

**ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH
SEKOLAH DASAR (SD) 002 TANJUNGPINANG TIMUR**

SKRIPSI

YESSY MURNIATI

NIM: 15612117



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2021**

**ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH
SEKOLAH DASAR (SD) 002 TANJUNGPINANG TIMUR**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi
Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

Oleh

YESSY MURNIATI

NIM: 15612117

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2021**

TANDA PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH
SEKOLAH DASAR (SD) 002 TANJUNGPINANG TIMUR**

Diajukan Kepada :

Panitia komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh

Nama : YESSY MURNIATI

NIM : 15612117

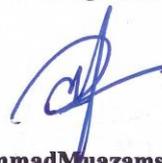
Menyetujui :

Pembimbing Pertama,



Muhammad Rizki, S.Psi., M.HSc.
NIDN. 1021029102/ Asisten Ahli

Pembimbing Kedua,



Muhammad Muazamsyah, M.M.
NIDN.1008108302/Asisten Ahli

Mengetahui,
Ketua Program Studi




Dwi Septi Handayani, S.T., M.M
NIDN.10012078602 /Lektor

Skripsi Berjudul

**ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH
SEKOLAH DASAR (SD) 002 TANJUNGPINANG TIMUR**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

Nama : YESSY MURNIATI

NIM : 15612117

Telah Dipertahankan Di Depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal Dua Puluh
Delapan Bulan Desember Tahun Dua Ribu Dua Puluh Dan Dinyatakan
Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

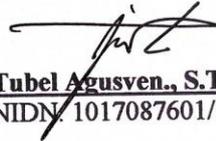
Panitia Komisi Ujian

Ketua,



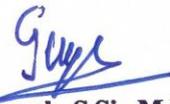
Muhammad Rizki, S.Psi., M.HSc.
NIDN. 1021029102/ Asisten Ahli

Sekretaris,



Tubel Agusven., S.T. M.M
NIDN. 1017087601/ Lektor

Anggota,



Surya Kusumah, S.Si., M.Eng
NIDN. 1011108901 / Lektor

Tanjungpinang, 28 Desember 2020
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang,
Ketua,



Charly Marlinda, S.E, M.AK, Ak, CA
NIDN. 1029127801 / Lektor

MOTTO

Berbuat Baiklah Tanpa Perlu Alasan

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada :

**Orang Tua ku yang selalu mendoakan, sejatinya tanpa doa aku
bukan apa-apa.**

**Terimakasih untuk keluarga besar, teman, sahabat, kekasih yang
terus memberikan dorongan, menjadi penghibur di kala ingin
mundur.**

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kehadiran Allah SWT Penulis Ucapkan atas nikmat kesehatan yang diberikan Tuhan dalam proses bimbingan dan penyelesaian skripsi yang berjudul : **“ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH SEKOLAH DASAR (SD) 002 TANJUNGPINANG TIMUR”**.

Penulisan skripsi ini tentunya merupakan proses dengan bantuan dari berbagai pihak sehingga skripsi ini dapat terselesaikan sebagaimana mestinya. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang tidak terhingga yaitu kepada :

1. Ibu Charly M,SE, M.Ak,Ak selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, SE., M.Si., Ak., CA. selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, SE., Ak., M.Si., CA. selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Bapak Imran Ilyas, M.M. selaku Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang
5. Ibu Dwi Septi Haryani, S.T., M.M selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang
6. Bapak Muhammad Rizki. S.Psi, M.HSc sebagai Pembimbing I yang selama ini sudah membantu memberikan masukan dalam skripsi ini,

dengan sangat sabar membimbing, memberikan waktunya, mengarahkan, memberikan saran hingga akhirnya skripsi ini mampu di selesaikan

7. Bapak Muazamsyah, MM sebagai pembimbing II yang telah memberikan saran dan masukan yang berguna dalam penelitian, meluangkan waktunya untuk membimbing dan memberikan motivasi untuk segera menyelesaikan skripsi ini.
8. Kepada yth. Ibu Kepala Sekolah SD Negeri 002 Tanjungpinang Timur, terimakasih sudah memberikan kemudahan dalam penelitian, terimakasih sudah mengizinkan penelitian ini, dan terimakasih untuk semua bantuannya selama ini.
9. Kepada seluruh guru, pegawai SD Negeri 002 Tanjungpinang Timur, terimakasih sudah banyak membantu dalam penelitian ini.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan dan jauh dari sempurna, dikarenakan keterbatasan pengetahuan, kemampuan dan pengalaman penulis. Kritik dan saran pun yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi perbaikan dikemudian hari.

Akhir kata penulis mengharapkan semoga penyusunan skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan semua pihak yang membacanya.

Tanjungpinang, Januari 2021

Penulis

YESSY MURNIATI

NIM : 15612117

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
ABSTRACT	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Perumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian	5
1.4. Kegunaan Penelitian	5
1.5. Sistematika Penulisan	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1. Tinjauan Pustaka	8
2.1.1 Manajemen.....	8
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.2.1 Pengertian Sumber daya manusia	9
2.1.2.2 Fungsi-Fungsi Manajerial dan Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.2.3 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.1.2.4 Faktor Yang Mempengaruhi Manajemen Sumber Daya Manusia	14

2.1.2.5 Model Manajemen Sumber Daya Manusia.....	16
2.1.2.6 Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia.....	18
2.1.2.7 Aktivitas Sumber Daya Manusia	19
2.1.3 Gaya Kepemimpinan.....	20
2.1.3.1 Kepemimpinan	20
2.1.3.2 Fungsi kepemimpinan	21
2.1.3.3 Teori Kepemimpinan	23
2.1.3.4 Gaya Kepemimpinan.....	24
2.1.3.5 Jenis-jenis gaya kepemimpinan	25
2.1.3.6 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan ..	
.....	30
2.1.3.7 Mengidentifikasi Gaya Kepemimpinan	31
2.1.3.8 Dimensi dan Indikator Gaya Kepemimpinan.....	31
2.1.4 Jenis Sekolah Dasar.....	35
2.2. Kerangka Pemikiran	38
2.3. Penelitian Terdahulu	39
BAB III METODE PENELITIAN	45
3.1 Jenis Penelitian.....	45
3.2. Jenis Data	45
3.3. Teknik Pengumpulan Data	46
3.4. Populasi dan Sampel	47
3.5. Definisi Operasional Variabel	49
3.6. Teknik Pengolahan Data	51
3.7. Teknik Analisis Data	54
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	56
4.1. Hasil Penelitian	56
4.1.1 Gambaran Umum.....	56
4.1.2 Tujuan Sekolah	57
4.1.3 Struktur Organisasi	58
4.2. Analisa data	59
4.2.1. Data Informan Informan.....	59

4.2.2. Hasil Wawancara.....	64
4.2.2.1 Pertanyaan Umum.	64
4.2.2.2 Otoriter.....	65
4.2.2.3 Delegatif	68
4.2.2.4 Partisipatif.....	71
4.2.3 Reduksi data	73
4.2.4 Triangulasi	86
4.2.5 Peyajian Data.....	88
4.3. Pembahasan	89
BAB V PENUTUP	93
5.1. Kesimpulan	93
5.2. Saran	93
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
CURICULUM VITAE	

DAFTAR TABEL

	Halaman
3.1. Jumlah populasi.....	48
3.2. Definisi Operasional Variabel.....	50
4.1. Karakteristik Informan Berdasarkan Jenis Kelamin	59
4.2. Karakteristik Informan Berdasarkan Tingkat pendidikan.....	59
4.3. Karakteristik Informan Berdasarkan Tingkat Usia	60
4.4. Karakteristik Informan Berdasarkan masa kerja.....	61
4.5. Jawaban informan dalam pertanyaan umum.....	62
4.5. Rekapitulasi Hasil Wawancara Informan dalam indikator gaya kepemimpinan otoriter	65
4.6. Rekapitulasi Hasil Wawancara Informan dalam indikator gaya kepemimpinan delegatif	68
4.7. Rekapitulasi Hasil Wawancara Informan Pertanyaan Indikator kepemimpinan partisipatif.....	71
4.8. Hasil reduksi data.....	73
4.9. Triangulasi.....	86
4.10. Penyajian data	88

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Berpikir	38
-------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Pedoman Wawancara
- Lampiran 2 Dokumentasi
- Lampiran 3 Surat Keterangan dari Objek Penelitian
- Lampiran 4 Hasil Plagiarism Checker X
- Lampiran 5 Riwayat Hidup / Curriculum Vitae

A B S T R A K

ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH SEKOLAH DASAR (SD) 002 TANJUNGPINANG TIMUR

Yessy Murniati. 15612117.

Manajemen. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

Email : yessyniaty0204@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Sekolah Dasar (SD) 002 Tanjungpinang Timur. Adapun populasi dalam penelitian ini 41 orang dan sampel adalah 6 orang yang terdiri dari wakil kepala sekolah, guru, pegawai hingga penjaga sekolah atau satpam.

Metode dalam penelitian ini adalah kualitatif, Analisa dan kualitatif adalah proses pengorganisasian, dan pengurutan data kedalam pola dan kategori serta satu uraian dasar, sehingga dapat dikemukakan tema yang seperti disarankan oleh data. Penggunaan metode penelitian ini, karena peneliti ingin mendapatkan gambaran secara mendalam mengenai gaya kepemimpinan kepala sekolah.

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diambil kesimpulan bahwa Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Sekolah Dasar (SD) 002 Tanjungpinang Timur adalah gaya kepemimpinan partisipatif, namun untuk situasi tertentu kepala sekolah melakukan kepemimpinan delegatif seperti ketika kepala sekolah tidak berada ditempat. Di SD negeri 002 Tanjungpinang Timur semua keputusan diambil bersama dengan ide ide yang para bawahan miliki lebih memperlancar dalam menjalankan organisasi sekolah secara bersama-sama

Adapun saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut : Sebaiknya untuk situasi tertentu kepala SD Negeri 002 Tanjungpinang Timur juga memiliki kepercayaan diri untuk mengambil keputusan sendiri tanpa melibatkan bawahan. Kepala sekolah harus tegas terhadap keputusan yang dibuat. Untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Kepala Sekolah, Guru

Dosen Pembimbing I : Muhammad Rizki, S.Psi, M.HSc.

Dosen Pembimbing II : Muhammad Muazamsyah, M.M

A B S T R A C T

ANALYSIS OF LEADERSHIP STYLE OF PRIMARY SCHOOL PRINCIPAL 002 TANJUNGPINANG TIMUR

Yessy Murniati. 15612117.

