terjadi hambatan dalam pelaksanaan kebijakan.

c. Gaya kepemimpinan Kebebasan (*laissez faire*)

Kebebasan penuh diberikan kepada anggota organisasi dengan partisipasi yang sangat minim dari pimpinan, sehingga pemimpin hanya menempatkan dirinya sebagai pengawas tanpa banyak mengatur suatu kebijakan.

Sedangkan menurut burso terdapat lima tipe gaya kepemimpinan yaitu sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan otokratis

Kepemimpinan ini cenderung memiliki sifat berkuasah sepenuhnya dan tidak memperhatikan kebutuhan pegawainya dalam organisasi.

2. Gaya kepemimpinan milioteristis

Kepemimpinan ini dapat menggerakkan pegawainya hanya dengan menggunakan perintah bergantung pada jabatan, serta memiliki disiplin tinggi dan agak kaku terhadap pegawainya

3. Gaya kepemimpinan paternalistis

Kepemimpinan ini mengayomi karena menganggap pegawainya tidak bisa mengambil keputusan dan keputusan bergantung kepada pemimpin.

4. Gaya kepemimpinan kharismatik

Kepemimpiann ini memiliki daya tarik yang sangat besar karena pada umumnya memiliki pengikut yang anggotanya skala besar dan keikutsertaan anggotanya bersifat buta serta sangat setia kepada pemimpinnya.

5. Gaya kepemimpinan demokratis

Kepemimpinan ini mengutamakan diskusi dan kerja sama dalam pengabilan kebijakan dan keputusan dalam mencapai tujuan organisasi, pemimpin ini memiliki karakter untuk menerima kritik dan saran dari pegawainya.

2.1.7 Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Lisa Paramita (2017:13), indikator Gaya Kepemimpinan menyatakan sebagai berikut :

1. Kemampuan Mengambil Keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

2. Kemampuan Memotivasi

Kemampuan memotivasi adalah gaya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan merupakan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditemukan sebelumnya.

3. Kemampuan Komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau jabatan secara efektif dan pada tempatnya.

5. Tanggung Jawab

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

6. Kemampuan Mengendalikan Emosional

Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

2.1.7.1 Indikator Gaya Kepemimpinan Demokratis

Adapun indikator gaya kepemimpinan demokratis menurut pasolong dalam ariani (2015:10) sebagai berikut:

1. Keputusan dibuat bersama.

Kepemimpinan demoratis tidak sungkan berkerja sama dengan bawahannya untuk membuat keputusan dan melakukan aktivitas.

2. Menghargai potensi setiap bawahan.

Kepemimpinan demokratis menghargai dan mengakaui setiap potensi dan keahlian pegawainya.

3. Mendengar kritik dan saran/ pendapat dari bawahan.

Mendapat kritik dan saran merupakan hal yang wajar dalam organisasi. Dengan demikian ada kecenderungan untuk meningkatkan potensi diri jadi lebih baik.

4. Melakukan kerjasama dengan bawahannya.

Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu bekerja sama dan terlibat langsung dengan semua bawahannya dalam menjalankan tugas.

2.1.7.2 Indikator Gaya Kepemimpinan Kharismatik

Adapun indikator gaya kepemimpinan kharismatik menurut robinson (2011), sebagai berikut :

1. visi dan artikulasi. Visi yang ditunjukkan dengan sasaran yang lebih baik dimasa depan
2. risiko personal. pemimpin kharismatik bersedia menanggung resiko yang tinggi, menanggung biaya yang besar dan terlibat dalam pengorbanan diri untuk meraih visi
3. peka terhadap lingkungan. Mampu menilai secara realistis kendala lingkungan dan sumber daya ,manusia untuk perubahan.
4. kepekaan terhadap kebutuhan pengikut. Pemimpin kharismatik sangat pengertian terhadap kemampuan orang lain dan responsif terhadap kebutuhan dan perasaan mereka.

2.1.7.2 Indikator Gaya Kepemimpinan Kebebasan (*Laissez Faire*)

Adapun indikator gaya kepemimpinan kebebasan (*Laissez*

Faire) menurut Rivai (2005:15), sebagai berikut:

1. Delegasi wewenang
2. Tanggung jawab pekerjaan
3. Kemampuan kerja

2.1.8 Kinerja Guru dan Pegawai

Kinerja dalam bahasa Inggris disebut *job performance* atau *actual performance* atau *level of performance*, yakni tingkat keberhasilan guru dan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Suwatno (2019 : 156), kinerja adalah perwujudan dari pekerjaan yang telah dihasilkan atau diemban guru dan pegawai. Pengertian kinerja menurut Amirullah (2015: 231), adalah seluruh hasil yang diproduksi pada fungsi pekerjaan atau aktivitas khusus selama periode khusus. Menurut Mangkunegara (2016:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kasmir (2016:182), mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Edison (2016:67), kinerja adalah hasil suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dari

pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari guru dan pegawai serta organisasi bersangkutan.

2.1.9 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru dan Pegawai

faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel individu, psikologis, maupun organisasional. Variabel individu meliputi kemampuan dan keterampilan baik fisik maupun mental, seperti latar belakang keluarga, tingkat sosial, pengalaman, dan demografi menyangkut umur, asal-usul dan jenis kelamin. Variabel psikologis meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi. Variabel organisasional meliputi sumberdaya, kepemimpinan, imbalan, struktur, dan design pekerjaan.

Menurut Suwatno (2019:157), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru dan pegawai terdiri dari sejumlah aspek sebagai berikut:

1. Kemampuan individual

Kemampuan individual mencakup bakat, minat, dan faktor kepribadian. Tingkat keterampilan adalah bahan mentah yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan, pemahaman, kemampuan, kecakapan interpersonal dan kecakapan teknis. Dengan demikian, kemungkinan seorang pegawai mempunyai kinerja yang baik, jika kinerja pegawai memiliki tingkat keterampilan yang baik maka guru dan pegawai tersebut akan menghasilkan suatu yang baik pula.

2. Usaha yang dicurahkan

Usaha yang dicurahkan bagi pegawai adalah ketika kerja, kehadiran, dan motivasinya. Tingkat usahannya adalah gambaran motivasi yang diperlihatkan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik pula. Dengan demikian, guru dan pegawai yang memiliki tingkat keterampilan untuk mengerjakan pekerjaan tidak akan bekerja dengan baik jika sedikit upaya yang dilakukan. Tingkat keterampilan adalah cerminan dari apa yang dilakukan, sedangkan tingkat upaya adalah cerminan yang dilakukan.

3. Lingkungan organisasional

Dalam lingkungan organisasional, organisasi menyediakan fasilitas bagi pegawai meliputi pelatihan dan pengembangan, peralatan, teknologi dan manajemen. Kinerja guru dan pegawai merupakan fungsi dari interaksi tiga dimensi sebagai berikut:

a. Kemampuan (*Ability*)

Kapasitas individu untuk mengerjakan tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan keseluruhan seorang individu pada dasarnya tersusundari dua perangkat faktor-faktor sebagai berikut:

1. Kemampuan fisik

Kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan, dan keterampilan berupa faktor kekuatan dinamis, kekuatan statik,

keluwesan ekstensi, keluwesan statik, keluwesan dinamis, koorninasi tubuh, keseimbangan dan stamina.

2. Kemampuan mental/intelektual

Kemampuan yang diperlukan untuk kegiatan intelektual seperti kecerdasan numeric, pemahaman herbal, kecepatan perceptual, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi ruang dan ingatan.

b. Motivasi (*Motivation*)

Kesediaan untuk mengeluarkan tingkat yang tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

c. Peluang (*Opportunity*)

Berkaitan dengan peluang yang dimiliki oleh guru dan pegawai yang bersangkutan karena adanya halangan yang akan menjadi rintangan dalam bekerja meliputi dukungan lingkungan kerja, peralatan kerja, kesediaan bahan dan suplai yang memadai, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang membantu, aturan dan prosedur yang mendukung, cakupan informasi untuk mengambil keputusan, dan waktu kerja yang memadai untuk bekerja dengan baik.

d. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan uraian pegawai.

2.1.10 Indikator Kinerja Guru dan Pegawai

variabel kinerja guru dan pegawai menurut Supardi (2016:59)

yaitu sebagai berikut:

1. Perencanaan pembelajaran,

Meliputi perumusan tujuan pembelajaran, pemilihan dan pengorganisasian materi ajar, dan pemilihan media alat pembelajaran yang sesuai dengan kompetensi standar guru.

