



The Influence of Leadership Style and Motivation on The Performance of Teachers in Senior High School State and Private District Obi

Hamsin Alina¹, Ardin Umar²

Universitas Pasifik Morotai

Email: umarardin1@gmail.com, hamsinalina89@gmail.com

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima: 30 Desember 2021

Direvisi: 10 Januari 2022

Dipublikasikan: Januari 2022

e-ISSN: 2089-5364

p-ISSN: 2622-8327

DOI: 10.5281/zenodo.5879970

Abstract:

The aims of this research are (i) to know leadership style and motivation about which one the most dominant influence variable of teachers' performance in Senior High School State and Private District Obi Ternate. (ii) to know the most dominant influence between leadership style and motivation of teacher performance in Senior High School State and Private District Obi. This study used data collection technique by questionnaire. Total sample are 90 teachers. Data analysis used qualitative analysis to describe leadership variable deductive, participative leadership, democratic leadership, goal oriented leadership, motivation of teachers' performance, qualitative analysis by multiple linear regression to know the influence between independent variable with dependent variable and hypothesis test with F test and T test respectively for simultaneous test and partial test. The result showed that variable with positive influence and significant with teachers' performance in Senior High School State and Private District Obi are deductive leadership about 0,006 significant values, democratic leadership about 0,008 significant values and work motivation leadership about 0,002 significant values. Meanwhile the variable that has positive influence but doesn't significant are participative leadership is 0,063 values and goal oriented leadership is 0,988. While the most dominant influence variable to teachers' performance in Senior High School State and Private District Obi is motivation around 0,002 significant values.

Keywords: *influence, leadership style, motivation on teachers' performance*

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan suatu upaya untuk mendapatkan pengetahuan, wawasan,

keterampilan, dan keahlian tertentu pada individu-individu guna mengembangkan dirinya sebagai taraf insani untuk mampu

menghadapi setiap perubahan yang terjadi sepanjang hidupnya.

Menurut M.J. Langevel dalam (Danin S. 2013) mengatakan bahwa pendidikan adalah setiap pergaulan atau hubungan mendidik yang terjadi antara orang dewasa dengan anak-anak. Sementara disebutkan di dalam Pasal 1 ayat 1 UU RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, disebutkan pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Perkembangan dunia pendidikan dari tahun ke tahun selalu mengalami perubahan yang seiring dengan tantangan dan hambatan dalam menyiapkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan mampu bersaing di era globalisasi. Pendidikan merupakan pemasok sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh dunia kerja, serta bagi perkembangan ekonomi (Tilar H.A.R. 2012).

Kepala sekolah adalah jabatan pemimpin yang tidak bisa diisi oleh orang-orang tanpa di dasarkan atas pertimbangan-pertimbangan. Siapa pun yang akan diangkat menjadi kepala sekolah harus ditentukan melalui prosedur serta persyaratan-persyaratan tertentu seperti: latar belakang pendidikan, pengalaman, usia, pangkat, dan integritas (Wahjosumidjo 2013). Oleh karena itu, kepala sekolah dituntut untuk

memiliki berbagai kemampuan, baik berkaitan dengan masalah manajemen maupun kepemimpinan, agar dapat mengembangkan dan memajukan sekolahnya secara efektif, efisien, mandiri, produktif, dan akuntabel. Kondisi tersebut menuntut tugas yang harus dikerjakan oleh para tenaga kependidikan sesuai dengan peran dan fungsinya masing-masing, mulai dari level makro sampai pada level mikro, yakni bertengas kependidikan tingkat sekolah.

Di sekolah yang berperan penting dalam menentukan kualitas pendidikan, yakni kepala sekolah dan guru. Kinerja kepemimpinan kepala sekolah merupakan upaya yang dilakukan dan hasil yang dapat dicapai oleh kepala sekolah dalam mengimplementasikan manajemen sekolah untuk mewujudkan tujuan pendidikan secara efektif dan efisien, produktif, dan akuntabel (Mulyasa 2012). Oleh karena itu, kepala sekolah memiliki posisi yang sangat penting dalam menggerakkan manajemen sekolah agar dapat berjalan sesuai dengan tuntutan masyarakat dan perkembangan kebutuhan zaman; khususnya kemajuan ilmu pengetahuan, teknologi, budaya dan seni keberhasilan dan dapat mengambil suatu keputusan yang jelas.

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 gaya kepemimpinan dan motivasi yang berpengaruh terhadap kinerja guru. Berbicara mengenai gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam memimpin suatu organisasi

pendidikan secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja guru. Fenomena yang terlihat saat ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin banyak memberikan kontribusi terhadap kinerja guru dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan suatu sekolah (Miner, 2004).

Menurut Akram (2005) gaya kepemimpinan kepala sekolah yang terdiri dari gaya deduktif, partisipatif, demokratis dan orientasi tujuan yang dicermati pada penelitian ini, sebagai fenomena berdasarkan fakta empiris secara umum terilustrasikan sebagai berikut:

1. Selama ini gaya kepemimpinan kepala sekolah berdasarkan gaya deduktif 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. Gaya kepemimpinan yang partisipatif tergambar dari adanya perilaku kepala sekolah yang senantiasa terlibat dalam berbagai aktifitas sekolah, rasa senang sepenanggungan, sukarela dan memberikan kebijakan yang positif kepada guru dalam pengembangan mutu pendidikan.
3. Gaya kepemimpinan demokratis ditunjukkan dengan bentuk aktifitas yang mengedepankan musyawarah dalam menyelesaikan permasalahan, mengambil keputusan dari setiap kebijakan, saling menghormati dan menghargai

serta menerapkan kebebasan bertanggungjawab.

4. Gaya kepemimpinan orientasi tujuan 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.

METODE PENELITIAN

Lokasi Dan Waktu penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Sekolah Menengah Atas Negeri dan Swasta Di Kecamatan Obi dan waktu penelitian yang digunakan selama 3 (Tiga) bulan yaitu mulai dari bulan Juni hingga Agustus 2015.

Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Guru SMA baik sekolah negeri maupun swasta di Kecamatan Obi berjumlah 100 orang. Melihat besar populasi yang terbatas yaitu < 100 , maka tehnik penarikan sampel menggunakan metode sensus yaitu penentuan sampel sama dengan total populasi, Arikunto (2000). Jadi sampel penelitian sebanyak 90 orang.