Management. High School of Economic Sciences (STIE) Tanjungpinang
Development.

Email : yessyniaty0204@gmail.com

The purpose of this research was to find out the Leadership Style of the Principal of Primary School (SD) 002 Tanjungpinang Timur. The population in this study was 41 people and the sample was 6 people consisting of vice principals, teachers, employees to school guards or security guards.

The method in this research is qualitative, analytical and qualitative is the process of organizing, and data collection into patterns and categories and a basic description, so that the theme can be expressed as suggested by the data. The use of this research method, because the researchers wanted to get an in-depth picture of the headmaster's leadership style.

Based on the results of the research, it can be concluded that the Leadership Style of the Principal of Primary School (SD) 002 Tanjungpinang Timur is a participatory leadership style, but for certain situations the headmaster conducts delegative leadership such as when the principal is not in place. At SD Negeri 002 Tanjungpinang Timur all decisions were taken together with the idea that the subordinates have more facilitation in running the school organization together

The suggestions that can be submitted are as follows: Preferably for certain situations the head of SD Negeri 002 Tanjungpinang Timur also has the confidence to make his own decisions without involving subordinates. The headmaster must be firm against the decisions made. Further research is recommended to conduct research related to the leadership of the headmaster in improving teacher performance.

Keywords: Leadership Style, Principal, Teacher

Lecturer I : Muhammad Rizki, S.Psi, M.HSc.

Supervisor II : Muhammad Muazamsyah, M.M

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting untuk menentukan kesuksesan pada sebuah organisasi. Sebuah perusahaan maupun organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas agar bisa mencapai tujuan yang diharapkan. Dalam hal ini perusahaan maupun organisasi akan mencari potensi sumber daya manusia yang berkualitas dan mengembangkannya menjadi sosok memiliki kompetensi sehingga dapat mendukung kinerja perusahaan maupun organisasi ke depannya, dengan adanya sumber daya manusia tenaga kerja mempunyai peranan penting dalam sebuah organisasi yaitu sebagai pelaksana dari fungsi-fungsi manajemen.

Pencapaian tujuan suatu organisasi merupakan fokus utama dibentuknya organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi tersebut diperlukan seorang pemimpin yang mampu bekerja secara efektif. Semakin baik pemimpin dalam melaksanakan peranannya, tentunya semakin cepat tujuan organisasi akan tercapai. Hasibuan (2016) mengatakan bahwa pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Oleh karena itu diperlukan seorang pemimpin yang mampu memberikan arahan guna mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan.

Peran seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya sangatlah penting bagi kemajuan organisasi tersebut, dimana keberadaan seorang pemimpin dalam organisasi dibutuhkan untuk membawa organisasi kepada tujuan yang telah ditetapkan. Pemimpin merupakan seorang pribadi yang memiliki ke cakapan dan kelebihan di satu bidang, sehingga dia dapat mempengaruhi orang-orang yang di sekitar untuk melakukan aktivitas secara bersama-sama demi tercapainya satu tujuan.

Setiap pemimpin mempunyai sifat, watak, dan karakter masing-masing yang berbeda-beda dan dipengaruhi oleh faktor sifat yang dibawanya dari lahir maupun pembentukan dari lingkungan tempat dimana pemimpin itu bekerja. Sifat dan karakter pemimpin yang berbeda-beda itulah disebut dengan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan suatu proses yang di dalamnya terdapat suatu unsur yang sangat mempengaruhi. Dengan adanya suatu gaya kepemimpinan maka akan terjalin pula kerjasama serta visi dan misi untuk tercapainya suatu tujuan bersama dalam organisasi. (Hasibuan, 2016)

Gaya kepemimpinan yang baik adalah gaya kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi kerja pada bawahannya. Karyawan dapat memandang pimpinannya sebagai pemimpin yang efektif atau tidak, berdasarkan kepuasan yang mereka peroleh dari pengalaman kerja secara keseluruhan. Kinerja karyawan akan baik apabila pimpinan dapat dapat memberikan motivasi yang tepat dan pimpinan memiliki gaya kepemimpinan yang dapat diterima oleh seluruh karyawan dan mendukung terciptanya suasana kerja yang baik.

Sekolah adalah sebagai suatu komunitas pendidikan yang membutuhkan seorang pemimpin untuk mendayagunakan potensi yang ada dalam sekolah. Pada level ini, kepala sekolah sering dianggap satu atau identik, bahkan telah dikatakan bahwasanya wajah sekolah ada pada kepala sekolah. Peranan kepala sekolah di sini bukan hanya sebagai seorang akumulator, melainkan juga sebagai konseptor manajerial yang bertanggung jawab pada kontribusi masing-masing demi efektivitas dan efisiensi kelangsungan pendidikan. Jadi, kepala sekolah berperan sebagai manajer yang mengelola sekolah.

Kepemimpinan dalam pendidikan menjadi kunci dalam pelaksanaan pendidikan yang efektif, pemilihan gaya kepemimpinan yang tepat oleh kepala sekolah akan mampu membawa sekolah kearah peningkatan kualitas dan pelayanan. Gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam memimpin akan berdampak pada kinerja guru dan lingkungan sekolah, karena hal itu kepala sekolah di haruskan dapat mewujudkan dan menciptakan suasana yang yang aman dan kondusif.

Wacana mengenai kemajuan sekolah akan lebih penting bila orang memberikan atensinya pada kiprah kepala sekolah, karena kepala sekolah merupakan tokoh sentral pendidikan; dan kepala sekolah sebagai fasilitator bagi pengembangan pendidikan. Kepala sekolah juga sebagai pelaksana suatu tugas yang sarat dengan harapan dan pembaruan, maka itu kepala sekolah perlu menetapkan gaya kepemimpinan yang tepat.

Sekolah Dasar (SD) 002 Tanjungpinang Timur merupakan salah satu sekolah yang ada di Kota Tanjungpinang. Setelah adanya pergantian kepala sekolah pada tahun 2019, sekolah ini memiliki prestasi seperti mendapatkan predikat sekolah adiwiyata tahun 2019, kemudian mendapatkan prestasi lainnya sepanjang tahun 2020 juara 1 lomba mendongeng di RRI, Juara 1 lomba mendongeng SMPIT Al sakinah favorit, juara 1 Dwi Darma, Dwi Satya, dan Pancasila Pramuka, juara 1 lomba puisi Pramuka, juara 3 gurindam Pramuka, juara 1 gurindam smpit Al sakinah, juara 2 nyanyi solo dalam rangka HUT PGRI, juara 3 lomba bercerita HUT PGRI guru.

Peningkatan prestasi sekolah tentu berkaitan dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah yang saat ini memimpin SD Negeri 002 Tanjungpinang Timur. Tentunya masing-masing kepala sekolah memiliki gaya kepemimpinan yang unik, karenanya penulis tertarik melakukan penelitian secara mendalam. Tidak hanya itu di SD Negeri 002 Tanjungpinang Timur ini juga dapat dilihat bahwa karena pimpinan atau kepala sekolahnya adalah perempuan maka banyak keputusan selalu dilakukan bersama, kepala sekolah juga lebih sering memberikan perintah kepada bawahannya seperti wakil kepala sekolah untuk menggantikannya dalam pekerjaannya.

Berdasarkan fenomena tersebut maka penulis tertarik untuk mencari informasi tentang analisis gaya kepemimpinan kepala sekolah melalui skripsi yang berjudul **“Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Sekolah Dasar (SD) 002 Tanjungpinang Timur”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang terdapat pada latar belakang diatas maka peneliti merumuskan permasalahan yang diteliti yaitu : Bagaimanakan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Sekolah Dasar (SD) 002 Tanjungpinang Timur?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, adapun tujuan penelitian yaitu : Untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Sekolah Dasar (SD) 002 Tanjungpinang Timur.

1.4 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini terbagi menjadi dua yaitu :

1.4.1 Kegunaan Ilmiah

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai sumbangan pemikiran bagi dunia pendidikan, baik pendidikan formal maupun pendidikan nonformal khususnya ilmu manajemen sumber daya manusia, dan diharapkan juga penelitian ini berguna untuk memebanyak bahan kepustakaan dan mampu memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya tentang gaya kepemimpinan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

a. Bagi sekolah

Penelitian ini sebagai suatu pembelajaran serta menambah wawasan untuk dapat mengevaluasi sekolah agar menjadi lebih baik lagi, khususnya di

bidang manajemen sumber daya manusia mengenai gaya kepemimpinan kepala sekolah.

b. Bagi pegawai

Penelitian ini sebagai suatu pembelajaran agar lebih memudahkan pegawai dalam menyikapi gaya kepemimpinan kepala sekolah kedepannya.

c. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dari wawasan khususnya bagi penulis di bidang manajemen sumber daya manusia mengenai gaya kepemimpinan dan dapat memilih gaya kepemimpinan yang baik.

d. Bagi pihak lain

Bagi pihak lain, dapat dijadikan referensi atau acuan, dan bahan perbandingan bagi penelitian lain yang relevan sebagai bahan ajarannya.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan pemahaman dalam penulisan ini, maka sistematika disusun sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada Bab ini berisikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah tujuan dan kegunaan penelitian, sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada Bab ini berisikan teori-teori yang digunakan peneliti tentang Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Sekolah Dasar (SD) 002 Tanjungpinang Timur.

BAB III METODELOGI PENELITIAN

Dalam bab ini akan dibahas mengenai jenis penelitian, jenis data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, definisi operasional variabel, teknik pengolahan data, teknik analisis data dan jadwal penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini dibahas mengenai uraian hasil penelitian dan pembahasan yang akan membahas hasil observasi pada objek studi yang dipilih sebagai tempat mendapatkan informasi serta data yang dibutuhkan.

BAB V PENUTUP

Pada bagian ini berisikan kesimpulan yang berkaitan dengan pembahasan masalah dalam studi dan saran-saran yang dapat menjadi pertimbangan bagi penelitian sebelumnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Pengertian Manajemen

Menurut Hasibuan (2016) manajemen adalah suatu ilmu dan seni yang mengatur proses manfaat serta sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efisien dan efektif, untuk tercapainya suatu tujuan yang di inginkan. Manajemen yaitu suatu aktifitas serta perencanaan, pengendalian maupun pengarahan serta pengambilan keputusan yang dilakukan oleh organisasi dengan suatu tujuan untuk mengkoordinasikan di berbagai sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Menurut Johnson dalam Choliq (2011) mengemukakan bahwa manajemen ialah suatu proses mengintegrasikan sumber yang tidak dapat berhubungan menjadi suatu sistem total yang dapat menyelesaikan suatu tujuan.

