

FAKTOR-FAKTOR PENGGUNAAN KEKUASAAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP PRESTASI KERJA GURU SMK YAPENKOP PARE DI KABUPATEN KEDIRI

ABSTRAK

SUMARJI

Tujuan penelitian mengetahui faktor-faktor penggunaan kekuasaan kepala sekolah terhadap prestasi kerja guru SMK Yapenkop Pare di Kabupaten Kediri. Kekuasaan itu meliputi kekuasaan paksaan, kekuasaan legitimasi, kekuasaan keahlian, kekuasaan penghargaan dan kekuasaan referensi yang hubungannya dengan prestasi kerja guru SMK Yapenkop Pare di Kabupaten Kediri.

Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan metode survey, Variabel independen faktor-faktor penggunaan kekuasaan terdiri dari kekuasaan paksaan, kekuasaan legitimasi, kekuasaan keahlian, kekuasaan penghargaan dan kekuasaan referensi. Sedangkan variabel terikat adalah kinerja guru, baik kualitas dan kuantitas hasil kerja dengan memperhatikan kondisi tenaga guru di SMK Yapenkop Pare Analisis regresi linier berganda dan korelasi partial.

Variabel referensi mempunyai pengaruh nyata terhadap prestasi kerja. Hal ini dibuktikan besarnya t hitung sebesar 2,051 lebih besar dari t tabel sebesar 0,048, artinya apabila referensi ditingkatkan maka prestasi kerja akan meningkat. Bila dilihat dari koefisien determinasi yaitu $R^2 = 0,550$ atau $R^2 = 55\%$ yang artinya oengaruh kekuasaan paksaan, kekuasaan legitimasi, kekuasaan keahlian, kekuasaan penghargaan dan kekuasaan referensi berpengaruh terhadap prestasi guru SMK Yapenkop Pare Kabupaten Kediri, secara bersama-sama sebesar 55% sedangkan sisanya 45% di pengaruhi faktor lain misalnya dalam bentuk intensif pendidikan yang lain. Variabel referensi mempunyai pengaruh nyata terhadap prestasi kerja. Hal ini dibuktikan besarnya t hitung sebesar 2,051 lebih besar dari t tabel sebesar 0,048, artinya apabila referensi ditingkatkan maka prestasi kerja akan meningkat. Bila dilihat dari koefisien determinasi yaitu $R^2 = 0,550$ atau $R^2 = 55\%$ yang artinya oengaruh kekuasaan paksaan, kekuasaan legitimasi, kekuasaan keahlian, kekuasaan penghargaan dan kekuasaan referensi berpengaruh terhadap prestasi guru SMK Yapenkop Pare Kabupaten Kediri, secara bersama-sama sebesar 55% sedangkan sisanya 45% di pengaruhi faktor lain misalnya dalam bentuk intensif pendidikan yang lain.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kepala sekolah adalah seorang pemimpin yang merupakan agen yang seharusnya dapat mempengaruhi sikap dan perilaku bawahan. Dalam hal ini targetnya adalah para guru dapat meningkatkan prestasi kerja setelah mendapat pengaruh dari atasannya (kepala sekolah). SMK Yapenkop Pare adalah salah satu Sekolah Menengah Kejuruan yang sedang berkembang di Kabupaten Kediri yang didirikan pada tahun 1987, melihat perkembangannya SMK Yapenkop Pare cukup baik dan

tidak mau ketinggalan dengan Sekolah Menengah Kejuruan lainnya di seluruh wilayah Kabupaten Kediri. Hal ini dapat dibuktikan dengan adanya sarana dan prasarana sebagai penunjang Kegiatan Belajar Mengajar siswa, sebagai contoh bagian sarana tersebut adanya ruang laboratorium untuk bidang studi Penjualan dan Komputer, apalagi baru-baru ini telah menerima bantuan sarana komputer yang nantinya berguna bagi kegiatan praktik untuk semua siswa sekolah. Disamping mengenai sarana dan prasarana faktor animo masyarakat sangat besar sekali, ingin menyekolahkan putra-putrinya di SMK Yapenkop Pare. Sebagai bukti,

dari tahun pelajaran 2008/2009 jumlah siswa kelas I, II, III sebanyak 150 siswa dan tahun ajaran 2009/2010 jumlah sebanyak 160 siswa, bahkan pada tahun ajaran 2008/2009 telah berhasil meluluskan 40 siswa dengan prosentase 100% dan tahun 2009/2010 meluluskan 45 siswa dengan prosentase 100% pula.