Jenis Dan Sumber Data

1. Data primer

Data primer yaitu data yang diperoleh melalui hasil penelitian secara langsung terhadap obyek yang akan diteliti. Data primer ini diperoleh melalui kuesioner yang akan diberikan berdasarkan daftar yang berkaitan dengan pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kepala sekolah terhadap kinerja guru pada sekolah menengah atas negeri dan swasta di Kecamatan Obi.

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari berbagai sumber baik dari tulisan, dokumentasi atau dari informasi-informasi dari pihak terkait yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti seperti data uraian tugas pokok dan fungsi, tata kerja dan jumlah guru, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan pangkat atau jabatan yang dimiliki setiap responden guru

Teknik Analisis Data

Analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik-turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik-turunkan nilainya) Sugiono (2010). Dalam mengetahui hubungan dan pengaruh masing-masing variabel independen dengan kinerja guru (variabel dependen) digunakan teknik analisis regresi berganda. Analisis regresi menggunakan rumus persamaan regresi berganda, yaitu :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e_i$$

Y = Kinerja Guru

X₁ = Kepemimpinan Deduktif

X₂ = Kepemimpinan Partisipatif

X₃ = Kepemimpinan Demokratis

X₄ = Kepemimpinan Orientasi

Tujuan

X₅ = Motivasi

b₀ = Konstanta

b₁, b₂, b₃, b₄, b₅, = Koefisien regresi (parameter) yang diestimasi

e_i = Faktor kesalahan (error).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Responden

Responden penelitian diperlukan sebagai informasi sebagai obyek penelitian yang memberikan interpretasi karakteristik responden. Responden

dalam penelitian ini sebanyak 90 guru untuk dikemukakan sebagai kelayakan responden dalam memberikan informasi mulai dari jenis kelamin, umur, pendidikan, masa kerja, bertugas pada sekolah. Lebih jelasnya akan diuraikan sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin

Jenis kelamin terdiri atas laki-laki dan perempuan guna mengetahui proporsi dari guru laki-laki dan perempuan. Lebih jelasnya dilihat pada tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1. Frekuensi dan Persentase Karakteristik Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Persentase
Laki-laki	48	53,3
Perempuan	42	46,7
Jumlah	90	100,0

Sumber Data : Data Primer diolah Tahun 2015

Tabel 1 diatas dapat dilihat bahwa jumlah guru yang mengajar pada Sekolah Menengah Atas Negeri dan Swasta di Kecamatan Obi sebanyak 90 orang di dominasi oleh laki-laki yaitu sebanyak 48 orang dengan persentase 53,3% dan responden perempuan hanya 42 orang atau 46,7% dari total responden.

2. Umur

Umur guru sangat berhubungan dengan kualitas atau kinerja mengajar. Adapun kondisi umur guru yang mengajar pada Sekolah Menengah Atas Negeri dan Swasta di Kecamatan Obi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Frekuensi dan Presentase karakteristik Umur Responden

Umur (Tahun)	Frekuensi (Orang)	Percent (%)
30 tahun ke bawah	58	64.4
31-40 tahun	24	26.7
41-50 tahun	8	8.9
Jumlah	90	100.0

Sumber : Data Primer Diolah tahun 2015

Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa responden guru yang mengajar pada Sekolah Menengah Atas Negeri dan Swasta di Kecamatan Obi didominasi oleh guru usia 30 tahun ke bawah sebanyak 58 orang atau 64,4% selanjutnya usia 31 – 40 tahun sebanyak 24 atau 26,7% dan paling rendah usia 41 – 50 tahun sebanyak 8 orang atau 8,9% dari total responden.

3. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan yang dimiliki guru yang mengajar pada Sekolah Menengah Atas Negeri dan Swasta di Kecamatan Obi yang menjadi responden dalam penelitian dengan latar belakang pendidikan yang bervariasi mulai dari jenjang terendah Strata Satu (S1) hingga jenjang tertinggi yaitu Strata Dua (S2).

Untuk mengetahui frekuensi jumlah dari persentase penyebaran tingkat pendidikan yang mengajar pada Sekolah Menengah Atas Negeri dan Swasta di Kecamatan Obi yang dijadikan responden dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini :

Tabel 3. Distribusi Responden Menurut Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
SMA	1	1.1
S1	87	96.7
S2	2	2.2
Jumlah	90	100.0

Sumber : Data Primer diolah tahun 2015

Tabel di atas menunjukkan bahwa tingkat pendidikan responden guru yang mengajar pada Sekolah Menengah Atas Negeri dan Swasta di kecamatan Obi, di dominasi responden berpendidikan strata satu (S1) sebanyak 87 orang atau 96,7% kemudian disusul strata dua (S2) sebanyak 2 orang atau 2,2% dan paling sedikit SMA sebanyak 1 orang atau 1,1% dari total responden. Ini berarti bahwa tingkat pendidikan responden guru cukup tinggi, dan masih perlu diberikan kesempatan melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.

4. Masa Kerja

Masa kerja terhitung sejak keluarnya surat keputusan pertama pengangkatan Pegawai Negeri Sipil, ataupun terhitung berdasarkan Surat Keputusan. Pengabdian Pada Instansi Pemerintah yang ditandatangani oleh Pejabat yang berwenang. Adapun kondisi masa kerja guru pada Sekolah Menengah Atas Negeri dan Swasta di Kecamatan Obi.

Tabel 4. Frekuensi dan Persentase Masa Kerja

Masa Kerja (Tahun)	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1-10 tahun	84	93.3
11-20 tahun	6	6.7
Total	90	100.0

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2015

Tabel 4 di atas menunjukkan responden guru yang mengajar pada Sekolah Menengah Atas Negeri dan Swasta di Kecamatan Obi didominasi oleh guru memiliki masa kerja adalah antara 1 sampai 10 tahun sebanyak 84 orang atau 93,3% dan yang paling rendah masa kerja 11 sampai 20 tahun sebanyak 6 orang atau 6,7% dari total responden.

Analisis Regresi

Tabel 5 Hasil Uji-F Analisis Regresi Berganda

Variabel	Koefisien	R	R Sq	F-ratio	F-tabel	Signif	Constant
X1	0.27	0.	0.7	48.	2.	0.	0.1
X2	7	86	42	19	32	00	28
X3	0.16	1		2		0	
X4	0						
X5	0.27						
	3						
	0.00						
	1						
	0.28						
	9						

Sumber : Data primer diolah tahun 2015

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 48.192 dengan probabilitas 0.05 dan t_{tabel} 2.32 dengan demikian maka f_{hitung} lebih besar dari f_{tabel} 48.192 > 2.32 dan probabilitas jauh lebih kecil dari 0.05.