Pendapat Abdullah (2014) manajemen itu adalah keseluruhan aktivitas yang berkenaan dengan melaksanakan pekerjaan organisasi melalui fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan untuk mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan dengan bantuan sumber daya organisasi yang sudah ditetapkan dengan bantuan sumber daya organisasi (*man, money, material, machine and method*) secara efisien dan efektif.

Pendapat lain juga dikemukakan oleh Wibowo (2011) yang mana manajemen adalah proses penggunaan sumber daya organisasi dengan menggunakan orang lain untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Sumarsan (2013) menjelaskan bahwa manajemen diartikan sebagai seni dalam proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian penggunaan sumber daya untuk mencapai tujuan atau sasaran kinerja.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu proses perencanaan dan juga mengatur pemanfaatan sumber daya manusia, serta rangkaian dan kegiatan yang merencanakan serta menggerakkan segala upaya dalam mengatur sumber daya manusia, serta sarana dan prasarana untuk tercapainya tujuan suatu organisasi.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.2.1 Pengertian Sumber daya manusia

Sumber daya manusia salah satu unsur dalam adanya suatu organisasi dan dapat juga diartikan sebagai manusia yang bekerja dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia juga dapat disebut juga sebagai personil, tenaga kerja, dan pekerja. Manajemen sumber daya manusia ini juga dapat diartikan sebagai ilmu yang mengatur hubungan serta peran tenaga kerja secara efektif, sehingga tercapainya suatu tujuan dalam organisasi atau perusahaan. Menurut Hasibuan, (2016) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu seni yang mengatur suatu hubungan serta peranan tenaga kerja.

Sumber daya manusia juga dapat diartikan sebagai sumber pendayagunaan dalam suatu organisasi, yang dilakukan melalui fungsi perencanaan sumber daya manusia, pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan dan hubungan industrial (Marwansyah, 2013)

Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Handoko (2011), merupakan penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Selain itu, manajemen sumber daya manusia menurut Dessler (2015), adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia adalah suatu bentuk yang menghasilkan kinerja yang sesuai dengan standar tujuan perusahaan, serta mengatur hubungan antar sesama tenaga kerja sebagai peluasan dalam mengelola manusia secara objektif secara pengetahuan dan tingkah laku.

2.1.2.2 Fungsi-Fungsi Manajerial dan Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2016) menjelaskan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

1. Fungsi Manajerial

a. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang,

integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*) yang menjadi satu kesatuan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan.

c. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dengan efektif dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

d. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan perencanaan.

2. Fungsi operasional

a. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya suatu tujuan.

b. Pengembangan

Pengembangan adalah suatu proses peningkatan keterampilan teknis, teritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan

c. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan atau upah yang

diberikan oleh suatu perusahaan. Dari hal tersebut diketahui kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima dapat berupa materi maupun non materi dan harus dihitung serta diberikan kepada karyawan.

d. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

e. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagai besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

f. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

g. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusya suatu hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini biasanya disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja yang telah berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

2.1.2.3 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2016) Peranan manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut:

1. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job spesification, job requitment, dan job evaluation*.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijakan pemberian balas jasa perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat pekerja.
8. Melaksanakan pendidikan, pelatihan, dan penilai kinerja karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya

2.1.2.4 Faktor Yang Mempengaruhi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Siagian (2014) ada dua faktor yang dapat mempengaruhi perencanaan sumber daya manusia yaitu faktor dari luar organisasi (Eksternal),

faktor yang berasal dari dalam lingkungan organisasi (Internal) dan faktor persediaan karyawan :

1. Faktor Eksternal

Suatu organisasi agar dapat melaksanakan misi dan tujuannya maka harus memperhitungkan faktor-faktor eksternal organisasi, faktor-faktor seperti:

a. Situasi Ekonomi

Perkembangan ekonomi mempunyai pengaruh yang besar tetapi sulit diestimasi. Sebagai contoh tingkat inflasi, pengangguran dan tingkat bunga sering merupakan faktor penentu kondisi bisnis yang dihadapi perusahaan

b. Sosial dan Budaya

Kondisi sosial budaya yang mempengaruhi suatu perusahaan adalah kepercayaan, sikap, nilai, opini dan gaya hidup orang-orang di lingkungan eksternal perusahaan yang berkembang dari pengaruh kultural , ekologi, demografi, agama, pendidikan dan etnik.

c. Politik Kondisi sosial-politik-hukum

Kondisi sosial-politik-hukum mempunyai implikasi pada perencanaan sumber daya manusia melalui berbagai peraturan di bidang personalia, perubahan sikap dan tingkah laku, dan sebagainya

d. Peraturan Undang-Undang

Peraturan perundang-undangan dalam bidang bisnis dan ketenagakerjaan harus dipatuhi oleh perusahaan berpengaruh pada strategi pengupahan perusahaan. Tuntutan untuk menyerap tenaga kerja daerah juga menjadi tantangan bagi perusahaan.

e. Teknologi

Sedangkan perubahan-perubahan teknologi sekarang ini tidak hanya sulit diramal tetapi juga sulit dinilai. Perkembangan komputer secara dasyat merupakan contoh jelas bagaimana perubahan teknologi menimbulkan gejala sumber daya manusia

f. Persaingan

Para pesaing merupakan suatu tantangan eksternal lainnya yang akan mempengaruhi permintaan sumber daya manusia organisasi.

2. Faktor Internal

Faktor internal mencakup keseluruhan kehidupan organisasi/lembaga yang dapat dilakukan, baik pimpinan maupun anggota organisasi yang bersangkutan. Faktor-faktor tersebut yaitu:

a. Rencana strategi

Rencana strategi perusahaan adalah keputusan yang paling berpengaruh. Ini mengikat perusahaan dalam jangka panjang untuk mencapai sasaran-sasaran seperti tingkat pertumbuhan, produk baru, atau segmen pasar baru. Sasaran-sasaran tersebut menentukan jumlah dan kualitas karyawan yang dibutuhkan di waktu yang akan datang.

b. Estimasi Produksi dan Penjualan *Forecast*

Penjualan dan produksi meskipun tidak setepat anggaran juga menyebabkan perubahan kebutuhan personalia jangka pendek.

c. Usaha dan Kegiatan Baru

Perluasan usaha dalam suatu perusahaan menyebabkan suatu perusahaan memiliki kebutuhan sumber daya manusia baru.

d. Rencana Organisasi dan Tugas Pekerjaan

Reorganisasi atau perancangan kembali pekerjaan-pekerjaan dapat secara radikal merubah kebutuhan dan memerlukan berbagai tingkat ketrampilan yang berbeda dari para karyawan di masa mendatang.

3. Faktor Persediaan Karyawan

Permintaan sumber daya manusia dimodifikasi oleh kegiatan-kegiatan karyawan. Pensiun, permohonan berhenti, terminasi, dan kematian semuanya menaikkan kebutuhan personalia. Data masa lalu tentang faktor-faktor tersebut dapat berfungsi sebagai pedoman perencanaan yang akurat.

2.1.2.5 Model Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) terdapat beberapa model manajemen sumber daya manusia, antara lain :

1. Model Klerikal

Fungsi dari departemen sumber daya manusia ialah mendapatkan serta memelihara laporan, semua data, beserta catatan dan melaksanakan tugas secara rutin. Fungsinya menangani kertas kerja yang diperlukan, memenuhi peraturan dan juga menjalankan semua tugas kepegawaian yang rutin.

2. Model Hukum

Operasi dari sumber daya manusia mendapatkan kekuatannya dari bidang hukum seperti hubungan perburuhan, negoisasi kontrak, pengawasan serta

kepatuhan adalah fungsi utama yang ditimbulkan oleh adanya hubungan yang sering bertentangan karyawan dan manajer perusahaan.

3. Model Finansial

Model ini semakin berkembang dari waktu ke waktu, karena banyak manajer yang semakin sadar besarnya pengaruh dari sumber daya manusia yang meliputi biaya kompensasi tidak langsung misalnya beban asuransi kesehatan, pensiun, biaya asuransi jiwa, ataupun liburan dan lainnya. Peran manajer sumber daya manusia semakin meninggi sejalan dengan semakin kompleksnya bidang ini.

4. Model Manajerial

Dalam model ini meliputi dua versi, yang pertama adalah manajer SDM memahami rangka acuan kerja manajemen lini yang hanya berorientasi atas tingkat produktifitas, dan yang kedua adalah manajer ini menjalankan beberapa fungsi dari sumber daya manusia. Departemen SDM melatih manajer lini dalam keahlian yang dibutuhkan guna menangani semua fungsi kunci dari sumber daya manusia, misalnya evaluasi kinerja, pengangkatan dan pengembangan karena umumnya, karyawan lebih suka berinteraksi secara langsung dengan manajer mereka sendiri. Jadi beberapa departemen SDM bisa menunjuk manajer lini berperan menjadi pelatih dan fasilitator.

5. Model Humanistis

Ide utama dari model humanistis adalah departemen SDM dibentuk guna mengembangkan serta membantu perkembangan nilai dari potensi SDM di perusahaan, spesialis SDM harus bisa memahami individu pegawai dan

membantu untuk memaksimalkan peningkatan karir. Model humanistik ini menggambarkan tumbuhnya perhatian perusahaan kepada pelatihan serta pengembangan karyawan.

6. Model Ilmu Perilaku

Dalam model ilmu perilaku berasumsi bahwa ilmu perilaku seperti psikologi dan perilaku perusahaan adalah dasar kegiatan sumber daya manusia, prinsipnya adalah sebuah pendekatan ilmu pengetahuan kepada perilaku manusia bisa diterapkan kepada semua permasalahan sumber daya manusia yang berdasarkan pada prinsip ilmu pengetahuan, meliputi evaluasi, teknik umpan balik, desain tujuan dan program pelatihan dan manajemen karir.

2.1.2.6 Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia

Bintoro dan Daryanto (2017) menyatakan lingkup manajemen sumber daya manusia menjadi suatu proses sistematis untuk membawa perubahan yang diinginkan dalam perilaku karyawan dengan melibatkan hal-hal berikut ini:

1. Perencanaan sumber daya manusia yang dibutuhkan perusahaan.
2. Menganalisis jabatan dan pekerjaan.
3. Perekrutan dan penyeleksian karyawan yang dibutuhkan sesuai prosedur.
4. Memperkenalkan latar belakang perusahaan, budaya organisasi perusahaan, nilai-nilai perusahaan dan etika kerja
5. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia.
6. Penilaian prestasi dan kinerja karyawan.
7. Memotivasi karyawan, memperhatikan kesejahteraan, kesehatan karyawan.