Dari hasil kelulusan tersebut di atas, peneliti mendapat informasi, bahwa ada lulusan yang diterima di Perguruan Tinggi Negeri dan ada juga yang diterima sebagai Pegawai Negeri sipil, dan bahkan banyak juga yang diterima sebagai karyawan swasta di perusahaan swasta yang bonafit. Dengan kenyataan itulah menunjukkan bahwa peran tanggung jawab guru yang berjumlah 31 orang dan semuanya Guru GTT, data karyawan lainnya mendukung sekali, keberadaan ini dapat dibuktikan dengan bukti-bukti nyata disekolah, sebagai contoh misalnya: adanya disiplin waktu, adanya ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas bagi guru dan sebagainya. Melihat kenyataan semacam ini semata-mata kesemuanya tidak lepas dari pengaruh kepala sekolah dengan pola-pola kepemimpinannya selaku pemegang kekuasaan tertinggi di sekolah itu. Bagaimana perilaku kepala sekolah menggunakan kekuasaannya agar prestasi kerja guru meningkat, sehingga pada akhirnya tujuan yang ditetapkan Lembaga (sekolah) dapat lebih berhasil dengan baik.

Oleh sebab itu sesuai dengan tujuan di atas merupakan hal yang penting dan sangat menarik untuk dikaji, oleh sebab itu peneliti ingin mengkaji seberapa jauh penggunaan kekuasaan Kepala Sekolah dalam mempengaruhi bawahan khususnya

terhadap prestasi kerja guru di SMK Yapenkop Pare.

Untuk itu peneliti ingin mengetahui bagaimana kepala sekolah menggunakan kekuasaannya agar prestasi kerja guru dapat meningkat. Dari pemikiran diatas pada kesempatan ini pula kajian penelitian dibatasi pada Faktor-Faktor Penggunaan Kekuasaan Kepala Sekolah Terhadap Prestasi Kerja Guru SMK Yapenkop Pare di Kabupaten Kediri dan diharapkan dari hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang berarti dalam pengembangan bentuk kepemimpinan Kepala Sekolah yang efektif, khususnya bagi semua Kepala Sekolah di Pendidikan Menengah Kejuruan lainnya.

Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah diatas, rumusan permasalahan diangkat dalam penelitian adalah:

1. Bagaimana faktor-faktor penggunaan kekuasaan Kepala SMK Yapenkop Pare di Kabupaten Kediri ?
2. Bagaimana gambaran prestasi kerja guru SMK Yapenkop Pare Kabupaten Kediri ?

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Sedangkan sampel sendiri adalah bagian dari populasi (mantra dan kasta) dalam SingaTimbun (1995) sampel ini ditetapkan dengan teknik randem. sampling. Arikunto mengatakan bahwa (1998:32) untuk sekedar ancer-ancer maka apabila subyeknya kurang dari seratus lebih baik diambil semua sehingga penelitian merupakan penelitian populasi selanjutnya apabila

jumlah subyeknya diatas 100 dapat di ambil 10 % - 15 % atau 20 % - 30 % karena jumlah dari guru SMK Yapenkop Pare kurang dari 100 orang maka sampel yang diambil dalam penelitian ini seluruh guru yang ada di SMK Yapenkop Pare yang berjumlah 31 Guru.

Tabel Jumlah Populasi dan Sampel Penelitian

No	Jabatan	Jumlah
1	Kepala Sekolah	1
2	Wakil Kepala Sekolah	1
4	Kepala Urusan dan Staf	4
5	Guru	31

Sampel Penelitian 31 orang guru

Operasional Variabel

Intrumen penelitian dikembangkan dari konsep dan variabel-variabel serta indikator yang digunakan dalam penelitian, yaitu sebagai berikut :

1) Kekuasaan (*power*)

Variabel beserta indikator yang merupakan bagian dari konsep kekuasaan meliputi:

1. Kekuasaan Paksaan (*cursive power*)
Indikator yang diturunkan dari variabel ini adalah
 - a. Pemberian hukuman / sanksi pada, bawahan
 - b. Memaksakan kehendak dalam pelaksanaan pekerjaan.
2. Kekuasaan legitimasi (*legitimate power*)
 - a. Mengandalkan kedudukan
 - b. Peraturan dan kebijakan organisasi sebagai pegangan dalam memimpin.
3. Kekuasaan keahlian (*expert power*)