Berdasarkan tabel tersebut diatas maka dapat diformulasikan dalam bentuk persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0.128 + 0.277X_1 + 0.160X_2 + 0.273X_3 + 0.001X_4 + 0.289X_5$$

Interpretasi dari persamaan diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 0.128 menunjukkan bahwa apabila variabel independen konstan atau tidak ada perubahan, maka

kinerja guru mengalami kenaikan.

2. Koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan deduktif (X1) sebesar 0.277 menunjukkan bahwa kepemimpinan deduktif mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru, sehingga apabila setiap peningkatan kepemimpinan deduktif akan berpengaruh terhadap kinerja guru.
3. Koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan parsitipatif (X2) sebesar 0.160 menunjukkan bahwa kepemimpinan parsitipatif mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru, sehingga apabila setiap peningkatan kepemimpinan parsitipatif akan berpengaruh terhadap kinerja guru.
4. Koefisien regresi variabel kepemimpinan demokratis (X3) sebesar 0.273 menunjukkan bahwa kepemimpinan demokratis mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru, sehingga apabila setiap peningkatan kepemimpinan demokratis akan berpengaruh terhadap kinerja guru.
5. Koefisien regresi variabel kepemimpinan orientasi tujuan (X4) sebesar 0.001 menunjukkan bahwa kepemimpinan orientasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru, sehingga apabila peningkatan kepemimpinan orientasi akan berpengaruh terhadap kinerja guru.
6. Koefisien regresi motivasi kerja (X5) sebesar 0.289 menunjukkan bahwa motivasi kerja

mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru, sehingga apabila pengingatan motivasi kerja akan berpengaruh terhadap kinerja guru.

Untuk lebih jelasnya hasil perhitungan regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 6 Hasil Perhitungan Analisis Regresi Berganda

Variabel	Koefisien	t-hitung	Sig	Keterangan
Deduktif (X1)	0.277	2.833	0.006	Signifikan
Parsitipatif (X2)	0.160	1.885	0.063	Tidak Signifikan
Demokratis (X3)	0.273	2.718	0.008	Signifikan
Orientasi Tujuan (X4)	0.001	0.016	0.988	Tidak Signifikan
Motivasi Kerja (X5)	0.289	3.170	0.002	Signifikan

Constanta = 0.128
R = 0.861
R Square = 0.742
F-Ratio = 48.192
Sig = 0.000

Sumber : Data primer diolah tahun 2015

Memperhatikan hasil perhitungan regresi linear berganda maka hasil analisis tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Besarnya nilai koefisien korelasi (R) adalah 0.861, hal ini menunjukkan bahwa besarnya hubungan antara variabel gaya kepemimpinan deduktif, kepemimpinan partisipatif, kepemimpinan demokratis, kepemimpinan orientasi tujuan dan motivasi terhadap kinerja guru pada Sekolah menengah atas Negeri dan Swasta di Kecamatan Obi sebesar 0.861.
2. Besarnya nilai koefisien determinan (R^2) adalah 0.742, hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan

deduktif, kepemimpinan partisipatif, kepemimpinan demokratis, kepemimpinan orientasi tujuan dan motivasi terhadap kinerja guru pada Sekolah Menengah Atas Negeri dan Swasta di Kecamatan Obi sebesar 0.742.

3. Koefisien determinan secara parsial (r) menunjukkan pengaruh sebagai berikut :

- a. Pengaruh kepemimpinan Deduktif (X1) terhadap kinerja guru (Y) adalah sebesar 0.006, karena $-1 < r < 1$, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh antara variabel kepemimpinan deduktif terhadap kinerja guru adalah kuat dan positif dengan tingkat pengaruh sebesar 0.006.

- b. Pengaruh kepemimpinan partisipatif (X2) terhadap kinerja guru (Y) adalah sebesar 0.063, karena $-1 < r < 1$, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh antara variabel kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja guru adalah lemah dengan tingkat pengaruh sebesar 0.063.

- c. Pengaruh kepemimpinan demokratis (X3) terhadap kinerja guru (Y) adalah sebesar 0.008, karena $-1 < r < 1$, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh antara variabel kepemimpinan demokratis terhadap kinerja guru adalah kuat dan positif dengan tingkat pengaruh sebesar 0.008.

- d. Pengaruh kepemimpinan orientasi tujuan (X4) terhadap kinerja guru (Y) adalah sebesar 0.988,

karena $-1 < r < 1$, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh antara variabel kepemimpinan orientasi tujuan terhadap kinerja guru adalah lemah dengan tingkat pengaruh sebesar 0.988.

- e. Pengaruh motivasi kerja (X5) terhadap kinerja guru (Y) adalah sebesar 0.002, karena $-1 < r < 1$, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru adalah kuat dan positif dengan tingkat pengaruh sebesar 0.002.

Pengujian Hipotesis Pertama Penelitian (Uji F)

Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} pada probabilitas $\alpha = 0.05$ atau 5%. Uji F mempunyai pengaruh signifikan apabila nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} atau probabilitas kesalahan kurang dari 5% ($P < 0.05$). Dari hasil perhitungan dengan bantuan program SPSS yang menunjukkan tabel ANOVA diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 48.192 dengan tingkat probabilitas 0.05 sebesar 2.32. dengan demikian maka F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} $48.192 < 2.32$ dan probabilitas jauh lebih kecil dari 0.05). Dengan demikian variabel kepemimpinan deduktif, kepemimpinan partisipatif, kepemimpinan demokratis, kepemimpinan orientasi tujuan dan motivasi secara bersama-sama sangat berpengaruh terhadap kinerja guru pada Sekolah Menengah Atas Negeri dan Swasta di Kecamatan Obi, dengan demikian hipotesis yang diajukan dapat diterima.