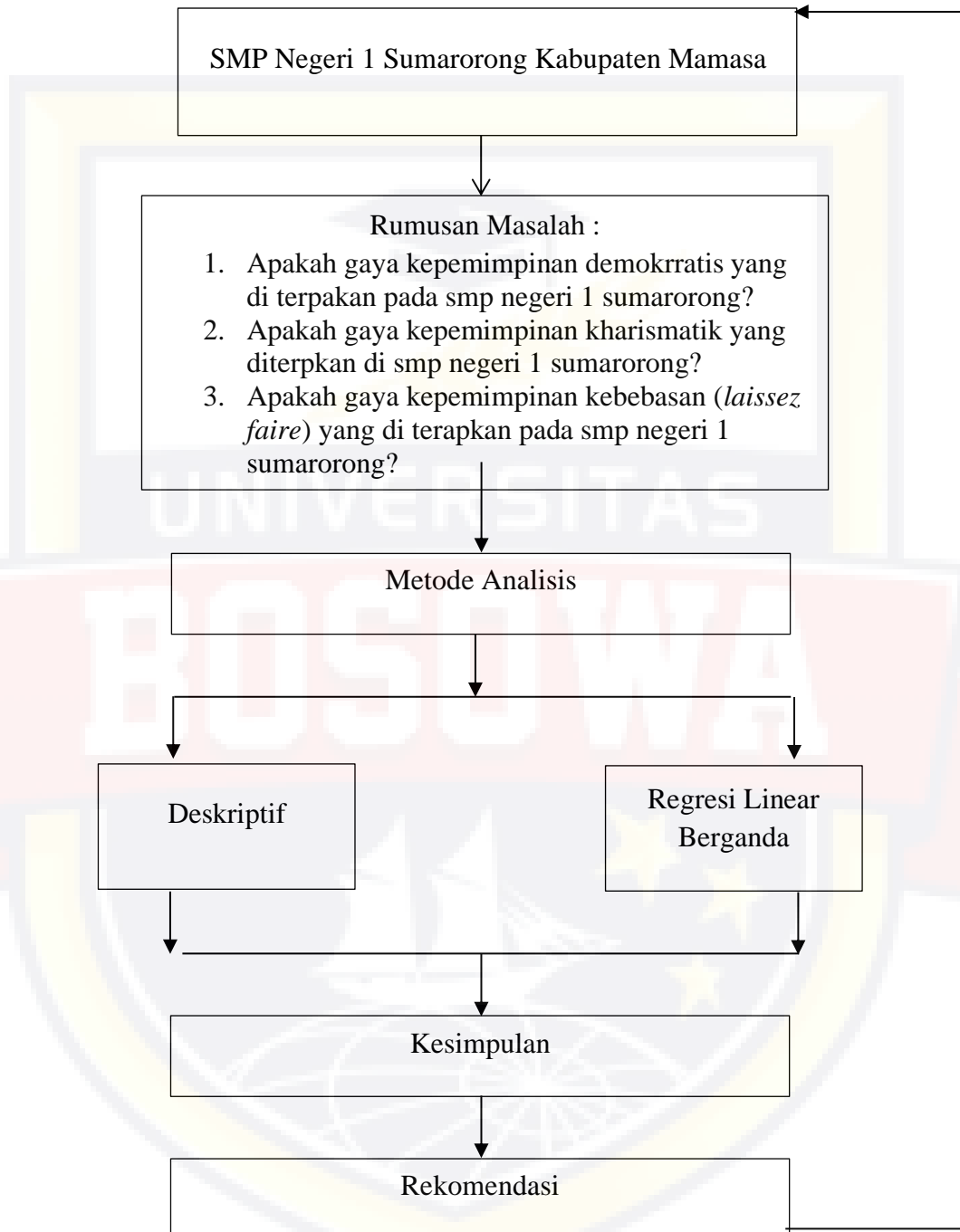
2. Pelaksanaan proses pembelajaran

Meliputi penguasaan bahan ajaran oleh guru dan interaksi dalam proses pembelajaran sesuai dengan kompetensi standar guru.

3. Penilaian hasil belajar

Meliputi pemberian tes/ ulangan akhir kepada siswa, pemberian nilai selama proses belajar di kelas dan pemeriksaan tugas dan tes atau ulangan akhir siswa.

2.2 Kerangka Berfikir



Skema 2.1 Kerangka Pikir.

1.3 Hipotesis

1. Diduga bahwa gaya kepemimpinan demokratis, kharismatik, dan bebas (Laissez faire) berpengaruh terhadap kinerja guru dan pegawai pada SMP Negeri 1 Sumarorong Kabupaten Mamasa.
2. Diduga gaya kepemimpinan demokratis, dominan berpengaruh terhadap kinerja Guru dan pegawai pada SMP Negeri 1 Sumarorong Kabupaten Mamasa.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Daerah dan waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada SMP Negeri 1 Sumarorong Kabupaten Mamasa yang bergerak di bidang pendidikan (Jl. Porors Polewali Mamasa Km.54 Sumarorong, Kecamatan Sumarorong, Kabupaten Mamasa, Sulawesi Barat). Adapun waktu penelitian yang direncanakan tiga bulan dimulai dari bulan april sampai juni 2021.

3.2 Metode Pengumpulan Data

Penelitian yang dilakukan dengan secara langsung terhadap objek yang diteliti untuk mengumpulkan data primer. Menurut Sugiyono (2017:194), cara atau teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview (wawancara), kuisisioner (angket), observasi (pengamatan), dan gabungan ketiganya.

1. Wawancara

Menurut Sugiyono (2017:194), wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melaksanakan studi pendahuluan untuk menentukan permasalahan yang akan diteliti, dan apabila peneliti juga ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah dari responden tersebut sedikit.

2. Kueisioner

Menurut Sugiyono (2017:199), kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat

pertanyaan atas pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

3. Observasi

Menurut Sugiyono (2017:203), observasi adalah sebagai teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri spesifik bila dibandingkan dengan melihat langsung di lapangan, misalnya kondisi ruang kerja dan lingkungan kerja yang dapat digunakan untuk menentukan faktor layak yang didukung dengan adanya wawancara dan kuisioner mengenai analisis jabatan.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Menurut Sugiyono (2015), jenis data dibedakan menjadi dua, yaitu kualitatif dan kuantitatif. Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif.

1. Data Kualitatif

Pengertian data kualitatif menurut Sugiyono (2015), adalah data yang berbentuk kata, skema dan gambar. Data kualitatif penelitian ini berupa nama dan alamat obyek penelitian.

2. Data Kuantitatif

Pengertian data kuantitatif menurut Sugiyono (2015), adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Data kuantitatif penelitian ini berupa kuisioner ke Guru dan Pegawai SMP Negeri 1 Sumarorong Kabupaten Mamasa.

3.3.2 Sumber Data

Dalam sebuah penelitian data yang digunakan adalah data yang bersifat kuantitatif karena dinyatakan dengan angka-angka yang menunjukkan nilai terhadap besaran atas variable yang diwakilinya. Sumber data penelitian dibedakan menjadi dua, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder (Sugiyono, 2015):

1. Data primer

Pengertian data primer menurut Sugiyono (2015), adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer diperoleh dari menyebarkan kuisioner ke Guru dan Pegawai SMP Negeri 1 Sumarorong.

2. Data sekunder

Pengertian data sekunder menurut Sugiyono (2015), adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumen. Data sekunder dalam penelitian ini digunakan untuk memperkuat data primer yang didapat dan melengkapi kekurangan data primer.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi Penelitian

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Populasi menurut Sugiyono (2017:80), menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan

oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi penelitian ini adalah seluruh guru dan pegawai SMP Negeri 1 Sumarorong yang berjumlah 30 guru dan pegawai.

3.4.1 Sampel

Menurut Silaen (2018: 87) sampel merupakan sebagian dari populasi yang diambil dengan cara tertentu untuk diamati maupun diukur karakteristiknya, kemudian diambil kesimpulan dari karakteristik tersebut yang dianggap mewakili populasi. Teknik yang digunakan untuk pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah tehnik sampling jenuh. Tehnik sampling jenuh merupakan tehnik menentukan sampel dari semua populasi, tehnik ini digunakan untuk mengambil sampel yang jumlahnya kurang dari 100 untuk membuat generalisasi dengan kesalahan yang kecil. Istilah lain dari tehnik sampling jenuh adalah sensus, yaitu semua anggota populasi dijadikan sampel. Sampel dari penelitian ini adalah seluruh populasi yaitu seluruh guru dan pegawai SMP Negeri 1 Sumarorong.

3.5 Metode Analisis

3.5.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2017:2), mengungkapkan bahwa metode penelitian deskriptif ini dilakukan untuk mengetahui keberadaan variable mandiri, baik hanya pada satu variable atau lebih (variable yang berdiri sendiri atau variable bebas) tanpa membuat perbandingan variable itu sendiri dan mencari hubungan dengan variable lain.

3.5.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda karena variable bebas dalam penelitian ini lebih dari satu. Adapun persamaan regresi linier berganda menurut Sugiyono (2017: 275), dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Guru dan Pegawai

α = Konstanta dari persamaan regresi

b_1 - b_2 - b_3 = Koefisien regresi

X_1 = Gaya Kepemimpinan Demokratis

X_2 = Gaya Kepemimpinan Kharismatik

X_3 = Gaya Kepemimpinan Kebebasan (*laissez faire*)

e = Error

3.6 Definisi Operasional

Variabel dalam penelitian ini terdiri atas variabel bebas (variabel independen) dan variabel terkait (variabel dependen). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan dan variabel terkait dalam penelitian ini adalah kinerja guru dan pegawai .

1. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi dan perusahaan.
2. Gaya Kepemimpinan Demokratis (X_1)

Kepemimpinan yang mengutamakan pengambilan kebijakan dengan diskusi kelompok, pemimpin menghargai pendapat setiap anggota organisasi dan memberikan alternatif prosedur jika terjadi hambatan dalam pelaksanaan kebijakan.

3. Gaya Kepemimpinan Kharismatik (X₂)

Kepemimpinannya ini memiliki daya tarik yang sangat besar karena pada umumnya memiliki pengikut yang anggotanya skala besar dan keikutsertaan anggotanya bersifat buta serta sangat setia kepada pemimpinnya.

4. Gaya kepemimpinan Kebebasan (*laissez faire*) (X₃)

Kebebasan penuh diberikan kepada anggota organisasi dengan partisipasi yang sangat minim dari pimpinan, sehingga pimpinan hanya menempatkan dirinya sebagai pengawas tanpa banyak mengatur suatu kebijakan.

5. Kinerja pegawai (Y) adalah adalah suatu proses dari hasil kerja guru dan pegawai yang telah dicapai secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas.

6. SMP Negeri 1 Sumarorong Kabupaten Mamasa SMP Negeri 1 Sumarorong merupakan instansi pemerintah yang bergerak dalam bidang pendidikan.