2.1.2.7 Aktivitas Sumber Daya Manusia

Mathis dan Jackson (2011) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia terdiri dari beberapa kelompok yang saling terkait. Aktivitas- aktivitas manajemen sumber daya manusia dipengaruhi oleh lingkungan eksternal, kekuatan hukum, politik, ekonomi, sosial dan budaya serta teknologi. Berikut ini adalah tujuh aktifitas sumber daya manusia:

1. Perancangan dan analisis sumber daya manusia, melalui perancangan sumber daya manusia, manajer berusaha untuk mengantisipasi usaha-usaha yang dapat mempengaruhi permintaan dan penawaran terhadap kemungkinan-kemungkinan di masa mendatang.
2. Kesempatan kerja yang sama/*Equal Employment Opportunity*: kesempatan untuk mendapatkan perkerjan secara adil hal ini tentunya didasarkan pada aspek-aspek hukum dan regulasi dan aspek-aspek lain yang mempengaruhi aktifitas sumber daya manusia dan perlu disesuaikan dengan aspek-aspek manajemen sumber daya manusia.
3. Penempatan kerja/*Staffing*: untuk menyediakan persediaan sumber daya manusia yang dibutuhkan dan berkualitas dalam memenuhi posisi atau lowongan yang tersedia.
4. Pengembangan sumber daya manusia: Dimulai sejak awal orientasi karyawan, pelatihan dan pelatihan ulang serta pengembangan-pengembangan keterampilan yang dibutuhkan seiring dengan pergerakan zaman.
5. Kompensasi dan keuntungan: suatu bentuk balas jasa dari perusahaan terhadap pengabdian seseorang, seperti gaji, insentif, keuntungan-keuntungan lain

seperti akomodasi, transport, sistem penggajian.

6. Keselamatan, Kesehatan dan Keamanan kerja: memastikan seorang pekerja yang bekerja dalam lingkup organisasi memiliki standar prosedur yang meliputi keselamatan, kesehatan dan keamanan kerja yang sudah diatur sesuai undang-undang yang berlaku.
7. Serikat pekerja: berfungsi sebagai relasi antar karyawan dan antar karyawan dengan organisasi

2.1.3 Gaya Kepemimpinan

2.1.3.1 Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan faktor yang menentukan dalam suatu perusahaan. Berhasil atau gagalnya perusahaan dalam mencapai suatu tujuan dipengaruhi oleh cara seorang pemimpin. Sosok pemimpin dalam perusahaan dapat menjadi efektif apabila pemimpin tersebut mampu mengelola perusahaannya dan mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dalam mencapai tujuan perusahaan. Berikut ini merupakan definisi kepemimpinan yang dikemukakan oleh beberapa ahli yaitu menurut Drath dan Palus dalam Gary Yukl (2015) menyatakan bahwa Kepemimpinan adalah proses untuk memahami apa yang dilakukan orang secara bersama-sama, sehingga mereka memahami dan mau melakukannya.

Sedangkan menurut Sutikno (2014) Kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang memimpinnya.

Rivai (2013) mengemukakan bahwa Kepemimpinan adalah suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi, sehingga dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Katz dan Kahn dalam Priatna (2015) 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

2.1.3.2 Fungsi kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan berkelompok atau instansi masing-masing yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berda di dalam dan bukan di luar situasi tersebut. Secara operasional ada lima fungsi pokok kepemimpinan yang dikemukakan oleh Rivai (2013), yaitu :

1. Fungsi Instruksi

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator

merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan di mana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah.

2. Fungsi Konsultasi

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, pemimpin kerap kali memerlukan bahan pertimbangan, yang mengharuskannya berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya yang dinilai mempunyai berbagai bahan informasi yang diperlukan dalam menetapkan keputusan. Konsultasi itu dimaksudkan untuk memperoleh masukan berupa umpan balik (*feed back*) untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan.

3. Fungsi partisipatif

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Partisipasi tidak berarti bebas berbuat semaunya, tetapi dilakukan secara terkendali dan terarah berupa kerjasama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain.

4. Fungsi delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan.

5. Fungsi pengendalian

Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses atau efektif mampu. Fungsi pengendalian dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi dan pengawasan.

2.1.3.3 Teori Kepemimpinan

Siagian dalam Sedarmayanti (2016) mengutarakan tentang berbagai teori kepemimpinan yang dibagi menjadi tiga bagian, yaitu:

1. Teori genetis, kepemimpinan dibawa sejak manusia lahir ke dunia
2. Teori Sosial, seorang pemimpin akan dapat menjadi pemimpin karena diciptakan oleh masyarakat
3. Teori ekologis, calon pemimpin, sedikit banyak telah membawa bakat sejak lahir, tetapi bakat saja belum cukup dijadikan modal memimpin, karena itu bakat harus dilengkapi dengan pendidikan dan pengalaman hidup

Sedangkan R. Achmad Rustandi dalam Sedarmayanti (2016) mengemukakan tiga pendekatan dalam teori kepemimpinan yaitu:

1. Pendekatan bakat

Pemimpin muncul karena memang sudah mempunyai bakat kepemimpinan dalam dirinya, sehingga dengan bakat itu ia berhasil menjadi seorang pemimpin

2. Pendekatan situasional

Bukan bakat yang menentukan keberhasilan seorang pemimpin, tetapi diyakini bahwa situasi yang menyebabkan munculnya seorang pemimpin.

3. Pendekatan bakat dan situasional

Merupakan teori gabungan antara pendapat bahwa pemimpin itu dilahirkan bersama bakat dengan pemimpin yang lahir karena tuntutan situasi.

2.1.3.4 Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan dasar dalam mengklasifikasikan tipe kepemimpinan. Gaya artinya sikap, gerakan, tingkah laku, sikap yang elok, gerak-gerik yang bagus, kekuatan, kesanggupan untuk berbuat baik. Dan gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Menurut Hasibuan (2016) 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 Heidjrachman dan Husnan dalam Frengky Basna (2016) menyatakan bahwa Gaya kepemimpinan mewakili filsafat, ketrampilan, dan sikap pemimpin dalam politik. Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu. Thoha (2012) mengemukakan bahwa Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan atau

kelompok, kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan atau kelompok dengan memiliki kemampuan atau keahlian khusus dalam bidang yang diinginkan oleh kelompoknya, untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok

2.1.3.5 Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan

Corak atau gaya kepemimpinan (*leadership style*) akan sangat berpengaruh terhadap efektifitas pemimpin. Robbins dalam Tampi (2014) mengidentifikasi empat jenis gaya kepemimpinan:

1. Gaya kepemimpinan kharismatik

Para pengikut terpacu kemampuan kepemimpinan yang heroik atau yang luar biasa ketika mereka mengamati perilaku-perilaku tertentu pemimpin mereka.

Terdapat lima karakteristik pokok pemimpin kharismatik :

- a. Visi dan artikulasi, memiliki visi ditujukan dengan sasaran ideal yang berharap masa depan lebih baik dari pada *status quo*, dan mampu mengklarifikasi pentingnya visi yang dapat dipahami orang lain.
- b. Risiko personal, pemimpin kharismatik bersedia menempuh risiko personal tinggi, menanggung biaya besar, dan terlibat ke dalam pengorbanan diri untuk meraih visi.
- c. Peka terhadap lingkungan, pemimpin kharismatik mampu menilai secara realistis kendala lingkungan dan sumber daya yang dibutuhkan untuk membuat perubahan.
- d. Kepekaan terhadap kebutuhan pengikut, pemimpin kharismatik perseptif (sangat pengertian) terhadap kemampuan orang lain dan responsive terhadap kebutuhan dan perasaan mereka.

e. Perilaku tidak konvensional, pemimpin kharismatik terlibat dalam perilaku yang dianggap baru dan berlawanan dengan norma.

2. Gaya kepemimpinan transaksional

Pemimpin transaksional merupakan pemimpin yang memandu atau memotivasi para pengikut mereka menuju sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas. Gaya kepemimpinan transaksional lebih berfokus pada hubungan pemimpin-bawahan tanpa adanya usaha untuk menciptakan perubahan bagi bawahannya. Terdapat empat karakteristik pemimpin transaksional:

- a. Imbalan kontingen, kontrak pertukaran imbalan atas upaya yang dilakukan, menjanjikan imbalan atas kinerja baik, mengakui pencapaian.
- b. Manajemen berdasarkan pengecualian (aktif), melihat dengan mencari penyimpangan dari aturan dan standar, menempuh tindakan perbaikan.
- c. Manajemen berdasarkan pengecualian (pasif), mengintervensi hanya jika standar tidak dipenuhi.
- d. *Laissez-Faire*, melepas tanggung jawab, menghindari pembuatan keputusan.

3. Gaya kepemimpinan transformasional

Pemimpin transformasional mencurahkan perhatian pada hal-hal dan kebutuhan pengembangan masing-masing pengikut. Pemimpin transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan

mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran kelompok. Ada empat karakteristik pemimpin transformasional:

- a. Kharisma: memberikan visi dan rasa atas misi, menanamkan kebanggaan, meraih penghormatan dan kepercayaan.
- b. Inspirasi: mengkomunikasikan harapan tinggi, menggunakan symbol untuk memfokuskan pada usaha, menggambarkan maksud penting secara sederhana.
- c. Stimulasi intelektual: mendorong intelegensia, rasionalitas, dan pemecahan masalah secara hati-hati.
- d. Pertimbangan individual: memberikan perhatian pribadi, melayani karyawan secara pribadi, melatih dan menasehati.

4. Gaya kepemimpinan visioner

Kemampuan menciptakan dan mengartikulasikan visi yang realistis, kredibel, dan menarik mengenai masa depan organisasi yang tengah tumbuh dan membaik. Visi ini jika diseleksi dan diimplementasikan secara tepat, mempunyai kekuatan besar yang bisa mengakibatkan terjadinya lompatan awal ke masa depan dengan membangkitkan keterampilan, bakat, dan sumber daya untuk mewujudkannya.

Sedangkan Menurut Terry dalam Suwatno dan Priansa (2016) jenis gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan pribadi (*personal leadership*)

Dalam jenis ini pemimpin mengadakan hubungan langsung dengan bawahannya, sehingga timbul hubungan pribadi yang intim.