Pengajuan Hipotesis Kedua Penelitian Uji t

Untuk membuktikan kebenaran dari hipotesis kedua, maka dilakukan

pengujian hipotesis dengan menggunakan Uji-t untuk menilai apakah masing-masing variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Uji parsial ini dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} . Jika nilai $t_{hitung} <$ nilai t_{tabel} maka variabel independen (X) tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (Y), sebaliknya jika nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} maka variabel independen (X) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y). Untuk mengetahui apakah pengaruh tersebut signifikan atau tidak maka dapat dilihat dari besarnya probabilitas dengan $\alpha = 0.05$ atau tingkat kepercayaan sebesar 95%. Jika $p < 0.05$ maka pengaruhnya signifikan dan sebaliknya jika $p > 0.05$ pengaruhnya tidak signifikan. Untuk lebih jelasnya hasil perhitungan uji t terhadap pengujian kebenaran kedua dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7 Hasil Uji-t Regresi Berganda

Regresi	Koefisi en	t- hitu ng	t- tab el	Sig
Deduktif (X1)	0.277	2.83 3	1.6 63	0.0 06
Parsitip atif (X2)	0.160	1.88 5	1.6 63	0.0 63
Demokr atis (X3)	0.273	2.71 8	1.6 63	0.0 08
Orientas i Tujuan (X4)	0.001	0.01 6	1.6 63	0.9 88
Motivasi Kerja (X5)	0.289	3.17 0	1.6 63	0.0 02

Sumber : Data Primer tahun 2015

Berdasarkan tabel 7 diatas, maka dapat dilihat hasil perhitungan yang diperoleh untuk masing-masing variabel :

- a. Kepemimpinan Deduktif (X1) mempunyai t-hitung sebesar 2.833 dengan tingkat signifikan

- sebesar 0.006 yang lebih kecil dari $\alpha(0.006 < 0.050)$, berarti ini menunjukkan bahwa kepemimpinan deduktif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
- b. Kepemimpinan Partisipatif (X2) mempunyai t-hitung sebesar 1.885 dengan tingkat signifikan 0.063 yang lebih besar dari $\alpha(0.063 > 0.050)$, berarti ini menunjukkan bahwa kepemimpinan partisipatif secara parsial berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja guru.
 - c. Kepemimpinan Demokratis (X3) mempunyai t-hitung sebesar 2.18 dengan tingkat signifikan 0.008 yang lebih kecil dari $\alpha(0.008 < 0.050)$, berarti ini menunjukkan bahwa kepemimpinan demokratis secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
 - d. Kepemimpinan orientasi tujuan (X4) mempunyai t-hitung sebesar 0.988 dengan tingkat signifikan 0.988 yang lebih besar dari $\alpha(0.988 > 0.050)$, berarti ini menunjukkan bahwa kepemimpinan orientasi secara parsial berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja guru.
 - e. Motivasi kerja (X5) mempunyai t-hitung sebesar 3.170 dengan tingkat signifikan 0.002 yang lebih kecil dari $\alpha(0.002 < 0.050)$, berarti ini menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan.

Berdasarkan hasil analisa diatas, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yakni motivasi kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja guru dapat diterima.

PEMBAHASAN

1. Motivasi Terhadap Kinerja Guru

Sekolah Menengah Atas Negeri dan Swasta di Kecamatan Obi sangat ditentukan oleh andil seorang Kepala Sekolah di dalam mengembangkan gaya kepemimpinannya dan motivasi untuk mempengaruhi kinerja guru. pada intinya kepemimpinan kepala sekolah sangat dibutuhkan khususnya yang berkaitan dengan motivasi. Bentuk-bentuk motivasi yaitu Pemenuhan kebutuhan fisiologis dan kebutuhan pokok, Pemberian rasa aman, financial, pengakuan kompetensi.

Teori pendukung dikemukakan oleh Gitosudarmo 2001 dalam (Sutrisno 2009: 110). Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali di artikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya kebutuhan serta keinginan orang tersebut.

Kaitan dengan penelitian terdahulu oleh Lestari (2000) pengaruh faktor motivasi dan kedisiplinan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan kabupaten Tulungagung, memiliki persamaan dan perbedaan. Persamaan terletak pada variabel bebas yang diteliti, serta variabel dominan yang dihasilkan yaitu motivasi. Sedangkan perbedaannya terletak pada objek penelitian, dimana dalam penelitian ini objek penelitiannya adalah guru pada sekolah menengah atas negeri dan swasta di Kecamatan Obi, sementara penelitian terdahulu

meneliti pegawai pada dinas pendidikan dan kebudayaan dan perbedaan lain yaitu pada hasil penelitian.

2. Gaya Kepemimpinan Deduktif Terhadap Kinerja Guru

Sekolah Menengah Atas Negeri dan Swasta di Kecamatan Obi saat ini menunjukkan bahwa keberadaan gaya kepemimpinan deduktif kepala sekolah memberikan pengaruh terhadap kinerja guru. Keberadaan gaya kepemimpinan dari kepala sekolah termasuk gaya kepemimpinan deduktif yaitu suatu gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh kepala sekolah melalui pendekatan aspek pendidikan di dalam menjalankan tugasnya selaku pimpinan dari suatu organisasi dalam rangka meningkatkan kinerja guru untuk mengembangkan proses belajar mengajar yang sesuai dengan tujuan pendidikan nasional. Keberhasilan gaya kepemimpinan deduktif kepala sekolah, ditentukan oleh penjiwaan dari kepala sekolah didalam memahami pentingnya pendekatan gaya deduktif dalam hal mengembangkan tugas-tugasnya sebagai kepala sekolah melalui pemberian nasehat, saran, teguran, bimbingan dan pandangan kepada setiap guru untuk terus meningkatkan kinerjanya.

Kenyataan yang ditemukan oleh guru bahwa kepala sekolah yang memiliki gaya kepemimpinan deduktif melalui pendekatan sering menasehati, merupakan pencerminan bahwa kepala sekolah tersebut mengembangkan gaya kepemimpinan untuk menasehati guru agar tidak mengalami kesulitan atau melakukan tindakan yang tidak proaktif didalam kegiatan proses belajar mengajar. Dengan seringnya

kepala sekolah memberikan nasehat kepada guru kelas maupun guru bidang studi, menjadikan guru mendapatkan banyak pengembangan pembelajaran dari nasehat-nasehat yang membangun untuk peningkatkan kinerja guru dan perkembangan sekolah yang banyak ditemukan di Sekolah Menengah Atas Negeri dan Swasta di Kecamatan Obi.

Apabila di dalam pelaksanaan proses belajar mengajar, dimana ditemukan adanya guru yang melakukan tindakan tidak disiplin atau hal-hal yang merugikan institusi sekolah, maka kepala sekolah sering mengembangkan gaya kepemimpinan deduktif melalui cara menegur secara tegas tanpa membuat guru merasa tersinggung. Adanya teguran yang diterapkan oleh kepala sekolah melalui gaya kepemimpinan deduktif berupa teguran menjadi pertimbangan bagi guru untuk terus memperbaiki aktifitas kerjanya dalam proses belajar mengajar, sehingga guru melakukan proses belajar mengajar sesuai dengan koridor yang berlaku dengan memperhatikan agar kepala sekolah tidak menegurnya, yang berarti secara langsung maupun tidak langsung akan meningkatkan kinerja guru seperti pada guru Sekolah Menengah Atas Negeri dan Swasta di Kecamatan Obi.