BAB IV

Hasil Dan Pembahasan

4.1 Gambaran Umum SMP Negeri 1 Sumarorong Kabupaten Mamasa

4.1.1 Sejarah singkat SMP Negeri 1 Suamrorong Kabupaten Mamasa

Kabupaten mamasa merupakan salah satu wilayah yang terletak di pegunungan alpen sulawesi barat, dalam konteks sejarah mamasa merupakan bekas wilayah Kabupaten Polewali Mamasa, namun dalam perkembangannya seiring dengan dikeluarkannya undang-undang otonomi daerah maka pada tanggal 11 Maret 2002. Kabupaten Mamasa secara resmi terbentuk. Kabupaten mamasa merupakan salah satu wilayah propinsi sulawesi barat.

SMP Negeri 1 Sumarorong merupakan sekolah menengah atas yang terletak di jalan poros polewali-mamasa km 54. Kelurahan sumarorong, kecamatan sumarorong, Kabupaten mamasa. SMP Negeri 1 Sumarorong adalah instansi pemerintah yang bergerak dalam bidang pendidikan yang didirikan sejak tahun 1979 dan saat ini dipimpin oleh kepala sekolah bapak Drs.Herman,M.Pd.

4.1.2 Visi dan Misi SMP Negeri 1 Sumarorong Kabupaten Mamasa

1.Visi SMP Negeri 1 Sumarorong Kabupaten Mamasa

Mewujudkan Peserta Didik Yang Unggul Dalam Kecerdasan, Keterampilan, Ahlak Mulia, Ketaqwaan, Dan Kompetitif Serta Berkarakter Bangsa Yang Kuat.

2.Misi SMP Negeri 1 Sumarorong

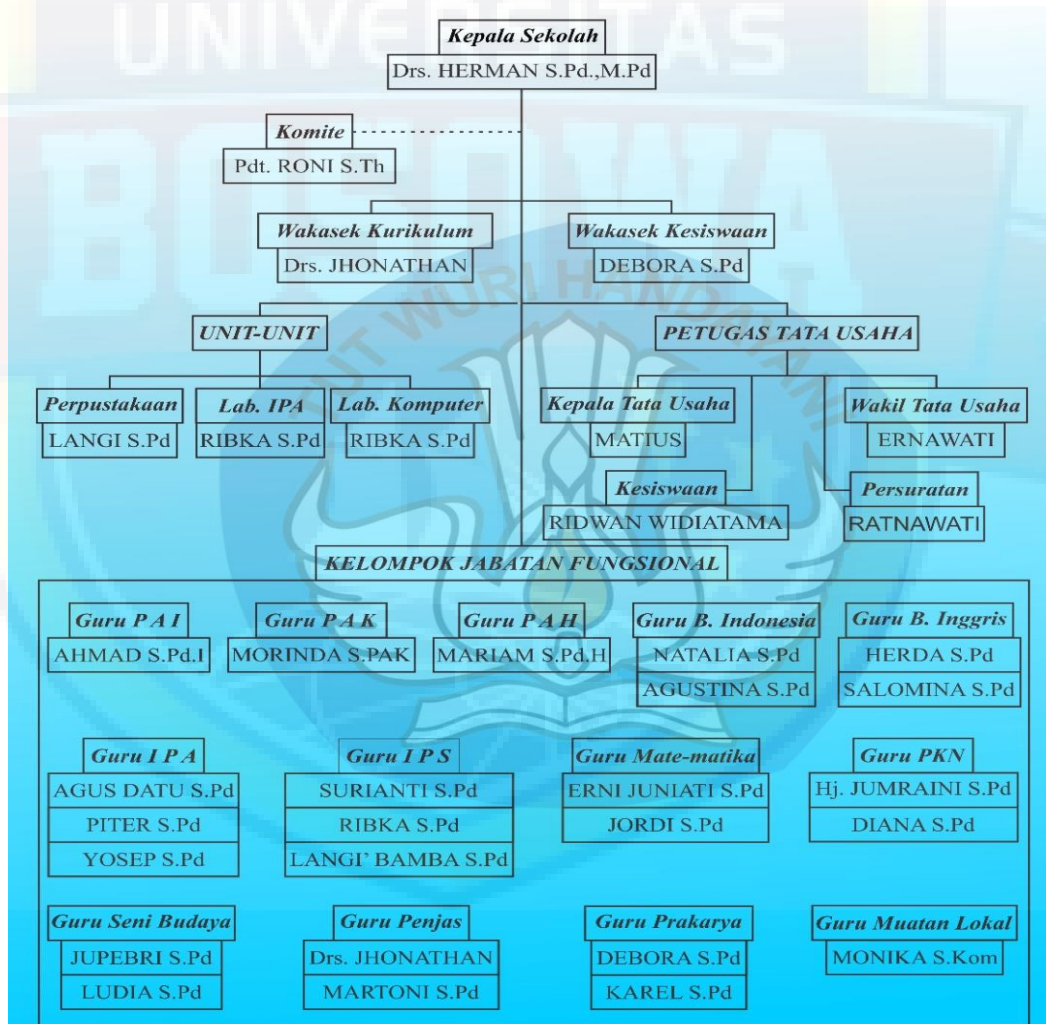
1. Melaksanakan kurikulum dan pembelajaran secara efektif, sehingga setiap siswa berkembang secara optimal sesuai potensi yang dimiliki.
2. Menerapkan manajemen sekolah yang bersih, transparan, akuntabel, efisien, efektif, dan partisipatif.
3. Melaksanakan organisasi dan kelembagaan sehingga tercipta sekolah yang kondusif.
4. Menyediakan dan memanfaatkan sarana/ prasarana secara maksimal, sehingga tercipta pembelajaran inovatif, kreatif, efektif dan menyenangkan (PAIKEM).
5. Memberdayakan guru dan tenaga kependidikan lainnya, sehingga menjadi guru/ pegawai profesional dalam melaksanakan tugas-tugasnya.
6. Membiayai seluruh program sekolah sehingga berjalan lebih optimal sesuai kemampuan.
7. Memotivasi dan membantu setiap siswa untuk mengenali potensi dirinya sehingga dapat dikembangkan secara optimal.
8. Melibatkan masyarakat dalam penyelenggaraan program sekolah sehingga terjalin hubungan kerja sama (KEMITRAAN) yang harmonis.
9. Menciptakan lingkungan dan budaya sekolah yang kondusif sehingga tercipta kenyamanan dalam melaksanakan seluruh aktivitas di sekolah.

10. Pembinaan Intak warga sekolah agar tercipta manusia yang bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa.

11. Melakukan penilaian secara obyektif dan berstandar Nasional. Menumbuhkan semangat keunggulan secara intensif dikalangan pendidik, tenaga kependidikan, para siswa, komite sekolah dan orang tua siswa

4.1.3 Struktur Organisasi Smp Negeri 1 Sumarorong Kabupaten

Mamasa



Sumber : SMP Negeri 1 Sumarorong

4.2 Deskripsi Data

4.2.1 Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Guna memperoleh gambaran tentang jenis kelamin pada SMP Negeri 1 Sumarorong, di sajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	presentase
Laki-Laki	7	23%
Perempuan	23	77%
Jumlah	30	100%

Sumber : Data Diolah ,2021

Pada tabel diatas, terdapat 7 responden (32,3%) dengan jenis kelamin laki-laki, kemudian 23 responden (76,7%) dengan jenis kelamin perempuan. Hasil ini meunjukkan bahwa sebagian besar responden adalah perempuan.

4.2.2 Identifikasi Responden Berdasarkan Usia

Guna memperoleh gambaran tentang usia pada SMP Negeri 1 Sumarorong Kabupaten Mamasa, di sajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.2 Responden Berdasarkan usia

Usia	Frekuensi	presentase
21-30 tahun	3	10%
31-40 tahun	13	43,3%
41-50 tahun	7	23,3%
51-60 tahun	7	23,3%
Jumlah	30	100%

Sumber : Data Diolah,2021

Pada tabel diatas, terdapat 3 responden (10%) berusia 21-30 tahun, kemudian 13 responden (43,3%) berusia 31-40 tahun, kemudian 7 responden (23,3) berusia 41-50 tahun, kemudian 7 responden (23,3%) berusia 51-60 tahun. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berusia 31-40 tahun.

4.2.3 Identifikasi responden Berdasarkan tingkat pendidikan

Guna memperoleh gambaran tentang tingkat pendidikan pada SMP Negeri 1 Sumarorong Kabupaten Mamas, di sajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Jenjang pendidikan

Jenis Kelamin	Frekuensi	presentase
S1	29	97%
S2	2	3%
S3	-	-
Jumlah	30	100%

Sumber : hasil Penelitian,2021

Pada tabel diatas, terdapat 29 responden (96,7%) berpendidikan S1 , kemudian 1 responden (3,3%) berpendidikan S2. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berpendidikan S1.

4.3 Uji Validitas dan rehabilitas

4.3.1 Uji Validitas

Guna mencari nilai korelasi antar item dengan skor total, dengan taraf signifikansi 5%,. derajat kebebasan ($dk=n-2$), yaitu $dk=30-2$, maka r tabel sebesar 0,361. Petayaan dinyatakan valid apabila r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} .

Tabel 4.4 Hasil uji validitas

variabel	butir	r_{hitung}	t_{tabel}	keterangan
gaya kepemimpinan demokratis	1	0.704	0.361	valid
	2	0.985	0.361	valid
	3	0.900	0.361	valid
	4	0.975	0.361	valid
	5	0.975	0.361	valid
gaya kepemimpinan kharismatik	1	0.801	0.361	valid
	2	0.754	0.361	valid
	3	0.685	0.361	valid
	4	0.821	0.361	valid
	5	0.821	0.361	valid
gaya kepemimpinan bebas	1	0.626	0.361	valid
	2	0.932	0.361	valid
	3	0.932	0.361	valid
	4	0.943	0.361	valid
	5	0.932	0.361	valid
kinerja guru dan pegawai	1	0.418	0.361	valid
	2	0.592	0.361	valid
	3	0.628	0.361	valid
	4	0.579	0.361	valid
	5	0.557	0.361	valid

Sumber : Data Diolah,2021

Pada tabel diatas, seluruh butir pertanyaan mempunyai nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ 0,361. sehingga seluruh pertanyaan dinyatakan valid.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan nilai *Cronbach's Alpha*, dengan tarif signifikansi 5%. Hasil uji reliabilitas disajikan pada tabel sebagai berikut.

Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cobach's Alfa</i>	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1)	0.938	Reliabel
Gaya Kepemimpinan Kharismatik (X2)	0.829	Reliabel
Gaya Kepemimpinanbebas (Lisses fire)X3)	0.901	Reliabel

Kinerja Guru dan Pegawai (Y)	0.363	Reliabel
------------------------------	-------	----------

Sumber : Data Diolah,2021

Pada tabel diatas, variabel kepemimpinan demokratis sebesar 0,928, variabel gaya kepemimpinan kharismatik sebesar 0,829, variabel gaya kepemimpinan bebas (lisses fire)X3) sebesar 0,901 dan variabel kinerja guru dan pegawai (Y) sebesar 0,363. Hasil nilai *cronbach's Alpa* berda di atas 0,361, maka seluruh variabel instrumen penelian reliabel.

4.5 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan masing-masing variabel secara deskripti, kemudian data diolah dan di analisis sesuai dengan kebutuhan penelitian

Untuk mencari nilai skor jawaban responden atau tingkat capaian responden (TCR) digunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Capai Responden yaitu: } TCR = \frac{\text{Score Rata-Rata}}{n} \times 100\%$$

Keterangan :

TCR : Tingkat pencapaian responden

Rs : Rata-rata Score

n : nilai ideal

Guna menggambarkan nilai setiap variabel penelitian di SMP Negeri 1 Sumarorong Kabupaten Mamasa, maka dibuat tabel distribusi frekuensi dan presentase dengan pedoman kategorisasi menurut Arikunto (2010:1996) sebagai berikut:

1. 81%-100% adalah dikategorikan sangat baik.

2. 61%-80% adalah dikategorikan baik.
3. 41%-60% adalah dikategorikan cukup baik.
4. 21-40% adalah dikategorikan kurang baik.
5. 0-21% adalah dikategorikan tidak baik.

4.4.1 Analisis Gaya Kepemimpinan Demokratis

Tabel 4.6 rangkuman jawaban gaya kepemimpinan demokratis

No	Pertayaaan	RS	N	TCR	Keterangan
1	kepala sekolah selalu melibatkan guru dan pegawai dalam pengambilan keputusan.	138	150	92%	Sangat Baik
2	Kepala sekolah tegas dalam mengambil keputusan.	145	150	96,7%	Sangat Baik
3	Kepala sekolah memberikan dorongan pada guru dan pegawai agar berprestasi.	141	150	94%	Sangat Baik
4	Kepala sekolah memiliki hubungan yang baik dengan semua guru dan pegawai	146	150	97,3%	Sangat Baik
5	Kepala sekolah menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan baik.	146	150	97,3%	Sangat Baik
Rata-Rata				95,4	Sangat Baik

Sumber : Hasil Kuesioner X₁, 2021

Pada tabel diatas, pendapat responden tentang gaya kepemimpinan demokratis dijelaskan sebagai berikut:

1. Hasil pertanyaan pertama, menunjukkan angka 92%, termasuk kategori sangat baik.
2. Hasil pertanyaan kedua, menunjukkan angka 96,7%, termasuk kategori sangat baik.

3. Hasil pertanyaan ketiga, menunjukkan angka 94%, termasuk kategori sangat baik.
4. Hasil pertanyaan keempat, menunjukkan angka 97,3%, termasuk kategori sangat baik.
5. Hasil pertanyaan kelima, menunjukkan angka 97,3%, termasuk kategori sangat baik.
6. Hasil dari rata-rata variabel, menunjukkan angka 95,4% termasuk kategori sangat baik. Hasil ini menunjukkan bahwa responden cenderung setuju bahwa gaya kepemimpinan demokratis diterapkan pada SMP Negeri 1 Sumarorong.

4.4.2 Analisis Gaya kepemimpinan Kharismatik

Tabel 4.7 rangkuman jawaban gaya kepemimpinan kharismatik

No	Pertayaaan	RS	N	TCR	Keterangan
1	Keputusan dan kebijakan yang diambil kepala sekolah memiliki tujuan yang jelas.	145	150	96,6%	Sangat Baik
2	Kepala sekolah sering memberikan arahan tentang visi sekolah.	143	150	95,3%	Sangat Baik
3	Kepala sekolah memberikan inspirasi kepada semua guru dan karyawan	140	150	93,3%	Sangat Baik
4	Kepala sekolah memilki hubungan ysng baik ke semua guru dan pegawai	146	150	97,3%	Sangat Baik
5	Kepala sekolah memilki rasa tanggung jawab yang besar	146	150	97,3%	Sangat Baik
Rata-Rata				95,7%	Sangat Baik

Sumber : Hasil Kuesoner X₂, 2021

Pada tabel diatas, pendapat responden tentang gaya kepemimpinan kharismatik dijelaskan sebagai berikut:

7. Hasil pertanyaan pertama, menunjukkan angka 92%, termasuk kategori sangat baik.
8. Hasil pertanyaan kedua, menunjukkan angka 96,7%, termasuk kategori sangat baik.
9. Hasil pertanyaan ketiga, menunjukkan angka 94%, termasuk kategori sangat baik.
10. Hasil pertanyaan keempat, menunjukkan angka 97,3%, termasuk kategori sangat baik.
11. Hasil pertanyaan kelima, menunjukkan angka 97,3%, termasuk kategori sangat baik.
12. Hasil dari rata-rata variabel, menunjukkan angka 95,4% termasuk kategori sangat baik. Hasil ini menunjukkan bahwa responden cenderung setuju bahwa gaya kepemimpinan kharismatik diterapkan pada SMP Negeri 1 Sumarorong.

4.4.3 Analisis Gaya Kepemimpinan Bebas (*Lisses Fire*)

Tabel 4.8 rangkuman jawaban gaya kepemimpinan bebas (*laissez faire*)

No	Pertayaaan	RS	N	TCR	Keterangan
1	Pengambilan keputusan dan kebijakan dilakukan oleh guru dan pegawai.	66	150	44%	Cukup Baik
2	Pemimpin tidak memberikan motivasi kepada guru dan pegawai	38	150	25.3%	Kurang Baik
3	Tidak ada kerja sama antara guru dan pegawai	38	150	25.3%	Kurang Baik
4	Tanggung jawab dibebankan kepada guru dan pegawai	44	150	29.3%	Kurang Baik
5	Pemimpin mengutamakan kepentingan pribadi di bandingkan dengan kepentingan sekolah.	38	150	25,3%	Kurang Baik
Rata-Rata				31%	Kurang Baik

Sumber : Hasil KuesionerX₃ , 2021

Pada tabel diatas, pendapat responden tetang gaya kepemimpinan bebas (*laissez faire* dijelaskan sebagai berikut:

1. Hasil pertanyaan pertama, menunjukkan angka 44%, termasuk kategori sangat baik.
2. Hasil pertanyaan kedua, menunjukkan angka 25,3%, termasuk kategori sangat baik.
3. Hasil pertanyaan ketiga, menunjukkan angka 25,3%, termasuk kategori sangat baik.
4. Hasil pertanyaan keempat, menunjukkan angka 29,3%, termasuk kategori sangat baik.
5. Hasil pertanyaan kelima, menunjukkan angka 25,3%, termasuk kategori sangat baik.
6. Hasil dari rata-rata variabel, menunjukkan angka 30% termasuk kategori kurang baik. Hasil ini menunjukkan bahwa responden cenderung kurang setuju bahwa gaya kepemimpinan bebas diterapkan pada SMP Negeri 1 Sumarorong.

2.4.4 Anlisi Kinerja Guru dan Pegawai

Tabel 4.19 rangkuman jawaban terhadap kinerja

No	Pertayaaan	RS	N	TCR	Keterangan
1	Penyusunan rencana pembelajaran dilakukan oleh kepala sekolah bersama guru dan pegawai	148	150	98,7%	Sangat Baik
2	Pemilihan bahan belajar/materi belajar dilakukan oleh kepala sekolah bersama guru dan pegawai.	136	150	90,7%	Sangat Baik
3	Dalam proses pembelajran ada interaksi antar guru dan siswa	150	150	100%	Sangat Baik
4	Guru memberikan tes/ulanagan kepada sisiwa setiap akhir kompetensi.	150	150	100%	Sangat Baik
5	Guru memberikan penilaian selama proses pembelajaran dikelas.	147	150	98%	Sangat Baik
Rata-Rata				97.4%	Sangat Baik

Sumber : Hasil kuesioner Y, 2021

Pada tabel diatas, pendapat responden tentang kinerja guru dan pegawai dijelaskan sebagai berikut:

1. Hasil pertanyaan pertama, menunjukkan angka 98,7%, termasuk kategori sangat baik.
2. Hasil pertanyaan kedua, menunjukkan angka 90,7%, termasuk kategori sangat baik.
3. Hasil pertanyaan ketiga, menunjukkan angka 100%, termasuk kategori sangat baik.
4. Hasil pertanyaan keempat, menunjukkan angka 100%, termasuk kategori sangat baik.
5. Hasil pertanyaan kelima, menunjukkan angka 98%, termasuk kategori sangat baik.

6. Hasil dari rata-rata variabel, menunjukkan angka 97,4% termasuk kategori sangat baik. Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja guru dan pegawai SMP Negeri 1 Sumarorong sangat baik.