2. Kepemimpinan non-pribadi (*non-personal leadership*)

Dalam jenis ini pimpinan tidak mengadakan hubungan langsung dengan bawahannya, sehingga antara atasan dan bawahan tidak timbul kontak pribadi. Hubungan antara pimpinan dengan bawahannya melalui perencanaan dan instruksi-instruksi tertulis.

3. Kepemimpinan otoriter (*authoritarian leadership*)

Dalam jenis ini pimpinan memperlakukan bawahannya secara sewenang-wenang, karena menganggap diri orang paling berkuasa, bawahannya digerakan dengan jalan paksa, sehingga para pekerja dalam melakukan pekerjaannya bukan karena ikhlas melakukan pekerjaannya, melainkan karena takut.

4. Kepemimpinan kepaternal (*paternal leadership*)

Dalam jenis ini pimpinan memperlakukan bawahannya seperti anak sendiri, sehingga para bawahannya tidak berani mengambil keputusan, segala sesuatu yang pelik diserahkan kepada pimpinan untuk menyelesaikannya. Dengan demikian pimpinan sangat banyak pekerjaannya yang menjadi tanggung jawab anak buahnya.

5. Kepemimpinan demokratis (*democratic leadership*)

Dalam jenis ini pimpinan selalu mengadakan musyawarah dengan para bawahannya untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaannya yang sukar, sehingga para bawahannya merasa dihargai pikiran-pikirannya dan pendapat-pendapatnya serta mempunyai pengalaman yang baik di dalam menghadapi segala persoalan yang rumit. Dengan demikian para

bawahan Bergeraknya itu bukan karena rasa paksaan, tetapi karena rasa tanggung jawab yang timbul karena kesadaran atas tugas-tugasnya.

6. Kepemimpinan bakat (*indigenous leadership*)

Dalam jenis ini pimpinan dapat menggerakkan bawahannya karena mempunyai bakat untuk itu, sehingga para bawahannya senang mengikutinya, jadi tipe ini lahir karena pembawannya sejak lahir seolah-olah ditakdirkan untuk memimpin dan diikuti oleh orang lain. Dalam tipe ini pimpinan tidak akan susah menggerakkan bawahannya, karena para bawahannya akan selalu menurut akan kehendaknya.

Menurut House dalam Suwatno dan Priansa (2016) terdapat macam-macam gaya kepemimpinan antara lain :

1. Kepemimpinan Direktif

Kepemimpinan ini membuat bawahan agar tahu apa yang diharapkan pimpinan dari mereka, menjadwalkan kerja untuk dilakukan dan memberi bimbingan khusus mengenai bagaimana menyelesaikan tugas.

2. Kepemimpinan yang Mendukung

Kepemimpinan ini bersifat ramah dan menunjukkan kepedulian dan kebutuhan bawahan.

3. Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan ini berkonsultasi dengan bawahan dan menggunakan saran mereka sebelum mengambil suatu keputusan.

4. Kepemimpinan Berorientasi Prestasi

Kepemimpinan ini menetapkan tujuan yang menantang dan

mengharapkan bawahan untuk berprestasi pada tingkat tertinggi mereka.

2.1.3.6 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

H. Joseph Reitz dalam Rahayu (2017), dalam melaksanakan aktivitas pemimpin ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, yaitu:

1. Kepribadian (personality), pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya akan mempengaruhi pilihan akan gaya kepemimpinan.
2. Harapan dan perilaku atasan
3. Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan mempengaruhi terhadap apa gaya kepemimpinan.
4. Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya pemimpin.
5. Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.
6. Harapan dan perilaku rekan.

2.1.3.7 Mengidentifikasi Gaya Kepemimpinan

Fiedler dalam Robbins dan Judge (2017) meyakini sebuah faktor kunci dalam keberhasilan kepemimpinan adalah gaya kepemimpinan dasar individu. Fiedler mengasumsikan bahwa gaya kepemimpinan individu adalah tetap; jika sebuah situasi mensyaratkan seorang pemimpin untuk berorientasi pada tugas dan orang dalam posisi kepemimpinan tersebut adalah yang berorientasi pada

hubungan, salah satu situasi harus dimodifikasi atau pemimpin harus digantikan untuk mencapai efektivitas yang optimal.

2.1.3.8 Dimensi dan Indikator Gaya Kepemimpinan

Dimensi dan indikator yang digunakan mengacu pada teori jalur-tujuan (*path-goal theory*) dari Robert House dalam Robins dan Coutler (2011), yaitu:

1. Tipe Direktif
 - a. Pemimpin yang memberi tahu apa yang harus dikerjakan.
 - b. Bimbingan Khusus.
 - c. Mentaati peraturan
 - d. Jadwal yang spesifik
2. Tipe Suportif
 - a. Perhatian terhadap kebutuhan
 - b. klim kerja yang baik
3. Tipe Partisipatif
 - a. Konsultasi pengambilan keputusan
 - b. Mempertimbangkan ide dan saran bawahan
 - c. Memberikan kebebasan berpendapat
4. Tipe Berorientasi Prestasi
 - a. Menetapkan sasaran menantang
 - b. Pimpinan yang luar biasa

Gaya kepemimpinan memiliki dimensi dan indikator menurut Busro (2018) antara lain :

1. Struktur prakarsa terdiri dari beberapa indikator :
 - a. Menyusun bagian kerja
 - b. Hubungan kerja
 - c. Tujuan
2. Pertimbangan terdiri dari beberapa indikator :
 - a. Kepercayaan
 - b. Pengambilan gagasan
 - c. Tingkat kepedulian

Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda antara satu pemimpin dengan pemimpin yang lainnya, dan bukan suatu keharusan bahwa suatu gaya kepemimpinan lebih baik atau lebih buruk dibanding gaya kepemimpinan lainnya. Hasibuan (2016) mengemukakan 3 dimensi gaya kepemimpinan yaitu:

1. Kepemimpinan Otoriter. Kepemimpinan otoriter atau bisa di sebut kepemimpinan otokratis atau kepemimpinan diktator adalah suatu kepemimpinan dimana seorang pemimpin ber tindak sebagai diktator, pemimpin adalah penguasa, semua kendali ada di tangan pemimpin. Dengan indikator : wewenang mutlak terpusat pada pimpinan. Keputusan selalu dibuat oleh pimpinan. Tidak ada kesempatan bagi bawahan untuk memberikan saran.
2. Kepemimpinan Delekatif. Kepemimpinan Delekatif apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan

kebijakan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan indikator pimpinan melimpahkan wewenang lebih banyak kepada bawahan. Keputusan lebih banyak dibuat oleh para bawahan Bawahan bebas menyampaikan saran dan pendapat.

3. Kepemimpinan Partisipatif. Kepemimpinan partisipatif adalah jenis kepemimpinan konsultatif yang mendorong orang lain untuk berpartisipasi. Keputusan kepemimpinan dicapai sebagai hasil akhir dari partisipasi tim. Cirinya termasuk atasan memiliki keyakinan dan kepercayaan penuh pada bawahan Dengan indikator wewenang pimpinan tidak mutlak. Keputusan dibuat bersama antara pimpinan dan bawahan. Banyak kesempatan bagi bawahan untuk menyampaikan saran dan pendapat.

Penelitian ini mengambil indikator Hasibuan (2016) menjelaskan ada 3 gaya kepemimpinan yaitu kepemimpinan otoriter, kepemimpinan delegatif dan kepemimpinan partisipatif. Dalam teori ini menjelaskan secara rinci indikator yang dapat melihat atau mendeskripsikan gaya kepemimpinan mulai dari kewenangan pimpinan, pelimpahan tugas serta kerjasama antara bawahan yang diuraikan dalam setiap indikator. Menurut House dalam Suwatno dan Priansa (2016) terdapat macammacam gaya kepemimpinan antara lain :

1. Kepemimpinan Direktif Kepemimpinan ini membuat bawahan agar tahu apa yang diharapkan pimpinan dari mereka, menjadwalkan kerja untuk dilakukan dan memberi bimbingan khusus mengenai bagaimana menyelesaikan tugas.

2. Kepemimpinan yang Mendukung Kepemimpinan ini bersifat ramah dan menunjukkan kepedulian dan kebutuhan bawahan.
3. Kepemimpinan Partisipatif Kepemimpinan ini berkonsultasi dengan bawahan dan menggunakan saran mereka sebelum mengambil suatu keputusan.
4. Kepemimpinan Beorientasi Prestasi Kepemimpinan ini menetapkan tujuan yang menantang dan mengharapkan bawahan untuk berprestasi pada tingkat tertinggi mereka

Ada tiga macam gaya kepemimpinan seperti pendapat Mulyadi (2015), yaitu :

1. Gaya kepemimpinan Otokratis Kepemimpinan yang memusatkan pimpinan sebagai penentu kebijakan dalam semua kegiatan, pegawai berperan sebagai pelaksana kegiatan dengan arahan dari pimpinan sehingga peran anggota organisasi menjadi pasif.
2. 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.
3. 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.

2.1.4.1 Jenis Sekolah Dasar

Di dalam peraturan pemerintah republik Indonesia nomor 28 tahun 1990 tentang pendidikan dasar dapat disebutkan bahwa pendidikan dasar merupakan pendidikan sembilan tahun yang terdiri dari program pendidikan enam tahun di sekolah dasar dan program pendidikan tiga tahun untuk lanjutan tingkat pertama (SLTP). Dengan demikian, sekolah dasar merupakan salah satu bentuk satuan pendidikan pada jenjang dasar, dengan jenis yang berbeda-beda. Ada tiga peraturan perundang-undangan yang dijadikan landasan yuridis penyelenggaraan sekolah dasar, dalam kerangka sistem pendidikan nasional yaitu :

1. Undang-undang Dasar (UUD) 1945, nomor 2 tahun 1989 tentang sistem pendidikan nasional (UUSPN).
2. Di dalam pembukaan UUD 1945 bahwa upaya mencerdaskan bangsa di tentukan melalui pendidikan yang merupakan salah satu amanat bangsa.
3. Di dalam UUSPN ditegaskan bahwa setiap warga Negara berhak atas kesempatan yang seluas-luasnya untuk menerima pendidikan agar dapat memperoleh pengetahuan serta kemampuan dan keterampilan.
4. Adapun bentuk sekolah dasar terdiri dari :
 1. Sekolah Dasar Formal terdiri dari :
 - a. SD konvensional

SD konvensional ialah sekolah dasar yang menyelenggarakan pendidikan selama enam tahun, yang terdiri atas enam orang guru kelas, satu guru mata pelajaran Pendidikan Agama, satu orang guru pendidikan jasmani dan kesehatan, dan satu orang lagi yaitu kepala sekolah dan satu pesuruh.

b. SD percobaan

SD konvensional yang menyelenggarakan pendidikan selama enam tahun, akan tetapi, SD percobaan ini diberi kewenangannya untuk melakukan percobaan tertentu dalam rangka peningkatan mutu pendidikan sekolah dasar.

c. SD inti

SD konvensional yang dilengkapi dengan satu ruang kelompok kerja guru (KKG), dan satu ruang perpustakaan dan juga satu ruang serbaguna.

d. SD kecil

SD kecil ini seperti sekolah dasar pada umumnya yang terdapat pada daerah terpencil dengan sistem pendidikan berbeda dengan SD konvensional, proses mengajar dilakukan dengan menggunakan modul penggabungan kelas dan tutor sebaya.

e. SD satu guru

SD yang pada umumnya terdapat di daerah terpencil, sekolah dasar ini sama halnya dengan sekolah dasar kecil.

f. SD terpadu

SD ini menyelenggarakan pendidikan bagi anak normal dan juga penyandang cacat secara bersamaan dengan menggunakan kurikulum sekolah dasar konvensional.