Berdasarkan uraian tersebut, mendukung teori dan konsep kunci. Teori yang mendukung dikemukakan oleh Sudarman (2006) bahwa keberhasilan kepemimpinan tidak terlepas dari adanya kepemimpinan yang mendidik. Berarti suatu aktifitas yang berhasil dalam suatu organisasi yang memiliki kepemimpinan, mendidik

dan keberadaan pendidikan menjadi unsur penting terhadap keberhasilan kepemimpinan organisasi.

Kaitan dengan penelitian terdahulu Ismunandar (2005) judul tesis: "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru dan Pegawai Tata Usaha pada SMK Negeri 2 Makassar. Persamaannya adalah: 1) variabel terikat, sama-sama meneliti kinerja guru, 2) objek penelitian sama-sama guru. perbedaannya: 1) variabel bebas melihat kepemimpinan sifat, perilaku, gaya dan tipe kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru, sedangkan penelitian ini melihat variabel bebasnya adalah gaya kepemimpinan deduktif, gaya kepemimpinan partisipatif, gaya kepemimpinan demokratis gaya kepemimpinan orientasi tujuan dan motivasi, 2) jumlah populasi, 3) variabel yang dominan berpengaruh yaitu pada penelitian ini adalah motivasi, sedangkan penelitian terdahulu adalah gaya kepemimpinan.

3. Gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap Kinerja Guru

Kepemimpinan suatu organisasi pada Sekolah Menengah Atas Negeri dan Swasta di Kecamatan Obi merupakan pencerminan bahwa keberhasilan suatu sekolah dalam menjalankan pengelolaan sekolah sangat ditentukan oleh keberadaan gaya kepemimpinan kepala sekolah, termasuk salah satunya adalah gaya kepemimpinan partisipatif yang diterapkan oleh kepala sekolah dalam mempengaruhi kinerja guru. Kepemimpinan partisipatif berupa keterlibatan, adanya perasaan senasib, sukarela, dan bijaksana

dalam mengembangkan gaya kepemimpinannya kepada guru yang menjadi tumpuan pengembangan gaya kepemimpinannya.

Gaya kepemimpinan partisipatif berupa keterlibatan kepala sekolah didalam ikut mengembangkan suatu proses aktifitas belajar mengajar yang aktif yang diberikan kepada guru, menjadi suatu panutan yang berperan penting didalam mempengaruhi andil guru mengembangkan proses belajar mengajar sebagaimana keterlibatan kepala sekolah dalam menjalankan tugas meningkatkan kualitas pendidikan disekolah. Bentuk partisipasi yang lazim dilakukan oleh Kepala SMA Negeri dan Swasta di Kecamatan Obi yaitu turut terlibat didalam mengawasi dan memonitoring jalannya aktifitas proses belajar mengajar, terlibat dalam memeriksa segala bentuk kegiatan administrasi sekolah, memantau perkembangan siswa yang berprestasi dan berbagai pelaporan-pelaporan yang terkait dengan kegiatan pengelolaan sekolah, baik secara internal maupun external, kepala sekolah menempatkan diri didalam berbagai kegiatan yang berkaitan dengan sistem penyelenggaraan pendidikan yang dimaksudkan agar setiap guru mampu terlibat pula dalam mengambil bagian dari segala proses kegiatan pengelolaan sekolah guna meningkatkan kinerja guru.

Menghadapi dinamika proses belajar mengajar disekolah, ditemukan berbagai permasalahan dalam kegiatan belajar mengajar, sehingga diperlukan adanya gaya kepemimpinan kepala sekolah yang bijaksana dalam mengambil suatu

keputusan yang memacu setiap guru untuk melaksanakan keputusan kebijakan kepala sekolah dalam rangka meningkatkan kinerjanya. Dalam kenyataan ditemukan bahwa kebijakan dari gaya kepemimpinan partisipatif kepala sekolah yaitu kepala sekolah mengambil suatu kebijakan perbaikan mutu kompetensi guru dengan memberikan peluang kepada setiap guru untuk mengikuti diklat kompetensi, memberikan peluang kepada setiap guru untuk meningkatkan jenjang pendidikan yang lebih tinggi seperti melanjutkan pendidikan S1 atau S2, kebijakan agar setiap guru memberikan materi pelajaran tambahan dan lain sebagainya yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja guru dalam menghasilkan proses belajar mengajar yang berkualitas.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, didukung oleh adanya teori dan konsep kunci. Teori yang mendukung dikemukakan oleh Smith Anderson dalam Jabbar (2003) yang memperkenalkan teori "partisipasi". Teori ini menyatakan bahwa partisipasi merupakan kunci keberhasilan seorang pemimpin dalam melibatkan orang bergerak mengikuti keinginan pimpinan.

Kaitan dengan penelitian terdahulu yaitu Nahariah (2008) Analisis Pengaruh Gaya kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Model Makassar. Persamaannya adalah: (1 variabel terikat, sama-sama memiliki kinerja guru, (2 objek penelitian sama-sama guru. Perbedaannya: (1 variabel bebas melihat kepemimpinan melihat sifat, perilaku, gaya dan tipe kepemimpinan berpengaruh

terhadap kinerja guru, sedangkan penelitian ini melihat variabel bebasnya adalah gaya kepemimpinan deduktif, partisipatif, demokratis, orientasi tujuan dan motivasi (2 jumlah populasi, (3 variabel yang dominan berpengaruh yaitu pada penelitian ini adalah motivasi, sedangkan penelitian terdahulu adalah perilaku pimpinan.

4. Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Guru

Kepemimpinan organisasi sekolah yang maju dan berkembang pada perinsipnya banyak ditentukan oleh adanya andil dari gaya kepemimpinan kepala sekolah yang demokratis. Gaya kepemimpinan ini merupakan gaya yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin yang memahami bahwa suatu pencapaian tujuan kepemimpinan organisasi tercapai apabila setiap pemimpin mengedepankan tindakan musyawarah dalam mufakat, mengambil keputusan yang demokratis, menghormati adanya perbedaan pendapat, menghargai saran dan kritikan yang membangun, dan bertanggung jawab atas segala keputusan demokrasi yang diambil, termasuk dalam hal ini gaya kepemimpinan demokrasi yang ditunjukkan oleh Kepala SMA Negeri dan Swasta di Kecamatan Obi.