Indikator yang diturunkan dari variabel ini adalah:

- a. Penggunaan keahlian pengetahuan dalam pelaksanaan tugas
 - b. Kepakaran
4. Kekuasaan penghargaan (*reward power*)

Indikator yang diturunkan dari variabel ini adalah:

- a. Pemberian penghargaan atas prestasi bawahan
 - b. Peningkatan kesejahteraan bawahan
5. Kekuasaan Referensi (*referent power*)

Indikator yang diturunkan dari variabel ini adalah

- a. Kepribadian yang baik dari pimpinan
 - b. Kewibawaan pimpinan
- Sumber-sumber kekuasaan tersebut kemudian diimplementasikan ke dalam daftar pertanyaan (*kuesioner*). Dari kuesioner tersebut (dari jabatan responden) kemudian dilakukan penilaian atas dasar skor yang diperoleh responden untuk melihat jenis kekuasaan yang digunakan oleh pimpinan.
- 2) Prestasi Kerja
- Variabel beserta indikator yang diturunkan dari konsep prestasi kerja adalah:
1. Prestasi Kerja guru
Indikator yang diturunkan dari variabel ini adalah:
 - a. Kwantitas pekerjaan, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan dalam unit.
 - b. Kualitas pekerjaan yang meliputi tingkat ketelitian dan tingkat kerapian guru dalam mengerjakan tugas

dan kesesuaian pelaksanaan pekerjaan dengan petunjuk pelaksanaannya.

- c. Ketepatan waktu yaitu ketepatan waktu untuk menyelesaikan tugas yang menjadi tanggungjawabnya.

ANALISA DATA

Selanjutnya teknik analisis statistik digunakan menguji hipotesis yang telah diajukan, yaitu dengan menggunakan:

2. Analisis korelasi dan regresi Linier berganda dengan 5 prediktor, langkah-langkah sebagai

berikut.

- a. Persamaan regresi untuk 5 prediktor

$$Y = \alpha +$$

$$\beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + E_1$$

- b. Korelasi untuk 5 prediktor

- c. Uji signifikan koefisien korelasi, menggunakan rumus.

Selanjutnya harga F hitung dikonsultasikan dengan F tabel, jika F hitung > F tabel, maka koefisien ganda yang diuji terjadi signifikan.

Analisis Korelasi parsial, langkah-langkahnya sebagai berikut

- a. Memasukan dalam rumus :

- b. Uji signifikan koefisien korelasi parsial dapat dihitung dengan rumus :

$$r = \frac{r_p \sqrt{(n-3)}}{1 - r_p}$$

r_p = korelasi parsial yang ditemukan

n = jumlah sampel

t = t - hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t - tabel

(Sugiyono, 1997).

Sedangkan metode analisis yang digunakan bertumpu pada regresi berganda, dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Data yang akan dianalisis dalam tingkatan Skala pengukuran minimal interval, oleh karena itu keseluruhan variabel yang dinyatakan tingkatan ordinal ditransformasikan terlebih dahulu kedalam tingkatan interval dengan menggunakan metode subsessif interval (msi).
- b. Pemenuhan asumsi klasik yaitu (a) terbebas dari multikolinierity, (b) terbebas dari antokorelasi, (c) terbebas dari hiteroskedastitas, (d) memenuhi homoskedastisitas, (e) memenuhi kerandoman, (f) memenuhi normalitas (Domairi, 1986).

Untuk kepentingan ini asumsi klasik yang dipenuhi adalah : (a) terbebas dari multikolinierity, (b) uji autokorelasi, (c) tebebas dari heteroskedastisitas, (d) memenuhi homoskedastisitas, dan (e) memenuhi linieritas. Sedangkan dengan hal tersebut, kegiatan analisis dilakukan dalam tahapan sebagai berikut :

1. Pemindahan data empiris kedalam matrik data, matrik data ini merupakan data yang masih dalam tingkatan ordinal.
2. Membuat distribusi frekuensi untuk setiap variabel dengan gambaran dalam frekuensi absolut dan relatif (persen) dengan terlebih dahulu dilakukan rekode total skor variabel dengan interval yang

dikehendaki sesuai dengan jumlah item setiap variabel.