2. Sekolah Dasar Non-Formal yaitu :

a. SD pamong

Suatu lembaga pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat, orang tua, dan guru untuk memberikan pendidikan bagi anak putus sekolah, dan tidak dapat secara teratur datang ke sekolah.

b. Kelompok belajar paket A

Kelompok yang diselenggarakan oleh masyarakat untuk anak sekolah usia dasar dengan mengikuti kurikulum paket A, dan ujian penyerataan sekolah dasar.

Pendidikan dasar mempengaruhi jenjang pendidikan menengah dan tinggi, karena pada dasarnya pendidikan menengah dan tinggi merupakan kelanjutan untuk dapat ke tahap selanjutnya. Pendidikan dasar sebagai acuan sebelum melangkah ke jenjang pendidikan selanjutnya, jika pada tingkat pendidikan dasar kurang diperhatikan, maka kualitas pendidikan menjadi kurang baik. Sekolah pada dasarnya merupakan organisasi, dengan demikian sekolah juga dapat dikatakan baik apabila mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian, apabila digunakan pendekatan tujuan, maka prestasi siswa memainkan peranan penting dalam menetapkan baik tidaknya sebuah sekolah.

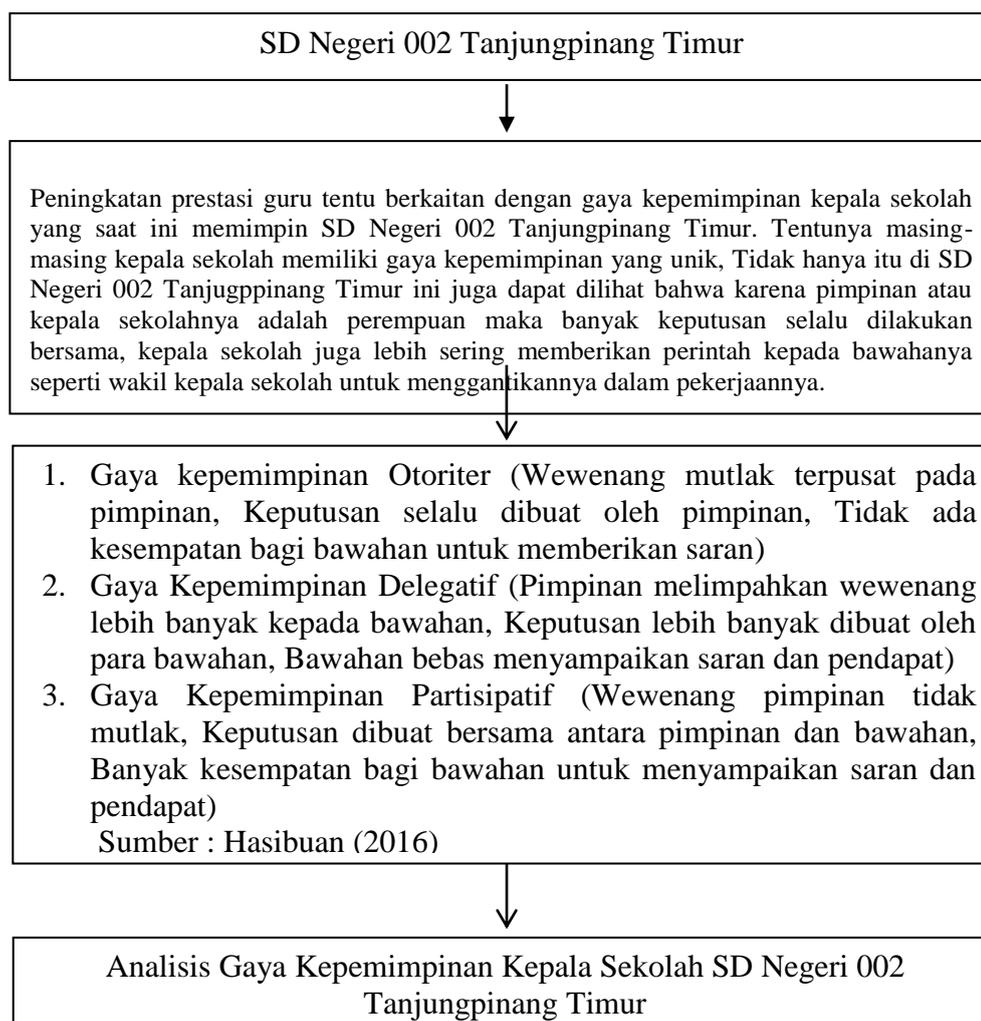
Ada 4 sasaran utama dalam pendidikan sekolah dasar, yaitu :

- a. Kemelek wacanaan (*Literacy*).
- b. Kemampuan berkomunikasi.
- c. Kemampuan memecahkan masalah (*Problem solving*).
- d. Kemampuan bernalar.

2.1 Kerangka Pemikiran

Sebagaimana penjelasan diatas, maka adapun kerangka berfikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Berfikir



Sumber : Konsep yang disesuaikan untuk penelitian (2020)

2.2 Penelitian Terdahulu

2.3.1 Jurnal Nasional

1. Lilis Suryani Octavia (2016) Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru Dan Tenaga Kependidikan. Jurnal

Dinamika Manajemen Pendidikan Vol. 1 No. 1 Tahun 2016. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru dan tenaga kependidikan Di SD Negeri Babatan I/456 Surabaya dan menelusuri tentang faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan kepala sekolah di SD Negeri Babatan I/456 Surabaya. penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan rancangan penelitian studi kasus. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi terbuka nonpartisipan, wawancara semi terstruktur dan studi dokumentasi. teknik dalam keabsahan data menggunakan kredibilitas, transferabilitas, dependabilitas dan konfirmabilitas. Hasil penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut: (1) gaya kepemimpinan kepala sekolah disimpulkan dari delapan aspek yang telah ditentukan oleh peneliti yaitu: (a) perilaku keseharian kepala sekolah menunjukkan sikap perhatian, terbuka, periang, tegas, bijaksana, disiplin dan komitmen serta memiliki emosi yang stabil; (b) pendelegasian tugas dilakukan dengan adil dan pemberian pengarahan; (c) pengambilan keputusan dilakukan dengan bersama/mufakat; (d) pengawasan yang dilakukan dengan memantau progress secara langsung; (e) pengembangan sekolah meliputi pengembangan sarana dan prasarana sekolah, ekstrakurikuler, pembelajaran dan guru dan tenaga kependidikan; (f) komunikasi yang terbuka dan dua arah dengan menggunakan bahasa yang jelas dan mudah dipahami; (g) motivasi dengan pemberian dorongan/semangat dan memenuhi kebutuhan seluruh personil sekolah dan

(h) penghargaan berupa pujian dan ucapan terimakasih. Dalam memimpin kepala sekolah menggunakan gaya kepemimpinan kelompok. Sehingga dapat dipahami dalam upaya meningkatkan kinerja guru dan tenaga kependidikan kepala sekolah melakukan pemberdayaan guru dan tenaga kependidikan, pengembangan kompetensi guru dan tenaga kependidikan, pemberian motivasi dan pemberian penghargaan; (2) faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan kelompok adalah: (a) diri pemimpin memiliki kepribadian, pengalaman masa lalu, serta harapan yang tinggi kepada seluruh personil sekolah untuk mengembangkan sekolah; (b) ciri atasan yang mengedepankan proses pelaksanaan tugas; (c) ciri bawahan yang menunjukkan semangat dan kemauan untuk berubah; (d) persyaratan tugas dengan memberi pengarahan mengenai kejelasan tugas; (e) iklim organisasi dan kebijakan mampu membantu meningkatkan kualitas sumber daya manusia di lingkungan sekolah.

2. Adrian Hartanto (2016) Analisis Gaya Kepemimpinan Pada PT. SINAR Sarana Sukses. AGORA Vol. 4 No. 2 (2016). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang dilakukan atau diterapkan oleh direktur pada PT. Sinar Sarana Sukses Surabaya dengan menggunakan tiga jenis gaya kepemimpinan, yaitu: Gaya kepemimpinan otokratis, gaya kepemimpinan demokratis, dan gaya kepemimpinan kendali bebas. Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kualitatif. Obyek yang diteliti adalah gaya kepemimpinan pada PT. Sinar Sarana Sukses. Penulis menggunakan tiga informan untuk dianalisa dengan

melakukan wawancara. Hasil dari penelitian ini membuktikan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh direktur di PT. Sinar Sarana Sukses didominasi oleh gaya kepemimpinan partisipatif, tetapi dalam situasi tertentu, direktur juga menggunakan gaya kepemimpinan otoriter.