Bentuk kongkrit dari kenyataan penerapan gaya kepemimpinan kepala sekolah yang demokratis adalah setiap keputusan yang akan diambil oleh kepala sekolah yang berkaitan dengan pengelolaan sekolah, kemajuan sekolah, dan peningkatan kinerja sekolah dilakukan secara musyawara. Setiap guru diundang didalam mengikuti musyawara yang

dipimpin oleh kepala sekolah untuk melakukan berbagai diskusi, pembahasan, kajian, didalam membicarakan hal-hal yang penting untuk meningkatkan kinerja guru. Gaya kepemimpinan kepala sekolah yang demokratis berdasarkan keputusan musyawara menjadi suatu penilaian tersendiri bagi guru untuk meningkatkan kinerjanya atas kepemimpinan demokrasi yang ditunjukkan.

SMA Negeri dan Swasta di Kecamatan Obi banyak kebijakan-kebijakan yang diambil oleh kepala sekolah, harus disesuaikan dengan gaya kepemimpinan demokratis didalam mengambil suatu keputusan untuk kepentingan kemajuan sekolah dan peningkatan kinerja guru. Kenyataan yang terlihat bahwa kebanyakan kepala sekolah dalam mengambil suatu keputusan mempertimbangkan dengan matang atas berbagai manfaat dan resiko dari keputusan yang diambil, utamanya yang berkaitan dengan peningkatan kinerja guru, seperti pengambilan keputusan didalam menghadapi permasalahan sekolah baik masalah disiplin guru, dedikasi guru, dan eksistensi kehadiran guru di dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik atau pengambil keputusan mengenai permasalahan yang dihadapi oleh siswa baik yang berkaitan dengan permasalahan internal sekolah maupun external yang terkadang mengikutkan citra sekolah, sehingga kepala sekolah harus mengambil keputusan yang dapat memperbaiki kinerja guru.

Gaya kepemimpinan demokratis yang diterapkan oleh kepala sekolah yang mempengaruhi kinerja guru, yang biasa diterapkan yaitu kepala sekolah senantiasa menerapkan gaya kepemimpinan

yang senantiasa menghormati segala bentuk keluhan, masukan dan kritikan dari guru atas kepemimpinannya. Adanya sikap menghormati atas berbagai masukan baik yang mendukung kebijakan, maupun yang kontroversi, perilaku yang ditunjukkan oleh kepala sekolah yaitu senantiasa menghormati. Kenyataan yang ditunjukkan oleh Kepala SMA Negeri dan Swasta di Kecamatan Obi dalam mengembangkan gaya kepemimpinan demokrasi yang selalu menghormati saran pendapat dan silang pendapat menjadi pemicu bagi setiap guru untuk mengembangkan pendapat dan fikirannya dalam memberikan masukan tentang perkembangan dan kemajuan sekolah dalam meningkatkan kinerjanya, mengingat gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah selalu menghormati gagasan yang produktif dan membangun.

Kepala sekolah dalam menerapkan gaya kepemimpinan demokratis berupaya untuk memberikan apresiasi yang tinggi dengan memberikan penghargaan kepada setiap guru yang berprestasi dalam meningkatkan kinerjanya. Prilaku menghargai prestasi guru merupakan bagian dari gaya kepemimpinan demokratis yang mengedepankan dan mengutamakan untuk memperhatikan guru yang memiliki kompetensi yang baik dan prestasi belajar mengajar, sehingga terkadang dalam kenyataan banyak kebijakan yang diberikan kepada guru yang berprestasi untuk terus mengembangkan eksistensi diri dengan memberikan penghargaan peluang untuk mengikuti aktifitas-aktifitas pengembangan potensi guru seperti mengikuti pendidikan

yang lebih tinggi, mengikuti diklat-diklat kompetensi guru, melakukan training-training atas rekomendasi kepala sekolah sebagai wujud menghargai prestasi yang telah ditunjukkan dalam meningkatkan kinerjanya.

Kepala SMA Negeri dan Swasta di Kecamatan Obi di dalam menghadapi dinamika sekolah yang terus maju dan berkembang, juga dituntut bertanggung jawab atas segala aktifitas yang diwewenangkan kepadanya. Dengan gaya kepemimpinan demokratis yang dimiliki, kepala sekolah berupaya untuk mempertanggungjawabkan terwujudnya suatu proses belajar mengajar yang tertib dan berprestasi, kenyataan yang ditemukan dilapangan, bahwa banyak guru yang memiliki kinerja yang baik akibat dari gaya kepemimpinan yang ditunjukkan oleh kepala sekolah atas berbagai pertanggungjawaban dari setiap kegiatan belajar mengajar yang dilakukan oleh guru sebagai wujud dari sosialisasi tanggungjawab kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Berdasarkan uraian-uraian tersebut didukung oleh teori dan konsep kunci. Adapun teori yang mendukung yaitu teori "demokrasi dalam pendidikan" yang diperkenalkan oleh Marry Nonchan dalam Sanubari (2004) menyatakan bahwa demokrasi pendidikan adalah proses pembelajaran dalam mewujudkan tindakan musyawara, dalam mengambil keputusan, menghormati, menghargai dan bertanggungjawab, sesuai tindakan yang terpimpin.

Kaitan dengan penelitian terdahulu Idrus, (2008) "Pengaruh

Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi kerja Pegawai pada sekretariat Kota Ternate memiliki persamaan dan perbedaan. Persamaan terletak pada variabel terikat yaitu kinerja dan sebagian variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan demokratis dan partisipatif. Dan perbedaannya: (1 pada penelitian terdahulu variabel bebas gaya kepemimpinan demokratis, paternalistik, partisipatif, otokratis dan laissez faire, (2 jumlah populasi dan objek penelitian, penelitian ini adalah guru dan penelitian terdahulu adalah pegawai, (3 variabel yang dominan berpengaruh yaitu pada penelitian ini adalah motivasi, dan penelitian terdahulu adalah gaya kepemimpinan demokratis.

5. Kepemimpinan Orientasi Tujuan Terhadap Kinerja Guru

Setiap organisasi seperti organisasi sekolah yang dipimpin oleh seorang kepala sekolah senantiasa melakukan serangkaian kegiatan merencanakan, melaksanakan, mengorganisir, dan mengendalikan aktifitas sekolah kepada suatu orientasi tujuan yang tepat sasaran. Hal ini menjadi bentuk gaya kepemimpinan dari kepala sekolah yang berorientasi tujuan yang prospektifnya berupa kesempatan berprestasi, maju, terkenal, berkualitas dan menghasilkan hasil kerja yang memuaskan.