4.5 Analisis Regresi Linear berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan menjawab hipotesis, apakah gaya kepemimpinan demokratis, gaya kepemimpinan kharismatik dan gaya kepemimpinan bebas (*laissez faire*) berpengaruh terhadap kinerja guru dan pegawai SMP Negeri 1 Sumarorong.

Tabel 4.10 Hasil perhitungan analisis regresi linear berganda

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	22.319	2.758		8.094	0.000		
	X1	-0.107	0.079	-0.236	-1.344	0.191	0.414	2.415
	X2	0.292	0.102	0.347	2.857	0.008	0.865	1.157
	X3	-0.390	0.070	-0.992	-5.539	0.000	0.399	2.508

a. Dependent Variable: Y

Sumber: SPSS 23, 2021

Dari hasil (*unstandardized coefficients*) dapat dilihat koefisien (β) mempunyai nilai yang menjelaskan Y akan berubah jika X diubah dalam satu bentuk satuan.

$$Y = 22,319 + -0,107X_1 + 0,292X_2 + -0,390X_3$$

Dari hasil persamaan regresi linear berganda, nilai koefisiennya disajikan sebagai berikut:

1. X_1 sebesar -0,107 yang artinya variabel gaya kepemimpinan demokratis (X_1) tidak berpengaruh terhadap kinerja guru dan pegawai (Y)
2. X_2 sebesar 0,292 yang artinya variabel gaya kepemimpinan Kharismatik (X_2) berpengaruh terhadap kinerja guru dan pegawai (Y)
3. X_3 sebesar -0,390 yang artinya variabel gaya kepemimpinan bebas (*laissez faire*) (X_3) tidak berpengaruh terhadap kinerja guru dan pegawai. (Y)

4.6 Koefisien Determinasi

Guna untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel dependen terhadap variabel independen. Hasilnya akan di sajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.11 Hasil Perhitungan R Square

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.585 ^a	0.342	0.266	1.590
a. Predictors: (Constant), X1, X2, X3				

Sumber :SPSS 23,2021

Pada tabel diatas, hasil dari koefisien R square adalah 0,342. Hasil ini menunjukkan bahwa 34,2% dari kinerja guru dan pegawai (Y) di pengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan demokratis (X_1), kharismatik (X_2), dan bebas (*laissez faire*) (X_3). Sedangkan 65,8 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

4.7 Uji Hipotesis

4.7.1 Uji Parsial (Uji T)

Guna untuk menggambarkan variabel gaya kepemimpinan demokratis(X_1), kharismatik(X_2), dan bebas (*laissez faire*) X_3) terhadap variabel Kinerja guru dan pegawai (Y). Dengan tingkat signifikansi 0,005 (5%). Hasil dari uji t akan disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.12 Hasil Uji parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.319	2.758		8.094	0.000
	X1	-0.107	0.079	-0.236	-1.344	0.191
	X2	0.292	0.102	0.347	2.857	0.008
	X3	-0.390	0.070	-0.992	-5.539	0.000
a. Dependent Variable: Y						

Sumber :SPSS 23,2021

Pada tabel diatas, dengan signifikansi 0,05 (5%) dengan derajat kebebasan (df) = $n-k-2=30-4-2=24$, maka didapatkan t_{tabel} 1,710. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, dapat di tarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan demokratis(X_1), kharismatik(X_2), dan bebas (*laissez faire*) X_3) berpengaruh terhadap variabel Kinerja guru dan pegawai (Y).

Pengujian hipotesis :

1. Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (X_1)

Hasil uji t X_1 diperoleh nilai t_{hitung} -1,344 < nilai t_{tabel} 1,710.

Artinya variabel gaya kepemimpinan demokratis (X_1) tidak

berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru dan pegawai SMP Negeri 1 Sumarorong secara signifikan.

2. Gaya Kepemimpinan Kharismatik (X_2)

Hasil dari uji t X_2 diperoleh nilai t_{hitung} 2,857 > nilai t_{tabel} 1,710. artinya gaya kepemimpinan kharismatik (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja guru dan pegawai SMP Negeri 1 Sumarorong secara signifikan.

3. Gaya Kepemimpinan Bebas (*Laissez faire*) X_3)

Hasil uji t (X_3) diperoleh nilai t_{hitung} -5,539 < nilai t_{tabel} 1,710. artinya gaya kepemimpinan Bebas (*Laissez faire*) X_3) tidak mempunyai berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja guru dan pegawai SMP Negeri 1 Sumarorong secara signifikan.

4.7.2 Uji Simultan (Uji F)

Guna untuk melihat pengaruh variabel gaya kepemimpinan demokratis(X_1), kharismatik(X_2) dan bebas (*laissez faire*) X_3) berpengaruh terhadap variabel Kinerja guru dan pegawai (Y) secara bersama-sama. Di sajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.13 Hasil uji simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	47.184	3	15.728	17.390	.000 ^b
	Residual	23.516	26	0.904		
	Total	70.700	29			

Sumber :SPSS 23 , 2021

Dari uji ANOVA di atas, diperoleh f_{hitung} sebesar 17,390. Berdasarkan tabel f dengan signifikansi (α)=5% dan t_{tabel} ($df1 = K - 1 = 4 - 1 = 3$ dan $df2 = n - k = 30 - 3 = 27$), maka diperoleh f_{tabel} ($df1$) ($df2$) = 2,96. Dengan demikian nilai dari $f_{hitung} > f_{tabel}$. Dari hasil yang diperoleh, maka variabel gaya kepemimpinan demokratis(X_1), kharismatik(X_2), dan bebas (*laissez faire*)(X_3) berpengaruh terhadap variabel Kinerja guru dan pegawai (Y) secara bersama-sama secara signifikan.

4.8 Pembahasan

1. Berdasarkan hasil uji F (ANOVA) yang dibuktikan dengan F_{hitung} (17,390) $> F_{tabel}$ (2,96). Hal ini menunjukkan variabel gaya kepemimpinan demokratis(X_1), kharismatik(X_2), dan bebas (*laissez faire*)(X_3) berpengaruh terhadap variabel Kinerja guru dan pegawai (Y) secara bersama-sama.
2. Hasil dari uji regresi linear berganda, yaitu, apabila variabel gaya kepemimpinan demokratis(X_1) meningkat, maka kinerja guru dan pegawai akan meningkat. Selain itu, berdasarkan uji t (parsial) diperoleh nilai t_{hitung} 2,857 $<$ nilai t_{tabel} 1,710. Maka variabel gaya kepemimpinan demokratis tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja guru dan pegawai SMP Negeri 1 Sumarorong secara signifikan. Hal ini
3. Hasil dari uji regresi linear berganda yaitu, apabila variabel gaya kepemimpinan kharismatik (X_2) meningkat, maka kinerja guru dan pegawai meningkat. Hasil dari uji t (parsial) diperoleh nilai t_{hitung} 2,857 $>$ nilai t_{tabel} 1,710. Artinya gaya kepemimpinan kharismatik berpengaruh secara parsial

terhadap variabel kinerja guru dan pegawai SMP Negeri 1 Sumarorong secara signifikan.

4. Hasil dari uji regresi linear berganda yaitu, apabila variabel gaya kepemimpinan bebas (*laissez faire*) X_3 meningkat, maka kinerja guru dan pegawai meningkat. Hasil dari uji t (parsial) nilai $t_{hitung} -5,539 < \text{nilai } t_{tabel} 1,710$. artinya gaya kepemimpinan Bebas (*Laissez faire*) tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja guru dan pegawai SMP Negeri 1 Sumarorong secara signifikan.
5. Hasil dari koefisien R square adalah 0,342. Hasil ini menunjukkan bahwa 34,2% dari kinerja guru dan pegawai(Y) di pengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan demokratis(X_1), kharismatik(X_2), dan bebas (*laissez faire*) X_3). Sedangkan 65,8 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Artinya gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru dan pegawai pada SMP Negeri 1 Sumarorong. Walaupun tidak berpengaruh, hal ini harus jadi perhatian pemimpin, untuk mengarahkan dan mendorong guru dan pegawai agar dapat meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahayu Putri, Nur Rahma Andayani (2018) yang menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja secara signifikan.
6. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (*r square*) gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru dan pegawai pada

SMP Negeri 1 Sumarorong. Yang dibuktikan dari hasil ini menunjukkan bahwa 34,2% dari kinerja guru dan pegawai(Y) di pengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan demokratis(X_1), kharismatik(X_2), dan bebas (*laissez faire*)(X_3). Walaupun tidak berpengaruh, akan tetapi hal ini harus jadi perhatian pemimpin, untuk mengarahkan dan mendorong guru dan pegawai agar dapat meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.

7. Berdasarkan hasil dari penelitian ini dapat diambil kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan pada SMP Negeri 1 Sumarorong Kabupaten Mamasa adalah gaya kepemimpinan kharismatik. Gaya kepemimpinan kharismatik berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan pegawai dan didukung oleh hasil kuesioner yaitu keputusan dan kebijakan dilakukan oleh guru dan pegawai, kepala sekolah sering memberikan arahan tentang visi, kepala sekolah sering memberikan inspirasi kepada guru dan pegawai, kepala sekolah memiliki hubungan yang baik kesemua guru dan pegawai dan kepala sekolah memiliki rasa tanggung jawab yang besar.

BAB V

Kesimpulan Dan Saran

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan tujuan penelitian dan data yang diperoleh maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji simultan (uji F) gaya kepemimpinan demokratis, kharismatik, bebas (*laissez faire*) berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terkait (kinerja guru dan pegawai) secara signifikan.