3. Nurfadliah (2018) Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Perpustakaan (Studi Kasus Perpustakaan Grahatama Pustaka Yogyakarta). *Jurnal Perpustakaan*, 2018 9(1): 45-50. Metode yang digunakan adalah metode kualitatif. Berdasarkan analisis yang didapatkan dari informan dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan yang diterapkan di Perpustakaan Grahatama Pustaka merupakan gaya kepemimpinan yang pengarah, suportif, partisipatif, dan berorientasi pada prestasi. Hal ini terlihat dari motivasi yang sering pimpinan berikan kepada staffnya. Bawahannya selalu dilibatkan dalam mengambil keputusan, intinya melakukan musyawarah terlebih dahulu sebelum mengambil keputusan. Selain itu pimpinan Grahatama selalu mengajak bawahannya untuk mengikuti lomba baik di tingkat daerah maupun nasional. Untuk perilaku yang mengarahkan, pimpinan Grahatama tidak mengarahkan secara detail mengenai arahan kerja kepada semua bawahannya. Akan tetapi pimpinan mengarahkan kepala bidang, kemudian dari kepala bidang ini yang akan mengarahkan secara detail mengenai arahan kerja ke staff masing-masing.

2.3.2 Jurnal Internasional

4. Ebrahim Hasan Al Khajeh (2018) *Impact of Leadership Styles on Organizational Performance*. *Journal of Human Resources Management*

Research. Vol. 2018 (2018), Article ID 687849, 10 pages, ISSN : 2166-0018. Kepemimpinan adalah salah satu faktor penentu utama yang terkait dengan keberhasilan dan kegagalan Organisasi. Gaya kepemimpinan adalah cara orang diarahkan dan termotivasi oleh pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi. Kajian ini mengkaji dampak gaya kepemimpinan kinerja organisasi. Fokusnya adalah pada enam gaya kepemimpinan utama-transformasional, transaksional, autocratic, karismatik, birokrasi dan demokratis. Penelitian ini telah memberikan wawasan mendalam tentang gaya kepemimpinan; demokratis, transformasional, birokratis dan kepemimpinan otokratik memiliki dampak positif pada kinerja organisasi, namun, kepemimpinan karismatik dan transaksional berdampak negatif pada organisasi kinerja, karena tidak memberikan kesempatan dan kebebasan kepada karyawan. Dalam studi ini, kedua penelitian dasar dan menengah telah dilakukan. Penelitian utama telah dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan bantuan instrumen survei, berdasarkan survey Kuesioner. Penelitian sekunder telah dilakukan melalui peninjauan sebelumnya telah menetapkan literatur untuk mencapai tujuan penelitian. Temuan menyarankan bahwa gaya kepemimpinan karismatik, birokrasi dan transaksional memiliki hubungan negatif dengan kinerja organisasi. Gaya kepemimpinan transformasional, otokratik, dan demokratis, di sisi lain, memiliki hubungan positif dengan kinerja organisasi. Telah

merekomendasikan bahwa organisasi menggunakan gaya kepemimpinan yang meningkatkan kemampuan dan kemampuan masyarakat.

5. Jeffy Alfanny (2018). *Analysis of Leadership Style on Performance (Case Study Employee of Directorate of Infrastructure Investment Development, Ministry of Public Works and Housing)*. Jurnal Sosial Humaniora (JSH) 2018, Volume 11, Ed. 1 ISSN Online: 2443-3527. Kepemimpinan adalah elemen kunci dalam sebuah organisasi. Jiwa kepemimpinan harus dimiliki oleh setiap pemimpin yang memiliki tugas utama mengelola kegiatan dalam Organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menentukan gaya kepemimpinan yang diinginkan dalam lingkungan kerja Direktorat Pengembangan Investasi Infrastruktur (DBII), Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif menggunakan metode survei, pendekatan skala prioritas, analisis regresi dan focus group discussion (FGD). Hasil penelitian menunjukkan bahwa setidaknya ada 3 (tiga) gaya kepemimpinan yang biasa digunakan oleh para pemimpin yaitu, gaya otoriter, delegatif dan partisipatif. Berdasarkan survei dan hasil FGD, gaya kepemimpinan partisipatif adalah gaya kepemimpinan yang disukai lingkungan kerja Direktorat Penanaman Modal Infrastruktur. Pembangunan sementara hasil regresi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif memiliki pengaruh positif dengan kinerja. Partisipatif gaya kepemimpinan dapat diimplementasikan dalam kegiatan pengembangan kepemimpinan di lingkungan kerja Direktorat Pengembangan Investasi Infrastruktur tetapi

masih diperlukan koordinasi dan kesepakatan dari pihak internal dan lembaga eksternal yang memiliki kapasitas dan kompetensi dalam sumber daya manusia Pengembangan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Pada dasarnya penelitian ini bersifat pendekatan kualitatif. Penelitian deskriptif kualitatif adalah jika data yang disajikan berupa cerita dari para responden atau informan tentang pertimbangan, pengalaman, pengetahuan, tradisi, filsafat atau pandangan hidup mereka”. Selain itu, menurut Moleong (2012) mengatakan bahwa “penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, secara holistik, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa”.

Pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah. Artinya, penulis akan menjelaskan variabel yang terkait dengan penelitian ini dengan berdasarkan informasi yang disampaikan oleh informan berupa pengetahuan, pengalaman, dan sikap mereka dengan menggunakan kata-kata, gambar, dokumen, yang juga terkait dengan penelitian ini.

3.2 Jenis Data

3.2.1 Data Primer

Sumber data primer diperoleh secara langsung dari lapangan melalui observasi dan wawancara yang mendalam dengan informan secara Alamiah, dalam hal ini adalah kepala sekolah serta anggota atau pegawai yang berada

dilingkungan Sekolah Dasar (SD) 002 Tanjungpinang Timur. Data yang diperoleh melalui wawancara atau memakai kuisisioner merupakan contoh data primer (Sugiyono, 2015).

3.2.2 Data Sekunder

Data sekunder yaitu data pendukung yang melengkapi data primer, yang diperoleh dari jurnal-jurnal penelitian, literature dan buku-buku kepustakaan yang ada hubungannya dengan penelitian ini untuk dijadikan sebagai landasan teori dalam mencari alternatif pemecahan yang dihadapi.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

3.3.1 Wawancara

Wawancara yang di gunakan dalam penelitian ini adalah disebut dengan wawancara lisan, adalah sebuah dialog yang dilakukan oleh pewawancara untuk memperoleh informasi dari informan. Dalam penelitian ini, penulis akan melakukan wawancara dengan kepala sekolah dan pegawai / staff Sekolah Dasar (SD) 002 Tanjungpinang Timur. Alat yang digunakan untuk melakukan wawancara dengan informan penulis adalah pedoman wawancara.

3.3.2 Studi Pustaka

Studi kepustakaan juga berarti teknik pengumpulan data dengan melakukan penelaahan terhadap buku, literatur, catatan, serta berbagai laporan yang berkaitan dengan masalah yang ingin dipecahkan

3.3.3 Observasi

Observasi di artikan Sebagai pengamatan dan pencatatan terhadap obyek yang di selidiki dalam arti luas observasi sebenarnya tidak hanya terbatas pada pengamatan yang di lakukan baik secara langsung maupun tidak langsung. Observasi yang peneliti lakukan dalam penelitian ini menghasilkan gambaran-gambaran yang terjadi di lapangan dan kemudian di diskripsikan sesuai faktanya Sugiyono (2015). Observasi yang dilakukan dalam peneleitian ini adalah observasi partisipan. Observasi ini merupakan suatu proses pengamatan yang dilakukan oleh peneliti dengan ikut ambil bagian dalam kehidupan orang-orang yang akan diobservasi, sehingga observer sungguh-sungguh seperti anggota kelompok yang diobservasi.. Dengan demikian, pengamat betul-betul menyelami kehidupan objek pengamatan dan bahkan tidak jarang pengamat kemudian mengambil bagian mereka. Observasi dalam penelitian ini di lakukan untuk mengetahui gaya kepemimpinan kepala sekolah Sekolah Dasar (SD) 002 Tanjungpinang Timur. Adapun alat yang di gunakan untuk melakukan observasi tersebut adalah seperti catatan harian.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Berdasarkan fokus penelitian, maka populasi yang di gunakan adalah seluruh pengawai Sekolah Dasar (SD) 002 Tanjungpinang Timur. Sebagaimana menurut Sugiyono (2015), mengatakan bahwa “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/ subjek yang mempunyai kualitas dan

karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru dan pegawai yang berjumlah Pegawai Negeri Sipil 27, honor 14, sehingga jumlah populasinya 41 orang. Berikut rincian populasi dalam penelitian ini :

Tabel 3.1
Jumlah Populasi

No	Jabatan	Jumlah
1	Kepala sekolah	1 orang
2	Wakil kepala sekolah	1 orang
3	Guru	34 orang
4	Pegawai Tata usaha	3 orang
5	Satpam	1 orang
6	Kebersihan	1 orang
	Jumlah	41 orang

Sumber : Sekolah Dasar (SD) 002 Tanjungpinang Timur, 2020

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2015) sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang akan diteliti. Teknk penarikan sampel yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. Teknik pengambilan sampel dengan *purposive sampling* didasarkan suatu pertimbangan tertentu yang dibuat oleh peneliti sendiri, berdasarkan ciri-ciri populasi yang sudah diketahui sebelumnya, yakni peneliti cenderung memilih responden yang dianggap mengetahui secara mendalam dan dapat dipercaya untuk menjadi sumber data (Sugiyono, 2015). Dari penjelasan diatas, maka sampel dalam penelitian ini adalah 6 orang yang terdiri dari :

1. 1 orang wakil kepala sekolah, informan ini dipilih karena 1 orang wakil kepala sekolah adalah orang yang berada di bawah langsung d kepala dibawah ekolah.
2. 1 orang Staff bagian tata usaha di Sekolah Dasar (SD) 002 Tanjungpinang Timur, hal ini dipilih karena seringnya kepala sekolah memberikan perintah dan tugas kepada staff dalam urusan administrasi sekolah.
3. 3 orang guru, dipilih informan guru karena guru yang merasakan atau melihat langsung gaya kepemimpinan kepala sekolah.
4. 1 orang satpam, dipilih informan tersebut karena satpam yang merasakan atau melihat langsung gaya kepemimpinan kepala sekolah.