Gaya kepemimpinan berorientasi tujuan yang ditunjukkan oleh seorang kepala SMA Negeri dan Swasta di Kecamatan Obi pada dasarnya merupakan gaya kepemimpinan yang dimaksudkan untuk dapat mempengaruhi guru dalam meningkatkan kinerjanya

dalam proses belajar mengajar. Kenyataan yang ditemukan, gaya kepemimpinan berorientasi tujuan yang ditunjukkan oleh kepala sekolah biasanya diterapkan dengan mengembangkan berbagai peluang dan kesempatan yang diberikan kepada guru untuk berprestasi dalam pengembangan pribadi guru, kemajuan prestasi akademik guru dan prestasi dari proses belajar mengajar yang dikembangkan oleh guru sebagai wujud bahwa gaya kepemimpinan berorientasi tujuan untuk berprestasi yang diterapkan oleh kepala sekolah mempunyai pengaruh dalam meningkatkan kinerja guru.

Menghadapi perkembangan dan kemajuan yang tercermin dari adanya tingkat persaingan yang semakin menuntut kualitas pendidikan yang diemban oleh SMA Negeri dan Swasta di Kecamatan Obi, maka gaya kepemimpinan berorientasi tujuan sangat berperan penting dalam memainkan peranannya dalam mengembangkan kemajuan sekolah melalui peningkatan kinerja guru. Kenyataan yang ditemukan dilapangan bahwa pada umumnya sekolah yang maju dalam kualitas pendidikan adalah sekolah yang memiliki gaya kepemimpinan kepala sekolah yang berorientasi pada kemajuan mutu pendidikan dengan berbasis pendekatan peningkatan kualitas guru dalam mengembangkan berbagai metode pengajaran yang berbasis sekolah secara otonom. Adanya gaya kepemimpinan berorientasi tujuan terhadap kemajuan pendidikan dan mutu pendidikan memacu setiap guru untuk mengembangkan kemajuan pendidikan yang dimilikinya untuk dibekalkan

kepada anak didik yang menjadi output dari suatu proses kemajuan yang terencana dari pengembangan gaya kepemimpinan kepala sekolah.

Setiap kepala sekolah dalam mengembangkan gaya kepemimpinan orientasi tujuan telah memiliki berbagai orientasi perencanaan, program dan kebijakan-kebijakan agar sekolah yang dipimpinya terkenal. Salah satu upaya dalam mengembangkan gaya kepemimpinan orientasi tujuan untuk terkenal sekolahnya sebagai sekolah paforit dan bermutu, maka dilakukan suatu upaya yang mendorong dan memotifasi kepada setiap guru untuk meningkatkan kinerjanya dalam rangka menjadikan sekolah yang dipimpin menjadi terkenal. Sosialisasi yang dilakukan oleh guru akan mengemban tugas untuk meningkatkan kinerja guru atas gaya kepemimpinan orientasi tujuan untuk terkenal, maka setiap guru harus memiliki kompetensi, memiliki pendidikan yang tinggi ditunjang keterampilan mengajar yang profesional dengan pengalaman yang handal, dan mampu mengembangkan akses teknologi ilmu pengetahuan agar lebih bersaing.

Memajukan dan mengelolah suatu sekolah tidaklah mudah, diperlukan adanya gaya kepemimpinan kepala sekolah yang berorientasi tujuan untuk meningkatkan kualitas mutu pendidikan dan sekolah. Gaya kepemimpinan ini memacu setiap guru untuk meningkatkan kinerjanya melalui cara-cara pengembangan sumber daya manusia yang handal dalam mengajar, mandiri dalam memecahkan permasalahan pendidikan, dan profesional dalam

memajukan mutu pendidikan, sehingga output dari pada usaha untuk meningkatkan kinerja guru yaitu terciptanya pengelolaan sekolah dan proses pembelajaran yang berkualitas sebagai wujud dari gaya kepemimpinan kepala sekolah yang berorientasi tujuan pada kualitas pendidikan melalui peningkatan kinerja guru.

Berdasarkan uraian diatas, didukung oleh adanya teori dan konsep kunci. Teori yang mendukung dikemukakan oleh Terry (2005) yang memperkenalkan teori "kualitas sumber daya manusia", menyatakan bahwa sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki orientasi tujuan. Atas dasar teori ini, kaitannya dengan gaya kepemimpinan berorientasi tujuan yang diterapkan oleh kepala SMA Negeri dan Swasta di Kecamatan Obi. Sedangkan konsep kunci yang mendukung dikemukakan oleh Handoko (2004) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dalam sumber daya manusia meliputi adanya motif dari pimpinan organisasi untuk memantapkan orientasi tujuan yang ingin dicapai melalui serangkaian proses pengembangan SDM (berprestasi, kemajuan, terkenal, berkualitas dan memuaskan).

St. Fatimah (2008) Analisis Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dosen Pada Fakultas Tarbiyah UIN Alauddin Makassar memiliki persamaan dan perbedaan. Persamaannya terletak pada variabel terikat yaitu kinerja dan sebagian variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan demokratis. Dan perbedaannya: (1 pada penelitian terdahulu variabel bebas gaya kepemimpinan paternalistic,

demokratis, otokratis dan laissez faire, dan penelitian ini adalah gaya kepemimpinan deduktif, kepemimpinan partisipatif, kepemimpinan demokratis, kepemimpinan orientasi tujuan dan motivasi, (2 jumlah populasi dan objek penelitian, penelitian ini adalah guru dan penelitian terdahulu adalah dosen, (3 variabel yang dominan berpengaruh yaitu pada penelitian ini adalah motivasi, dan penelitian terdahulu adalah gaya kepemimpinan demokratis.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan deduktif, kepemimpinan partisipatif, kepemimpinan demokratis, kepemimpinan orientasi tujuan, dan motivasi dari kepala sekolah telah diterapkan dan memberikan pengaruh terhadap kinerja guru pada Sekolah Menengah Atas Negeri dan Swasta di Kecamatan Obi secara simultan berdasarkan nilai koefisien korelasi ganda, determinan, dan F-hitung.
2. Koefisien determinasi secara parsial (r) menunjukkan pengaruh sebagai berikut:
 - a. Kepemimpinan deduktif (X_1) signifikan berpengaruh terhadap kinerja guru sesuai penerapan dengan menunjukkan sikap dinasehati, saran, teguran, dan bimbingan dalam pengembangan sekolah.
 - b. Kepemimpinan partisipatif (X_2) tidak signifikan tetapi berpengaruh positif terhadap kinerja guru sesuai penerapan dan menunjukkan sikap terlibat, senasip, sukarela, pemberian kebijakan yang positif terhadap kemajuan guru.