Sehingga hipotesis pertama diterima

2. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) Gaya kepemimpinan kharismatik (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru dan pegawai SMP Negeri 1 Sumarorong Kabupaten Mamasa. Sedangkan gaya kepemimpinan demokratis (X_1) dan Gaya kepemimpinan bebas (*laissez faire*) (X_3) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru dan pegawai SMP Negeri 1 Sumarorong Kabupaten Mamasa. Walaupun tidak berpengaruh, hal ini harus jadi perhatian pemimpin, untuk mengarahkan dan mendorong guru dan pegawai agar dapat meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.

3. Gaya kepemimpinan yang diterapkan pada SMP Negeri 1 Sumarorong adalah gaya kepemimpinan Kharismatik.

5.2 Saran

Disarankan kepada :

1. Kepala sekolah perlu mempertahankan dan meningkatkan kualitas gaya kepemimpinan yang dimilikinya agar dapat meningkatkan kinerja guru dan pegawai.

2. Kepala sekolah perlu merumuskan kebijakan yang mampu memberikan bimbingan kepada guru agar tetap mempertahankan bahkan meningkatkan kinerja guru.

3. Untuk peneliti selanjutnya agar meneliti variable lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru dan pegawai.

UNIVERSITAS

BOSOWA



DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah. 2015. *Pengertian Kinerja*. <http://repository.pip-semarang.ac.id> (diakses tanggal 31 Maret 2021).
- Arikonto. 2010. Interval jawaban Responden. <https://media.neliti.com> (diakses tanggal 19 Agustus 2021)
- Bintoro, Daryanto. 2017. *Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia*. <http://repository.unpas.ac.id> (diakses tanggal 31 Maret 2021).
- Busro. 2018. *Pengertian Gaya Kepemimpinan*. <http://repository.stiewidyagamalumajang.ac.id> (diakses tanggal 31 Maret 2021).
- Cepi Priatna. 2015. *Pengertian kepemimpinan*. <http://eprints.umpo.ac.id> (diakses tanggal 31 Maret 2021).
- Edison. 2016. *Macam-Macam Gaya Kepemimpinan*. <http://repository.umy.ac.id> (diakses tanggal 31 Maret 2021).
- Edison. 2016. *Pengertian Kinerja*. <https://repository.bsi.ac.id> (diakses tanggal 31 Maret 2021).
- Edy Sutrisno. 2016. *Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia*. <http://repository.unpas.ac.id> (diakses 30 Maret 2021).
- Edy Sutrisno. 2017. *Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia*. <http://repository.radenfatah.ac.id> (diakses tanggal 30 Maret 2021).
- Edy Sutrisno. *Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia*. <http://repository.unpas.ac.id> (diakses tanggal 30 Maret 2021).
- Frengky Basna. 2016. *Pengertian Gaya Kepemimpinan*. <http://.repository.bsi.ac.id> (diakses tanggal 20 Maret 2021).
- Gary Yukl. 2015. *Pengertian Kepemimpinan*. <http://eprints.umpo.ac.id> (diakses tanggal 31 Maret 2021).
- Hamali. 2016. *Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia*. <http://.repository.bsi.ac.id> (diakses tanggal 20 Maret 2021).
- Hasibuan. 2016. *Macam-Macam Gaya Kepemimpinan*. <http://repository.stiewidyagamalumajang.ac.id> (diakses tanggal 31 Maret).
- Hasibuan. 2016. *Pengertian Gaya Kepemimpinan*. <http://repository.unpas.ac.id> (diakses tanggal 31 Maret 2021).
- Hasibuan. 2019. *Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia*. <http://.repository.bsi.ac.id> (diakses tanggal 20 Maret 2021).
- Kasmir, 2016. *Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia*. <http://repository.unpas.ac.id> (diakses tanggal 31 Maret 2021).
- Kasmir. 2015. *Indikator Kinerja*. <http://eprints.umm.ac.id> (diakses tanggal 25 Maret 2021).

- Kasmir. 2016. *Pengertian Kinerja*. <http://eprints.umm.ac.id> (diakses tanggal 25 Maret 2021).
- Lisa Pramita, 2017. *Indikator Gaya Kepemimpinan*. . <http://repo.darmajaya.ac.id> (diakses tanggal 31 Maret 2021).
- Lisa Pramita, 2017. *Pengertian Kepemimpinan*. <http://repo.darmajaya.ac.id> (diakses tanggal 31 Maret 2021).
- Mangkunegara. 2016. *Pengertian Kinerja*. <http://eprints.umm.ac.id> (diakses tanggal 25 Maret 2021).
- Mulyadi. 2015. *Macam-Macam Gaya Kepemimpinan*.
<http://repository.stiewidyagamalumajang.ac.id> (diakses tanggal 21 Maret).
- Mulyadi. 2015. *Pengertian Gaya Kepemimpinan*.
<http://repository.stiewidyagamalumajang.ac.id> (diakses tanggal 31 Maret).
- Pasolong. 2015. *Indikator Gaya kepemimpinan Demokratis*.
<http://eprints.umm.ac.id> (diakses tanggal 31 Maret 2021)
- Quodriani Istiqomah Fajrin, Heru Susilo. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang)*. Universitas Brawijaya Malang.
- Sapri. 2019. *Pengaruh Gaya kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru (Studi Pada MAN 1 Polewali Mandar)*. Universitas Negeri Makassar
- Siadari, Coki. 2018. *Sumber dan Jenis Data*. <http://kumpulanpengertian.com> (diakses tanggal 3 Maret 2021).
- Silaen. 2018. *Sampel*. <http://eprints.umm.ac.id>
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian*. <http://repository.unpas.ac.id> (diakses tanggal 3 Maret 2021).
- Suwatno. 2019. *Pemimpin dan Kepemimpinan Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Zainal. 2017. *Pengertian Gaya Kepemimpinan*.
<http://repository.stiewidyagamalumajang.ac.id> (diakses tanggal 31 maret 2021).



LAMPIRAN

LAMPIRAN 1
KUESIONER PENELITIAN

Perihal : Permohonan Menjadi Responden

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Sdr/I Pegawai SMP Negeri 1 Sumarorong

Di Tempat.

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan rencana penyelesaian penelitian saya yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru dan Pegawai Pada SMP Negeri 1 Sumarorong Kabupaten Mamasa”.

Untuk itu, perkenalkan saya :

Nama : Satrialdi

Nim/STB : 4517012014

Program Studi : Manajemen

Memohon dengan hormat kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/I untuk mengisi kuesioner penelitian saya ini.

Agar penelitian ini memberikan hasil yang bermanfaat, saya mohon kiranya untk mengisi sejujur-jujurnya atau apa adanya. Perlu kami sampaikan bahwa sehubungan dengan Bapak/Ibu/Sdr/I hanya untuk kepentingan ilmiah dan semua jawaban dan identitas saudara yang bersifat privasi akan saya jaga sebaik-baiknya. Atas kesedian dan waktu yang telah diluangkan untuk berpartisipasi dalam pengisian kuesioner ini, saya ucapkan bayak terima kasih.

Demikian permohonan ini saya sampaikan, atas perhatian dan kerja samanya, saya ucapkan banyak terima kasih.

Hormat saya

Peneliti

I. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Jenis Kelamin : () Laki-Laki () Perempuan

Usia :

Pendidikan Terakhir :

II. PETUNJUK PENGISIAN

A. Isilah pertanyaan sesuai dengan petunjuk dan beri tanda centang (✓) pada salah satu dari angka 1 hingga 5, sebagai berikut

5 : Sangat Setuju

4 :Setuju

3 :Cukup Setuju

2 :Tidak Setuju

1 :Sangat Tidak Setuju

B. Setelah Bapak/Ibu selesai mengisi kuesioner maka dimohon untuk mengembalikannya kepada saya (peneliti)

1. Gaya kepemimpinan Demokratis(X₁)

No	Pertayaaan	1	2	3	4	5
1	kepala sekolah selalu melibatkan guru dan pegawai dalam pengambilan keputusan.					
2	Kepala sekolah tegas dalam mengambil keputusan.					
3	Kepala sekolah memberikan dorongan pada guru dan pegawai agar berprestasi.					
4	Kepala sekolah memiliki hubungan yang baik dengan semua guru dan pegawai					
5	Kepala sekolah menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan baik.					

2.Gaya Kepemimpinan Kharismatik (X₂)

No	Pertayaaan	1	2	3	4	5
1	Keputusan dan kebijakan yang diambil kepala sekolah memiliki tujuan yang jelas.					
2	Kepala sekolah sering memberikan arahan tentang visi sekolah.					
3	Kepala sekolah memberikan inspirasi kepada semua guru dan karyawan					
4	Kepala sekolah memilki hubungan ysng baik ke semua guru dan pegawai					
5	Kepala sekolah memilki rasa tanggung jawab yang besar					

3. Gaya Kepemimpinan Kebebasan (*laissez Faire*)(X3)

No	Pertayaan	1	2	3	4	5
1	Pengambilan keputusan dan kebijakan dilakukan oleh guru dan pegawai.					
2	Pemimpin tidak memberikan motivasi kepada guru dan pegawai					
3	Tidak ada kerja sama antara guru dan pegawai					
4	Tanggung jawab dibebankan kepada guru dan pegawai					
5	Pemimpin mengutamakan kepentingan pribadi di bandingkan dengan kepentingan sekolah.					

4.kinerja guru dan pegawai (Y)

No	Pertayaan	1	2	3	4	5
1	Penyusunan rencana pembelajaran dilakukan oleh kepala sekolah bersama guru dan pegawai					
2	Pemilihan bahan belajar/materi belajar dilakukan oleh kepala sekolah bersama guru dan pegawai.					
3	Dalam proses pembelajran ada interaksi antar guru dan siswa					
4	Guru memberikan tes/ulanagan kepada sisiwa setiap akhir kompetensi.					
5	Guru memberikan penilaian selama proses pembelajaran dikelas.					