3. Melakukan tranformasi dari data ordinal ke interval.
4. Melakukan uji multikolonierity untuk mendeteksi kemungkinana adanya hubungana yang kuat antar variabel bebas.
5. Menguji sinifikasi hubungan antara variabel bebas dengan terikat.
6. Menguji pengaruh variabel-variabel bebas secara serentak dengan variabel terikat, termasuk menguji korelasi persial yaitu hubungan variabel-variabel bebas dengan, variabel terikatnya yang dikontrol oleh setiap variabel bebas.
7. Memenuhi asumsi analisis yaitu multicoliniarity, heteroskedastisi-tas, homoskedasisitas, autokorelasi, linieritas, dan normalitas.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Sekilas SMK Yapenkop Pare

Sekolah Menengah Kejuruan berdiri sejak tahun 1987, sekolah ini berlokasi di sebelah selatan Kecamatan Pare tepatnya di Desa Pelem, Kecamatan Pare Kabupaten Kediri.

Demografis Responden

Dari hasil penelitian yang dilakukan terhadap 31 orang responden guru-guru di SMK Yapenkop Pare maka dapat diketahui gambaran responden sebagai berikut:

a. Jenis kelamin

Dari data yang ada maka jenis kelamin dari 31 orang responden terbagi laki-laki 15 orang (48,38 %) dan perempuan 16 orang (51,62 %) ini menunjukkan responden nota bene guru-guru SMK Yapenkop Pare seimbang antara laki-laki dan perempuan.

b. Usia/ Umur

Berdasarkan data usia, maka diperoleh data sebagai berikut:

Berdasarkan data tersebut bahwa responden dilihat berdasarkan kelompok umur adalah sebagai berikut: Untuk usia 26 – 30 tahun sebanyak 6 orang (19,33 %)

Untuk usia 31 – 35 tahun sebanyak 11 orang (35,48 %) Untuk usia 36 – 40 tahun sebanyak 8 orang (25,80%) Untuk usia 41 – 45 tahun sebanyak 3 orang (9,66 %) Untuk usia 50 – 60 tahun sebanyak 3 orang (9,66 %)

1. Tingkat Pendidikan

Responden rata-rata berpendidikan Sarjana S-1 sederajat D3 (masih mengambil S-1) dan S-2 (dalam taraf penyelesaian).

Untuk lengkapnya dapat disajikan dengan tabel sebagai berikut:

Kondisi responden berdasarkan tingkat pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persen
1	D 3 Penyelesaian S-1	1	3,22 %
2	S – 1	27	87,10 %
3	Penyelesaian S – 2	3	9,68 %
	Total	31	100 %

Jadi yang berpendidikan D3 penyelesaian S-1 sebanyak 1 orang (3,22 %), S – 1 sebanyak 27 orang (87,10 %) dan penyelesaian Pasca Sarjana S-2 sebanyak 3 orang (9,68%).

2. Status Kawin (Rumah Tangga)

Dari 31 responden ada 28 orang (90,32 %) yang berstatus kawin atau keluarga ada 3 orang (9,68 %) berstatus belum kawin atau bujang.

2. Lama Bekerja

Dilihat lama bekerja/ mengabdikan bagi guru Negeri ada yang mutasi dari sekolah lain, atau pelimpahan, dan bagi guru G.T.T ada yang pernah mengajar dari Sekolah Menengah Kejuruan Negeri atau Swasta lain, jika dituliskan maka dapat disajikan kondisi responden sebagai berikut:

Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persen
1	1 – 6	5	16,13 %
2	7 – 12	14	45,16 %
3	13 – 18	10	32,26 %
4	19 – 30	2	6,45 %
	Total	31	100 %

Dari tabel di atas ternyata interval lama bekerja yang paling banyak adalah 1 – 6 tahun yaitu sebanyak 5 orang (16,13 %) berikutnya interval 7 – 12 tahun

sebanyak 14 orang (45,16 %), 13-18 tahun sebanyak 10 orang (32,26), dan interval 19 – 30 tahun sebanyak 2 orang (6,45 %).

Analisis Statistik Deskriptif

Ada 5 (lima) variabel di dalam memahami penggunaan kekuasaan (X), yaitu: Kekuasaan Paksaan (X_1), Kekuasaan Legitimasi (X_2), Kekuasaan Keahlian (X_3), Kekuasaan Penghargaan (X_4), Kekuasaan Referensi (X_5) dan variabel kinerja (Y) yang terdiri dari kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja dan ketepatan waktu menyelesaikan tugas.