- c. Kepemimpinan demokratis (X3) signifikan berpengaruh terhadap kinerja guru sesuai dengan penerapan musyawarah, pengambilan keputusan, menghormati, dan menghargai sesama guru dan kepala sekolah.
 - d. Kepemimpinan orientasi tujuan (X4) tidak signifikan tetapi berpengaruh positif terhadap kinerja guru sesuai dengan menetapkan bahwa kepala sekolah yang berprestai, kemajuan, terkenal, dan kualitas pendidikan.
 - e. Motivasi (X5) signifikan berpengaruh terhadap kinerja guru dengan penerapan kebutuhan fisiologis dan kebutuhan pokok, pemberian rasa aman, finansial, dan pengakuan kompetensi.
3. Setelah melakukan pengujian secara parsial dan melihat uji t maka variabel motivasi (X5) yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja guru pada Sekolah Menengah Atas Negeri dan Swasta di Kecamatan Obi.

DAFTAR PUSTAKA

- Akram, Muh. Zaki, 2005, *Gaya Kepemimpinan Sumber Daya Manusia*. Penerbit Gramedia Pustaka, Jakarta.
- Arianto, Chaedar, 2005, *Teori dan Kebijakan Penerapan Kepemimpinan Kerja*. Gramedia Pustaka. Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi, 2000, *Teknik Penarikan Sampel*, PT. Gramedia Pestaka. Jakarta.
- Danin Sudarwan, 2013, *Pengantar Kependidikan*. Penerbit: Alfabeta cv. Bandung.
- Danin Sudarwan, 2004, *Motivasi Kepemimpinan dan Epektifitas Kelompok*. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta
- Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia, 2003. *Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*, Jakarta.
- Dharma, Surya, 2010. *Manajemen Kinerja*. Falsafah Teori dan Penerapannya. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Grogerio, Bernard Rose, 2001. *Performance in Organization and Human Resource Managemen*. www.performance.com.id.
- Handoko, Hani T, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: BPFE, Yogyakarta.
- Handoko, Hani T, 2000, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi ke – 2, BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu, 2014, *Organisasi dan Motivasi*. Penerbit: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Herlambang, Susatyo, 2013, *Pengantar Manajemen*. Gosyen Publising. Yogyakarta.
- Idrus, 2008, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pda Sekretariat Kota Ternate*. Universitas Muslim Indonesia Makassar.
- Jabbar, Ali, 2003. *Pemimpin Yang partisipatif*. Penerbit Gunung Agung, Jakarta.
- Kartono Kartini, 2013, *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Penerbit: PT. RajaGrafindo Persada.

- Kartono Kartini, 2005, *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Penerbit: PT. RajaGrafindo Persada.
- Lako, Andreas, 1998, Pemanajemenan dan Pemberdayaan SDM: Langkah Strategik Menarik Keunggulan Masa Depan, *Bank & Manajemen*, No. 29, Maret-April.
- Martoyo, Susilo, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi empat, Penerbit BPFE.
- Mathis, R.L., dan Jackson, J.H, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Terjemahan). Sadle, J. dan Prawira B, Salemba Empat, Jakarta.
- Miner, J.B., 2004. *Organization Behavior : Performance and Leadership Style*. New York : Random House, Inc.
- Mulyasa. H.E, 2012, *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Penerbit: PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Naharia, 2008, *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Guru Madrasah Tsanawiyah Model Makassar*. Universitas Muslim Indonesia Makassar.
- Nawawi Hadari, dan Hadari Martini M, 2012, *Kepemimpinan Yang Efektif*. Penerbit: Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Purwanto, Ngalim, 1996, *Psikologi Pendidikan*, Penerbit: PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Rivai, Veithzal, 2004, *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*, Penerbit: Rajawali Pers. Jakarta.
- Rizal, Jumadi, 200, *Kepemimpinan Dalam Tinjauan Sifat Dan Perilaku*. Bandung, Tarsito.
- Rozali, Miftahuddin, 2003, *Perilaku-Perilaku Kepemimpinan Dunia Kerja*. Gramedia Pustaka. Jakarta.
- Sanubari, Marsuki, 2004. *Penerapan Gaya Kepemimpinan Dalam Organisasi SDM*. Jakarta, Mandar Maju.
- Sardiman. A.M, 2014, *Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar*. Penerbit: PT jawali Pers. Jakarta
- Sofyan, Hadi, 2004, *Gaya 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.
- St. Fatimah, 2008, *Analisis Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dosen Pada Fakultas Tarbiyah UIN Alauddin Makassar*. Universitas Muslim Indonesia Makassar.
- Suardi, Astono, 2004, *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Penerbit: Pustaka Jaya. Jakarta.
- Sudarman, 2006, *Suatu Tinjauan Konsep Kepemimpinan Dedutif*. Jakarta, Rineka Cipta.
- Sugiono, 2010, *Statistika Untuk Penelitian*. Cetakan Kesembilan, Alfabeta. Bandung.
- Suprihatiningrum Jamil, 2013, *Guru Profesional*. Penerbit: AR-Ruzz Media. Jogjakarta.
- Sutrisno Edi. H, 2012 *manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno Edi, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Kencana Prenada Media Group.
- Terry, GR., 2005 *Human Resource Management*. Published by McGraw Hill, USA.

- Thoha Miftah, 2009, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Rajawali Pers, Jakarta.
- Thoha Miftah, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Rineka Cipta. Jakarta.
- Tilaar. H.A.R, 2012, *Standarisasi Pendidikan Nasional*. PT. Rineka Cipta. Jakarta
- Uno. B, Hamzah, 2014, *Teori Motivasi Dan Pengukurannya*. Penerbit: PT. Bumi Aksara.
- Wahjosumidjo. 2013, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Penerbit: PT. RajaGrafindo. Jakarta
- Wahjosumidjo, 2002, *Kepemimpinan Dan Motivasi*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Wahjosumidjo, 2008, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Penerbit: Rajawali Pers. Jakarta.
- Zulkarnain, 2000, *Penerapan Kepemimpinan Atasan Bawahan*. Bandung Mandar Maju.