Lampiran 2
Tabulasi Data responden

NO RESPONDEN	Jawaban Instrumen Kepemimpinan Demokratis					TOTAL X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	
1	5	5	5	5	5	25
2	3	5	5	5	5	23
3	5	5	5	5	5	25
4	5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	5	25
6	3	5	5	5	5	23
7	5	4	4	5	5	23
8	5	5	4	5	5	24
9	5	5	5	5	5	25
10	5	5	4	5	5	24
11	5	5	4	5	5	24
12	5	5	5	5	5	25
13	4	5	5	5	5	24
14	5	5	5	5	5	25
15	5	5	5	5	5	25
16	5	5	5	5	5	25
17	3	5	5	5	5	23
18	2	1	1	1	1	6
19	5	5	5	5	5	25
20	5	5	5	5	5	25
21	5	5	5	5	5	25
22	5	5	5	5	5	25
23	3	5	5	5	5	23
24	5	5	5	5	5	25
25	5	5	4	5	5	24
26	5	5	5	5	5	25
27	5	5	5	5	5	25
28	5	5	5	5	5	25
29	5	5	5	5	5	25
30	5	5	5	5	5	25

NO RESPONDEN	Jawaban Instrumen Kepemimpinan Kharismatik					TOTAL X2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	
1	5	5	5	5	5	25
2	4	4	4	5	5	22
3	5	5	4	5	5	24
4	5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	5	25
6	4	4	4	5	5	22
7	4	4	4	5	5	22
8	5	5	5	5	5	25
9	5	5	5	5	5	25
10	5	5	5	5	5	25
11	5	5	5	5	5	25
12	5	5	5	5	5	25
13	5	5	4	5	5	24
14	5	5	4	5	5	24
15	5	5	5	5	5	25
16	5	5	5	5	5	25
17	4	4	4	2	2	16
18	5	5	5	5	5	25
19	5	4	5	5	5	24
20	5	5	4	5	5	24
21	5	5	5	5	5	25
22	5	5	5	5	5	25
23	4	4	4	5	5	22
24	5	5	5	5	5	25
25	5	5	5	5	5	25
26	5	5	5	5	5	25
27	5	5	5	5	5	25
28	5	5	5	5	5	25
29	5	4	4	5	5	23
30	5	5	5	5	5	25

NO RESPONDEN	Jawaban Instrumen Gaya kepemimpinan bebas (<i>Lisses fire</i>)					TOTAL X3
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	
1	2	1	1	1	1	6
2	2	1	1	1	1	6
3	2	1	1	1	1	6
4	2	1	1	1	1	6
5	1	1	1	1	1	5
6	2	1	1	1	1	6
7	1	1	1	1	1	5
8	4	2	2	4	2	14
9	2	1	1	1	1	6
10	4	2	2	4	2	14
11	4	2	2	4	2	14
12	2	1	1	1	1	6
13	1	1	1	1	1	5
14	2	1	1	1	1	6
15	5	1	1	1	1	9
16	2	1	1	1	1	6
17	2	1	1	1	1	6
18	3	5	5	5	5	23
19	2	2	2	2	2	10
20	2	1	1	1	1	6
21	5	1	1	1	1	9
22	2	1	1	1	1	6
23	2	1	1	1	1	6
24	2	1	1	1	1	6
25	1	1	1	1	1	5
26	1	1	1	1	1	5
27	1	1	1	1	1	5
28	2	1	1	1	1	6
29	1	1	1	1	1	5
30	2	1	1	1	1	6

NO RESPONDEN	Jawaban Instrumen Kinerja Guru Dan Pegawai					TOTAL Y
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	
1	5	4	5	5	5	24
2	5	5	5	5	5	25
3	5	5	5	5	5	25
4	5	4	5	5	5	24
5	5	5	5	5	5	25
6	5	5	5	5	5	25
7	4	4	5	5	5	23
8	5	4	5	5	4	23
9	5	4	5	5	5	24
10	5	4	5	5	4	23
11	5	4	5	5	4	23
12	5	4	5	5	5	24
13	5	5	5	5	5	25
14	5	5	5	5	5	25
15	5	4	5	5	5	24
16	5	5	5	5	5	25
17	5	5	5	5	5	25
18	4	4	5	5	5	23
19	5	5	5	5	5	25
20	5	5	5	5	5	25
21	5	4	5	5	5	24
22	5	5	5	5	5	25
23	5	5	5	5	5	25
24	5	4	5	5	5	24
25	5	5	5	5	5	25
26	5	5	5	5	5	25
27	5	5	5	5	5	25
28	5	4	5	5	5	24
29	5	5	5	5	5	25
30	5	4	5	5	5	24

Lampiran 3
Uji Validitas
gaya kepemimpinan demokratis

Correlations							
		VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006
VAR00001	Pearson Correlation	1	.540**	.426*	.574**	.574**	.704**
	Sig. (2-tailed)		0.002	0.019	0.001	0.001	0.000
	N	30	30	30	30	30	30
VAR00002	Pearson Correlation	.540**	1	.901**	.970**	.970**	.965**
	Sig. (2-tailed)	0.002		0.000	0.000	0.000	0.000
	N	30	30	30	30	30	30
VAR00003	Pearson Correlation	.426*	.901**	1	.880**	.880**	.900**
	Sig. (2-tailed)	0.019	0.000		0.000	0.000	0.000
	N	30	30	30	30	30	30
VAR00004	Pearson Correlation	.574**	.970**	.880**	1	1.000**	.975**
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.000	0.000		0.000	0.000
	N	30	30	30	30	30	30
VAR00005	Pearson Correlation	.574**	.970**	.880**	1.000**	1	.975**
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.000	0.000	0.000		0.000
	N	30	30	30	30	30	30
VAR00006	Pearson Correlation	.704**	.965**	.900**	.975**	.975**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	30	30	30	30	30	30
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).							

Uji validitas gaya kepemimpinan kharismatik

Correlations							
		VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006
VAR00001	Pearson Correlation	1	.811**	.632**	.415*	.415*	.801**
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.000	0.023	0.023	0.000
	N	30	30	30	30	30	30
VAR00002	Pearson Correlation	.811**	1	.613**	0.337	0.337	.754**
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.000	0.069	0.069	0.000
	N	30	30	30	30	30	30
VAR00003	Pearson Correlation	.632**	.613**	1	0.263	0.263	.685**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000		0.161	0.161	0.000
	N	30	30	30	30	30	30
VAR00004	Pearson Correlation	.415*	0.337	0.263	1	1.000**	.821**
	Sig. (2-tailed)	0.023	0.069	0.161		0.000	0.000
	N	30	30	30	30	30	30
VAR00005	Pearson Correlation	.415*	0.337	0.263	1.000**	1	.821**
	Sig. (2-tailed)	0.023	0.069	0.161	0.000		0.000
	N	30	30	30	30	30	30
VAR00006	Pearson Correlation	.801**	.754**	.685**	.821**	.821**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	30	30	30	30	30	30
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).							

Uji validitas gaya kepemimpinan bebas (*lisses fire*)

Correlations							
		VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006
VAR00001	Pearson Correlation	1	0.328	0.328	.517**	0.328	.626**
	Sig. (2-tailed)		0.077	0.077	0.003	0.077	0.000
	N	30	30	30	30	30	30
VAR00002	Pearson Correlation	0.328	1	1.000**	.861**	1.000**	.932**
	Sig. (2-tailed)	0.077		0.000	0.000	0.000	0.000
	N	30	30	30	30	30	30
VAR00003	Pearson Correlation	0.328	1.000**	1	.861**	1.000**	.932**
	Sig. (2-tailed)	0.077	0.000		0.000	0.000	0.000
	N	30	30	30	30	30	30
VAR00004	Pearson Correlation	.517**	.861**	.861**	1	.861**	.943**
	Sig. (2-tailed)	0.003	0.000	0.000		0.000	0.000
	N	30	30	30	30	30	30
VAR00005	Pearson Correlation	0.328	1.000**	1.000**	.861**	1	.932**
	Sig. (2-tailed)	0.077	0.000	0.000	0.000		0.000
	N	30	30	30	30	30	30
VAR00006	Pearson Correlation	.626**	.932**	.932**	.943**	.932**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji validitas kinerja guru dan pegawai

Correlations							
		VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006
VAR00001	Pearson Correlation	1	0.286	-0.086	.560**	-0.089	.418*
	Sig. (2-tailed)		0.126	0.653	0.001	0.640	0.022
	N	30	30	30	30	30	30
VAR00002	Pearson Correlation	0.286	1	0.057	0.280	0.356	.592**
	Sig. (2-tailed)	0.126		0.764	0.134	0.053	0.001
	N	30	30	30	30	30	30
VAR00003	Pearson Correlation	-0.086	0.057	1	-0.084	0.249	.628**
	Sig. (2-tailed)	0.653	0.764		0.660	0.184	0.000
	N	30	30	30	30	30	30
VAR00004	Pearson Correlation	.560**	0.280	-0.084	1	0.262	.597**
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.134	0.660		0.162	0.001
	N	30	30	30	30	30	30
VAR00005	Pearson Correlation	-0.089	0.356	0.249	0.262	1	.557**
	Sig. (2-tailed)	0.640	0.053	0.184	0.162		0.001
	N	30	30	30	30	30	30
VAR00006	Pearson Correlation	.418*	.592**	.628**	.597**	.557**	1
	Sig. (2-tailed)	0.022	0.001	0.000	0.001	0.001	
	N	30	30	30	30	30	30
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).							