4.5 Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan suatu definisi yang diberikan pada suatu variabel dengan memberi arti atau menspesifikasikan kegiatan atau membenarkan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. Berikut merupakan operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini :

Tabel 3.2

Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	
Gaya Kepemimpinan	Menurut Hasibuan (2016) menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan	Kepemimpinan Otoriter	a. Wewenang mutlak terpusat pada pimpinan b. Keputusan selalu dibuat oleh pimpinan c. Tidak ada kesempatan

	yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal.		bagi bawahan untuk memberikan saran
		Kepemimpinan Delegatif	<ul style="list-style-type: none"> a. Pimpinan melimpahkan wewenang lebih banyak kepada bawahan b. Keputusan lebih banyak dibuat oleh para bawahan c. Bawahan bebas menyampaikan saran dan pendapat
		Kepemimpinan Partisipatif	<ul style="list-style-type: none"> a. Wewenang pimpinan tidak mutlak b. Keputusan dibuat bersama antara pimpinan dan bawahan c. Banyak kesempatan bagi bawahan untuk menyampaikan saran dan pendapat
		Sumber : Hasibuan (2016)	

Sumber : Data olahan peneliti, 2020

3.6 Teknik Pengolahan Data dan Analisis Data

Setelah diperoleh semua data dan pengukuran secara kualitatif maka dilakukan analisis kualitatif dan teknik analisis data kualitatif sebagaimana dijelaskan oleh Miles dan Huberman(Sugiyono, 2015) yaitu sebagai berikut:

3.6.1 Reduksi Data

Reduksi data merupakan salah satu dari teknik analisis data kualitatif. Reduksi data adalah bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu dan mengorganisasi data sedemikian rupa sehingga kesimpulan akhir dapat diambil. Reduksi tidak perlu diartikan sebagai kuantifikasi data.

Data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak, sehingga perlu dicatat secara teliti dan rinci. Seperti telah dikemukakan sebelumnya, semakin lama peneliti kelapangan, maka jumlah data yang diperoleh akan semakin banyak kompleks, dan rumit. Untuk itu perlu segera dilakukan analisis data melalui reduksi data.

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, serta dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya apabila diperlukan. Reduksi data dapat dibantu dengan peralatan, seperti komputer, notebook, dan lain sebagainya. Dalam mereduksi data, setiap peneliti akan dipandu oleh tujuan yang akan dicapai. Tujuan utama dari penelitian kualitatif adalah pada temuan. Oleh Karenai tu, apabila peneliti dalam melakukan

penelitian menemukan segala sesuatu yang dipandang asing, tidak dikenal, belum memiliki pola, justru itulah yang harus dijadikan perhatian peneliti dalam melakukan reduksi data. Reduksi data merupakan proses berpikir sensitif yang memerlukan kecerdasan, keeluasaan, dan kedalaman wawasan yang tinggi. Bagi peneliti yang masih baru, dalam melakukan reduksi data dapat mendiskusikan dengan teman atau orang lain yang dipandang cukup menguasai permasalahan yang diteliti. Melalui diskusi itu, wawasan peneliti akan berkembang, sehingga dapat mereduksi data-data yang memiliki nilai temuan dan pengembangan teori yang signifikan.

3.6.2 Penyajian Data

Penyajian data merupakan salah satu dari teknik analisis data kualitatif. Penyajian data adalah kegiatan ketika sekumpulan informasi disusun, sehingga memberikan kemungkinan akan adanya penarikan kesimpulan. Bentuk penyajian data kualitatif berupa teksnaratif (berbentuk catatan lapangan), matriks, grafik, jaringan dan bagan.

Dalam penelitian kualitatif, penyajian data dapat dilakukan dengan menggunakan tabel, grafik, pictogram, dan sebagainya. Melalui penyajian data tersebut, maka data terorganisasikan dan tersusun dalam pola hubungan, sehingga akan semakin mudah dipahami.

Beda halnya dalam penelitian kualitatif, di mana penyajian data dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, dan sejenisnya.

Menurut Miles dan Huberman, yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif.

Dengan adanya penyajian data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, dan merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut. disarankan agar dalam melakukan display data, selain dengan teks yang naratif, juga dapat berupa grafik, matrik, *network* (jaringan kerja), dan *chart*.

3.6.3 Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan merupakan salah satu dari teknik analisis data kualitatif. Penarikan kesimpulan adalah hasil analisis yang dapat digunakan untuk mengambil tindakan.

Langkah ketiga dalam analisis data dalam penelitian kualitatif menurut Miles dan Huberman adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan mengalami perubahan apabila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya yang disajikan untuk penarikan kesimpulan.

Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali kelapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang *kredibel*. Dengan demikian kesimpulan dalam penelitian kualitatif mungkin dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal, tetapi mungkin juga tidak. Mengapa bisa demikian? Karena seperti telah dikemukakan di atas

bahwa masalah dan rumusan masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah peneliti berada di lapangan.

Kesimpulan dalam penelitian kualitatif merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu objek yang sebelumnya masih remang-remang atau bahkan gelap, sehingga setelah diteliti menjadi jelas. Kesimpulan ini dapat berupa hubungan kausal atau interaktif.

3.7 Teknik Analisa Data

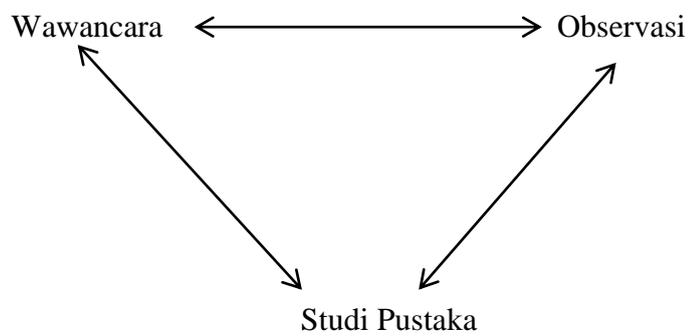
Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain (Sugiyono, 2015)

Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini adalah triangulasi dalam pengujian kredibilitas ini diartikan pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dengan berbagai waktu (Sugiyono, 2017c). Dengan demikian terdapat triangulasi sumber, triangulasi teknik dan triangulasi waktu. Dalam penelitian ini penulis menggunakan triangulasi teknik dan triangulasi sumber

Triangulasi teknik untuk menguji kredibilatas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber sama dengan teknik yang berbeda (Sugiyono, 2015). Data yang diperoleh dari wawancara, lalu dicek dengan observasi,dokumentasi, bila dengan tiga teknik pengujian kredibilitas data tersebut

menghasilkan data yang berbeda-beda, maka peneliti melakukan diskusi lebih lanjut kepada sumber data yang bersangkutan atau yang lain untuk memastikan data mana yang dianggap benar. Triangulasi teknik dapat digambarkan sebagaimana gambar 3.1 berikut ini

Gambar 3.1
Triangulasi teknik



Sumber: Sugiyono (2017)

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M (2014) Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Penerbit Aswaja Pressindo. Yogyakarta.
- Adrian, H (2016) Analisis Gaya Kepemimpinan Pada PT. SINAR Sarana Sukses. AGORA Vol. 4 No. 2
- Alfanny, J. (2018). *Analysis of Leadership Style on Performance (Case Study Employee of Directorate of Infrastructure Investment Development, Ministry of Public Works and Housing)*. Jurnal Sosial Humaniora (JSH) 2018, Volume 11, Ed. 1 ISSN Online: 2443-3527
- Basna, F. (2016) Analisis Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Komitmen. Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Riset Bisnis.
- Bintoro dan Daryanto (2017) Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media
- Busro, M. (2018) Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadameidia Group
- Choliq, A. (2011) Pengantar Manajemen, Semarang: Rafi Sarana Perkasa
- Dessler, G. (2015) Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba.
- Ebrahim H.A.K (2018) Impact of Leadership Styles on Organizational Performance. Journal of Human Resources Management Research. Vol. 2018 (2018), Article ID 687849, 10 pages, ISSN : 2166-001
- Handoko, T. H. (2011) Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: Penerbit BPFE
- Hasibuan, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Marwansyah (2013) Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung : ALFABETA
- Mathis & Jackson (2011) Human Resource Management (edisi. 10). Jakarta : Salemba Empat.
- Mulyadi, D. (2015). Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan. Bandung: Alfbeta.
- Nurfadlliah (2018) Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Perpustakaan (Studi Kasus Perpustakaan Grahatama Pustaka Yogyakarta). Jurnal Perpustakaan, 2018 9(1): 45-50

- Octavia, L. S (2016) Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru Dan Tenaga Kependidikan. Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan Vol. 1 No. 1 Tahun 2016
- Priatna. 2015, Perilaku Organisasi. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Priansa, D. J. (2016). Perencanaan & Pengembangan SDM. Bandung: Alfabeta
- Rahayu (2017). Kompetensi Sumber Daya Manusia, Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah (SAKD), Pemanfaatan Teknologi Informasi, Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah (Studi Empiris Pada Satuan Kineja Perangkat Daerah (SKPD) Kota Depok). Vol 15 No. 2.
- Robbins & Judge (2017) Organizational Behaviour, Edisi. 13, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta
- Robbins dan Coulter (2007) Manajemen. Jakarta: PT. Indeks
- Sedarmayanti. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan. Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT. Refika Aditama
- Siagian. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Suprihanto, J. (2014). *Manajemen*. (Sutarno, Ed.). Yogyakarta: UGM Press.
- Thoha.(2012). Prilaku Organisasi Konsep Dasar dan Implikasinya. Jakarta: Rajawali Pers.
- Tampi, B.J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado). Journal "Acta Diurna" Volume III. No.4. Tahun 2014
- Thoha, M. (2015). *Kepimpinan dalam Manajemen*. (Miftah Thoha, Ed.) (ed. 1). Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Rivai Dan Ella, (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Rajawali Pers, Jakarta.
- Sutikno, S. M. (2014). Pemimpin Dan Gaya Kepemimpinan, Edisi Pertama. Lombok: Holistica
- Sugiyono. (2015). *Memahami penelitian kualitatif*. (Prof. Dr. Sugiyono, Ed.). Bandung: ALFABETA,cv.
- Sumarsan (2013) Sistem Pengendalian Manajemen, Edisi 2, PT Indeks, Jakarta.

Yani, S. M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (S. M. DR. Drs. H. M. Yani, Ed.) (Ed 1). Jakarta: Mitra Wacana Media.

Yukl, G (2015) *Kepemimpinan Dalam Organisasi* (Edisi 7). Jakarta : Indeks. Sumber Jurnal.

Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta: PT Raja Grafindo. Persada.

CURRICULUM VITAE

Nama : Yessy Murniati
Jenis kelamin : Perempuan
Tempat Tanggal Lahir: Tanjungpinang, 02 April 1996
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Email : yessyniaty0204@gmail.com
Alamat : Jl.kijanglana, GG Bangun sari II
Pekerjaan : Mahasiswa
Nama Orang tua
Ayah : Hendrik
Ibu : Roosminah

Pendidikan

SD 006 TANJUNGPINANG TIMUR
SMP NEGERI 6 TANJUNGPINANG
MAN TANJUNGPINANG