1. Faktor-faktor penggunaan kekuasaan (X) terdiri dari:

a. Penggunaan Kekuasaan Paksaan (X_1)

Dari 11 instrumen angket penelitian, yang melihat tentang variabel penggunaan kekuasaan paksaan ternyata 31 responden menyatakan sebagai berikut:

Responden Guru Terhadap Penggunaan Kekuasaan Paksaan

No	Instrumen	Petanyaan Responden				Persen			
		T P	KK	S R	SL	T P	KK	SR	SL
1	Peningkatan kerja bawahan	-	-	5	26	-	-	16,13%	83,87%
2	Bekerja dengan rajin dan baik	-	-	2	29	-	-	6,45%	93,54%
3	Tertip pada organisasi	-	-	21	10	-	-	67,74%	32,26%
4	Prestasi kerja meningkat	-	-	25	6	-	-	80,65%	19,35%
5	Pembinaan terus menerus	-	-	1	30	-	-	3,23%	96,77%
6	Tanggung jawab atas hasil kerja	-	-	2	29	-	-	6,45%	93,54%
7	Teguran/ peringan yang bersifat pembinaan	-	-	22	9	-	-	70,96%	29,04%
8	Mengikuti program pengembangan	-	-	28	3	-	-	90,32%	9,68%
9	Rapat penilaian pada guru-guru	-	-	26	5	-	-	83,87%	16,13%

10	Pengurangan bebas tugas	-	-	20	11	-	-	64,52%	35,48%
11	Pengalihan tugas	-	-	27	4	-	-	87,09%	12,92%

Dari data tersebut diatas dapat dipahami bahwa:

- 1) Kepada sekolah sebagai atasan saya dapat menunjukkan tanggung jawabnya terhadap peningkatan kerja bawahannya. Hal ini mendapat respon sering sebanyak 5 orang (16,13%) dan selalu sebanyak 26 orang (83,87%).
 - 2) Kepada sekolah menurut bawahannya bekerja dengan rajin dan baik. Hal ini mendapat respon dari guru sering banyak 2 orang (6,45%) dan selalu banyak 29 orang (93,54 %).
 - 3) Dalam pembinaan kepala sekolah memberikan sanksi untuk menjadikan bawahannya patuh pada tertib organisasi. Hal ini mendapat respon dari guru sering sebanyak 21 orang (67,74%) dan selalu sebanyak 10 orang (32,26%).
 - 4) Kepala sekolah melakukan berbagai usaha dan strategi pembinaan kepada gurunya, sehingga prestasi kerja guru tersebut meningkat. Hal ini dapat respon dari guru sering sebanyak 25 orang (80,65%). dan selalu sebanyak 6 orang (19,35%).
 - 5) Dalam meningkatkan kinerja guru kepala sekolah perlu memberikan pembinaan secara terus menerus dan terjadwal. Hal ini mendapat respon dari guru sering sebanyak 1 orang (3,23%) dan selalu sebanyak 30 orang (96,77%).
 - 6) Setiap akhir cawu para guru diminta pertanggung jawaban atas hasil pekerjaannya. Hal ini mendapat respon guru sering 2 orang (6,45%), dan selalu sebanyak 29 orang (93,54%).
 - 7) Guru yang kurang baik prestasinya mendapat teguran atau peringatan yang bersifat pembinaan dari kepala sekolah. Hal ini mendapat respon dari guru sering 22 orang (29,04%) dan selalu sebanyak 9 orang (46,35 %).
 - 8) Bapak/ Ibu guru yang kemampuan mengajarnya belum baik diwajibkan mengikuti prgram pengembangan. Hal ini mendapat respon guru sering sebanyak 28 orang (90,32%) dan selalu 3 orang (9,68%).
 - 9) Kepala sekolah melaksanakan monitoring dan evaluasi serta memberikan raport penilaian kepada tiap-tiap guru. Hal ini mendapat respon dari guru sering sebanyak 26 orang (83,87%) dan selalu sebanyak 5 orang (16,13%).
 - 10) Guru yang raport penilaiannya tidak baik, beban tugasnya dikurangi. Hal ini mendapat respon dari guru sering 20 orang (64,52%) dan selalu 11 orang (35,48%).
 - 11) Guru yang penilaian raportnya tidak baik dan setelah diadakan pembinaan tidak ada peningkatan, maka guru tersebut dialihkan tugasnya kebidang lain, agar tidak merugikan siswa dan lembaganya. Hal ini mendapat respon dari guru sering sebanyak 27 orang (87,09%) dan selalu sebanyak 4 orang (12,92%).
- b. Penggunaan Kekuasaan Legitimasi (X_2)
- Dari 10 instrumen angket penelitian yang melihat tentang variabel

penggunaan kekuasaan legitimasi ternyata 31 responden menyatakan sebagai berikut:

Respon Guru Terhadap Penggunaan Kekuasaan Legitimasi

No	Instrumen	Pernyataan Responden				Persen			
		TP	KK	S R	S L	TP	KK	SR	SL
1	Merasa kekuasaannya besar	25	4	1	1	80,65%	12,92%	3,22%	3,22%
2	Respek/ hormat pada kepala sekolah	-	-	25	6	-	-	80,65%	19,35%
3	Menuruti perintah berhubungan dengan tugasnya	-	-	4	27	-	-	12,91%	87,09%
4	Peraturan, norma, diadakan pegangan pemimpin	-	-	2	29	-	-	6,45%	93,54%
5	Mengandalkan kedudukan dan jabatan	-	-	25	6	-	-	80,65%	19,35%
6	Seleksi yang ketat	-	-	-	31	-	-	-	100%
7	Kebijaksanaan	-	-	3	28	-	-	9,68%	90,32%
8	Pembatasan jabatan	-	-	2	29	-	-	6,45%	93,54%
9	Perpanjangan jabatan	-	-	5	26	-	-	16,13%	83,87%
10	Peran dan fungsi	-	-	10	21	-	-	32,26%	67,74%

Dari data tersebut diatas dapat dipahami bahwa:

- 1) Dengan kedudukan yang dimilikinya, kepala sekolah merasa kekuasaannya besar. Hal ini mendapat respon guru tidak pernah sebanyak 25 orang (80,65%), kadang-kadang sebanyak 4 orang (12,92%), sering sebanyak 1 orang (3,22%) dan sering 1 orang (3,22%).
- 2) Guru akan selalu respek/ hormat pada kedudukan dan jabatan yang dimiliki oleh kepala sekolah selalu pemimpinnya. Hal ini mendapat respon guru sering sebanyak 25 orang (80,65%) dan selalu sebanyak 6 orang (19,35%).
- 3) Para guru menuruti perintah kepala sekolah yang berhubungan dengan tugasnya, karena kepala sekolah adalah pemimpinnya. Hal ini mendapat respon guru sering

sebanyak 4 orang (12,91%) dan selalu sebanyak 27 orang (87,09%).

- 4) Peraturan, norma dan kebijakan organisasi sekolah dijadikan pegangan kepala sekolah untuk menjalankan kepemimpinannya. Hal ini mendapat respon guru sering sebanyak 2 orang (6,45%) dan selalu sebanyak 29 orang (93,54%).
- 5) Untuk dapat mempengaruhi bawahan/ para guru, kepala sekolah perlu mengandalkan kedudukan dari jabatannya. Hal ini mendapat respon guru sering sebanyak 25 orang (80,65%) dan selalu sebanyak 6 orang (19,35%).
- 6) Kemampuan kepala sekolah teruji, karena menjadi kepala SMK itu melalui seleksi yang ketat. Hal ini mendapat respon guru selalu 31 orang (100 %).
- 7) Kebijakan organisasi SMK yang telah diputuskan kepala sekolah dilaksanakan oleh semua warga

sekolah termasuk guru. Hal ini mendapat respon guru sering sebanyak 3 orang (9,68%) dan selalu sebanyak 28 orang (90,32%).

- 8) Masa jabatan kepala sekolah SMK perlu dibatasi sesuai dengan peraturan pemerintah (Depdiknas) misalnya maksimal 2 periode (1 periode = 4 tahun). Hal ini mendapat respon guru sering sebanyak 2 orang (6,45%) dan selalu 29 orang (93,54%).
- 9) Kepala sekolah yang telah berhasil dengan baik menjalankan tugasnya pada periode pertama maka masa jabatannya perlu diperpanjang sampai 2 periode. Hal ini mendapat respon guru sering sebanyak 5 orang (16,13%) dan selalu sebanyak 26 orang (83,87%).