Uji Reabilitas

Gaya kepemimpinan demokratis

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items
0.938	5

Kaya kepemimpinan kharismatik

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items
0.829	5

Gaya kepemimpinan bebas (*lisses fire*)

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items
0.901	5

Kinerja guru dan pegawai

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items
0.363	5

Lampiran 4
Analisi Deskriptif

Gaya kepemimpinan Demokratis(x1)											
No	Pertayaan	STS	TS	CS	S	ST	Jumlah (n)	Score	Rata-Rata (Mean)	TCR	kategori
		1	2	3	4	5					
1	kepala sekolah selalu melibatkan guru dan pegawai dalam pengambilan keputusan.	0	1	4	1	24	30	138	4.60	92	Sangat Baik
2	Kepala sekolah tegas dalam mengambil keputusan.	1	0	0	1	28	30	145	4.83	96.667	Sangat Baik
3	Kepala sekolah memberikan dorongan pada guru dan pegawai agar berprestasi.	1	0	0	5	24	30	141	4.70	94	Sangat Baik
4	Kepala sekolah memiliki hubungan yang baik dengan semua guru dan pegawai	1	0	0	0	29	30	146	4.87	97.333	Sangat Baik
5	Kepala sekolah menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan baik.	1	0	0	0	29	30	146	4.87	97.333	Sangat Baik
Rata-Rata (Mean)								716	4.77	95.467	Sangat Baik

Gaya Kepemimpinan Kharismatik (X2)											
No	Pertayaan	STS	TS	CS	S	ST	Jumlah (n)	Score	Rata- Rata(Mean)	TCR	Kategori
		1	2	3	4	5					
1	Keputusan dan kebijakan yang diambil kepala sekolah memiliki tujuan yang jelas.	0	0	0	5	25	30	145	4.83	96.667	Sangat Baik
2	Kepala sekolah sering memberikan arahan tentang visi sekolah.	0	0	0	7	23	30	143	4.77	95.333	Sangat Baik
3	Kepala sekolah memberikan inspirasi kepada semua guru dan karyawan	0	0	0	10	20	30	140	4.67	93.333	Sangat Baik
4	Kepala sekolah memiliki hubungan ysng baik ke semua guru dan pegawai	1	0	0	0	29	30	146	4.87	97.333	Sangat Baik
5	Kepala sekolah memiliki rasa tanggung jawab yang besar	1	0	0	0	29	30	146	4.87	97.333	Sangat Baik
Rata-Rata (Mean)								720	4.80	96	Sangat Baik

Gaya Kepemimpinan Kebebasan (Laissez Faire)(X3)											
No	Pertanyaan	STS	TS	CS	S	ST	Jumlah (n)	Score	Rata-Rata (Mean)	TCR	Kategori
		1	2	3	4	5					
1	Pengambilan keputusan dan kebijakan dilakukan oleh guru dan pegawai.	7	17	1	3	2	30	66	2.20	44	Cukup Baik
2	Pemimpin tidak memberikan motivasi kepada guru dan pegawai	25	4	0	0	1	30	38	1.27	25.333	Kurang Baik
3	Tidak ada kerja sama antara guru dan pegawai	25	4	0	0	1	30	38	1.27	25.333	Kurang Baik
4	Tanggung jawab dibebankan kepada guru dan pegawai	25	1	0	3	1	30	44	1.47	29.333	Kurang Baik
5	Pemimpin mengutamakan kepentingan pribadi di bandingkan dengan kepentingan sekolah.	25	4	0	0	1	30	38	1.27	25.333	Kurang Baik
Rata-Rata (Mean)								224	1.49	29.867	Kurang Baik

4.kinerja guru dan pegawai (Y)											
No	Pertanyaan	STS	TS	CS	S	ST	Jumlah (n)	Score	Rata-Rata (Mean)	TCR	Kategori
		1	2	3	4	5					
1	Penyusunan rencana pembelajaran dilakukan oleh kepala sekolah bersama guru dan pegawai	0	0	0	2	28	30	148	4.93	98.667	Sangat baik
2	Pemilihan bahan belajar/materi belajar dilakukan oleh kepala sekolah bersama guru dan pegawai.	0	0	0	14	16	30	136	4.53	90.667	Sangat baik
3	Dalam proses pembelajaran ada interaksi antar guru dan siswa	0	0	0	0	30	30	150	5.00	100	Sangat baik
4	Guru memberikan tes/tugasan kepada siswa setiap akhir kompetensi.	0	0	0	0	30	30	150	5.00	100	Sangat baik
5	Guru memberikan penilaian selama proses pembelajaran dikelas.	0	0	0	3	27	30	147	4.90	98	Sangat baik
Rata-Rata (Mean)								731	4.87	97.467	Sangat baik

Lampiran 5
Analisis Data
Analisis Regresi Linear berganda

Coefficients^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	22.319	2.758		8.094	0.000		
	X1	-0.107	0.079	-0.236	-1.344	0.191	0.414	2.415
	X2	0.292	0.102	0.347	2.857	0.008	0.865	1.157
	X3	-0.390	0.070	-0.992	-5.539	0.000	0.399	2.508

a. Dependent Variable: Y

Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.585 ^a	0.342	0.266	1.590

a. Predictors: (Constant), X1, X2, X3

Uji F

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	47.184	3	15.728	17.390	.000 ^b
	Residual	23.516	26	0.904		
	Total	70.700	29			

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X1, X2, X3

Uji T

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.319	2.758		8.094	0.000
	X1	-0.107	0.079	-0.236	-1.344	0.191
	X2	0.292	0.102	0.347	2.857	0.008
	X3	-0.390	0.070	-0.992	-5.539	0.000

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 6
Persuratan

No	Nama	Usia	Jenjang pendidikan
1	Drs. Herman, M.pd	54	S2
2	Drs. Jonathan	56	S1
3	HJ. Jumraeni, S.Pd	58	S1
4	Salomina L, S.Pd	50	S1
5	Surianty S.Pd	46	S1
6	Agus Datu Ma'Dika, S.Pd	41	S1
7	Karel, S.Pd	57	S1
8	Herda, S.Pd	41	S1
9	Natalia Kristiani, S.Pd	40	S1
10	Langi Bamba S.Pd	55	S1
11	Debora, S.Pd	52	S1
12	Ribka, S.Pd	40	S1
13	Alfrida Paulus Bakku, S.P.d	40	S1
14	Agustina S.Pd	41	S1
15	Morinda, S.PAK	53	S1
16	Erni Junianti Madallo, S.Pd	35	S1
17	Jordy Winalda Tarbum, S.Pd	24	S1
18	Johebri, S.Pd	37	S1
19	Martha, S.Pd	41	S1
20	Monika Y, S.com	34	S1
21	Yosep Thomas, S.pd	37	S1
22	Junita, S.Pd	33	S1
23	Monika, S.Pd	39	S1
24	Piter, S.Pd	36	S1
25	Martoni Monni, S.Pd	35	S1
26	Friska Mayestika, S.Pd	29	S1
27	Bulawan, S.Ag	38	S1
28	Ludia Tola, S.Pd	40	S1
29	Mariam, S.Pd	29	S1
30	Diana, S.Pd	41	S1



**PEMERINTAH KABUPATEN MAMASA
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
SMP NEGERI 1 SUMARORONG**



Alamat :Jl. Poros Polewali Mamasa Km. 54 Sumarorong Kec. Sumarorong Kab. Mamasa - Sulbar Kode Pos:91361
Email : smpn1sumarorong1979@gmail.com

SURAT KETERANGAN

Nomor : 421.2/106/SMPN.1/VIII/2021

Yang bertandatangan dibawah ini Kepala SMP Negeri 1 Sumarorong dengan ini menyatakan sebenarnya bahwa :

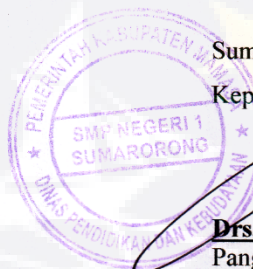
Nama	: SATRIALDI
NIM	: 4517012014
Jurusan	: Manajemen
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis
Universitas	: Bosowa

Benar yang bersangkutan telah melaksanakan *PENELITIAN* di SMPN 1 Sumarorong, dari tanggal 26 Juli 2021 s.d 06 Agustus 2021.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Sumarorong, 06 Agustus 2021

Kepala Sekolah,



Drs. HERMAN, M.Pd

Pangkat : Pembina Tk. I

NIP : 19670313 199702 1 001

Tembusan :

1. Arsip

UNIVERSITAS BOSOWA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIASME
NOMOR : A. 2104 /FEB/UNIBOS/IX/ 2021


Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa :

Nama	: Satrialdi
Stambuk	: 4517012014
Fakultas / Jurusan	: Ekonomi Dan Bisnis / Manajemen

Dinyatakan bebas dari **Plagiasme dengan batas maximal 30 %**, dengan rincian skripsi 28% dan Jurnal 24%, yang berhubungan skripsi dengan judul:

"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap kinerja Guru dan Pegawai Pada SMP Negeri 1 Sumarorong Kabupaten Mamasa".

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagai mana mestinya.

Makassar, 6 September 2021
Dekan

Dr. H. A. Affuddin Mane, SE., SH., M.Si., M.H.
NIDN 09.07077003

FORMULIR PENGAJUAN PENERBITAN

Nama Lengkap : Satrialdi
Stambuk : 4517012014
Alamat : Jl. Angkasa belakang paldam no.6
Telpon/HP : 082190986889
E-mail : asatrialdi@gmail.com
Judul :

"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap kinerja Guru dan Pegawai Pada SMP Negeri 1 Sumarorong Kabupaten Mamasa".

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benar bahwa:

1. Naskah yang diserahkan adalah karya asli dan bebas dari fabrikasi, plagiasi, duplikasi dan pelanggaran hak cipta data/isi.
2. Naskah belum pernah diterbitkan dan tidak sedang dipertimbangkan oleh penerbit lain
3. Apabila dikemudian hari ada implikasi terhadap hal-hal yang disebutkandi atas, bukan menjadi tanggung jawab Penerbit dan Dewan Editor.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan jujur dan bertanggung jawab,

Makassar, 6 September 2021



Satrialdi