10) Peran dan fungsi kepala sekolah juga pendidik dan pembina dalam membina guru mengandalkan kedudukannya. Hal ini mendapat respon guru sering sebanyak 10 orang (32,26%) dan selalu sebanyak 21 orang (67,74%).

c. Penggunaan Kekuasaan Keahlian (X_3)

Dari 10 instrumen angket penelitian yang melihat tentang variabel kekuasaan keahlian respon dan menyatakan sebagai berikut :

Respon Guru Terhadap Penggunaan Kekuasaan Keahlian

No	Instrumen	Peranyaan Responden				Persen			
		T P	KK	S R	S L	TP	KK	SR	SL
1	Kecakapan memperlancar pelaksanaan tugas	-	-	7	24	-	-	22,58%	77,42%
2	Menunjukkan kecakapan	-	-	3	28	-	-	9,68%	90,32%
3	Kemampuan memperlancar pelaksanaan tugas	-	-	5	26	-	-	16,13%	83,87%
4	Meningkatkan latar belakang pendidikan	-	-	27	4	-	-	87,10%	12,90%
5	Diklat secara periodik	-	4	25	2	-	12,90%	80,65%	6,45%
6	Program S-2 (Magister)	30	1	-	-	96,77%	3,23%	-	-
7	Kepuasan bawahan	-	-	20	11	-	-	64,52%	35,48%
8	Menyelenggarakan seminar, loka karya, Diklat	31	-	-	-	100%	-	-	-
9	Keterlibatan kepala terhadap Diklat	31	-	-	-	100%	-	-	-
10	Penjelasan secara jelas kepada guru	-	-	28	3	-	-	90,32%	9,68%

Data diatas dapat dipahami sebagai berikut:

- 1) Keahlian kerja yang dimiliki oleh kepala sekolah dapat memperlancar tugasnya sebagai seorang pemimpin. Hal ini mendapat

respon guru sering sebanyak 7 orang (22,58%) dan selalu sebanyak 24 orang (77,42%).

- 2) Dalam menjalankan tugas pekerjaannya, kepala sekolah dapat menunjukkan kecakapannya kepada para guru selaku

- bawahannya. Hal ini mendapat respon guru sering sebanyak 3 orang (9,68%), dan selalu sebanyak 28 orang (90,32%).
- 3) Kemampuan yang dimiliki oleh kepala sekolah digunakan untuk membantu kelancaran tugas-tugas para guru. Hal ini mendapat respon guru sering sebanyak 5 orang (16,13%) dan selalu sebanyak 26 orang (83,87%).
 - 4) Kepala sekolah berusaha meningkatkan latar belakang pendidikan formalnya. Hal ini mendapat respon guru sering sebanyak 27 orang (87,10%) dan selalu mendapat respon sebanyak 4 orang (12,90%).
 - 5) Disamping ijazah sarjana pendidikan (S-1) yang dimiliki kepala sekolah mengikuti diklat tentang manajemen sekolah secara periodik. Hal ini mendapat respon dari guru kadang-kadang sebanyak 4 orang (12,90%), sering sebanyak 25 orang (80,65%) dan selalu sebanyak 2 orang (6,45%).
 - 6) Kepala sekolah kami berusaha untuk memahami program S-2 (magister). Hal ini mendapat responden guru tidak pernah sebanyak 30 orang (96,77%) dan kadang-kadang 1 orang (3,23%).
 - 7) Bawahan akan merasa senang dan puas bila dibina oleh pimpinan yang memiliki keahlian dan kepakaran dalam bidang tertentu. Hal ini mendapat respon guru
- sering sebanyak 20 orang (64,52%) dan selalu sebanyak 11 orang (35,48%).
- 8) Dalam program pengembangan staf kepala sekolah menyelenggarakan seminar, lokakarya, diklat MGMP dan sebagian disekolah. Hal ini mendapat respon guru tidak pernah sebanyak 31 orang (100 %).
 - 9) Dalam penyelenggaraan seminar, lokakarya diklat MGMP dan sebagainya, kepala sekolah terlibat langsung sebagai nara sumber. Hal ini mendapat respon guru tidak pernah sebanyak 31 orang (100 %).
 - 10) Untuk memberi kesenangan dan kepuasan dalam bekerja, kepala sekolah memberi petunjuk secara jelas kepada guru. Hal ini mendapat respon guru sering sebanyak 28 orang (90,32%) dan selalu sebanyak 3 orang (9,68%).

d. Penggunaan Kekuasaan Penghargaan (X₄)

Dari 10 instrumen angket penelitian yang melihat tentang variabel penggunaan kekuasaan penghargaan ternyata 31 responden menyatakan sebagai berikut:

Respon Guru Terhadap Penggunaan Kekuasaan Penghargaan

No	Instrumen	Peranyaan Responden				Persen			
		TP	KK	S R	S L	TP	KK	SR	SL
1	Penghargaan guru berprestasi	-	2	23	6	-	6,45%	74,20%	19,35%
2	Meingkatkan kesejahteraan bawahannya	-		25	6	-	-	80,65%	19,35%
3	Dasar pemberian penghargaan	-	-	15	16	-	-	48,39%	51,61%
4	Berusaha memberi penghargaan	-	-	13	18	-	-	41,94%	58,06%

	pada guru								
5	Pemberian seragam dinas	-	-	2	29	-	-	6,45%	93,54%
6	Promosi jabatan struktural	17	5	6	3	54,84%	16,13%	19,35%	9,68%
7	Pemilihan guru teladan	31	-	-	-	100%	-	-	-
8	Pemberian penghargaan guru teladan	31	-	-	-	100%	-	-	-
9	Kriteria guru teladan	31	-	-	-	100%	-	-	-
10	Peningkatan gaji guru secara periodik		-	23	8	-	-	74,19%	25,81%

Data diatas dapat dipahami, sebagai berikut:

- 1) Kepala sekolah memberikan penghargaan kepada guru yang telah berprestasi. Hal ini mendapat respon guru kadang-kadang sebanyak 2 orang (6,45 %), sering sebanyak 23 orang (74,20 %) dan selalu sebanyak 6 orang (19,35 %).
- 2) Kepala sekolah berusaha untuk meningkatkan kesejahteraan bawahannya/ para gurunya. Hal ini mendapat respon guru sering sebanyak 25 orang (80,65 %) dan selalu sebanyak 6 orang (19,35%).
- 3) Hasil pengamatan kepala sekolah terhadap prestasi kerja para guru dapat digunakan sebagai dasar pemberian penghargaan terhadap para guru. Hal ini mendapat respon guru sering sebanyak 15 orang (48,39 %) dan selalu sebanyak 16 orang (51,61 %).
- 4) Walaupun kecil nilainya, seorang kepala sekolah berusaha memberikan penghargaan kepada para gurunya. Hal ini mendapat respon guru sering sebanyak 13 orang (41,94 %) dan selalu sebanyak 18 orang (58,06 %).
- 5) Setiap awal tahun pelajaran semua guru perlu diberikan pakaian seragam dinas yang berlaku. Hal ini mendapat respon guru sering sebanyak 2 orang (6,45 %) dan selalu sebanyak 29 orang (93,54%).
- 6) Untuk promosi jabatan struktural pada organisasi SMK Yapenkop Pare mengambil guru-guru yang telah berprestasi. Hal ini mendapat respon guru tidak pernah sebanyak 27 orang (54,84 %) dan kadang-kadang sebanyak 5 orang (16,13 %), sering sebanyak 6 orang (19,35 %) dan selalu sebanyak 3 orang (9,68 %).
- 7) Pada akhir tahun ajaran, di sekolah kami diadakan pemilihan guru teladan. Hal ini mendapat respon guru tidak pernah sebanyak 31 orang (100 %).
- 8) Guru yang terpilih sebagai guru teladan diberikan penghargaan. Hal ini mendapat respon guru tidak pernah sebanyak 41 orang (100 %).
- 9) Kriteria pemilihan guru teladan, pembobotan diarahkan kepada aspek prestasi kerja guru. Hal ini mendapat respon guru tidak pernah sebanyak 31 orang (100 %).
- 10) Secara periodik besarnya gaji guru perlu ditingkatkan sesuai kondisi keuangan pemerintah. Hal ini mendapat respon guru sering sebanyak 23 orang (74,19

%) dan selalu sebanyak 8 orang (25,81 %).

responden menyatakan sebagai berikut :

e. Penggunaan Kekuasaan Referensi (X₅)

Dari 10 instrumen angket penelitian yang melihat variabel penggunaan kekuasaan referensi ternyata 31

Tabel 9. Respon Guru Terhadap Penggunaan Kekuasaan Referensi.

No	Instrumen	Peranyaan Responden				Persen			
		TP	KK	SR	SL	TP	KK	SR	SL
1	Patuh terhadap kepribadian yang tinggi	-	-	23	8	-	-	74,19%	25,81%
2	Pemberian contoh baik	-	-	18	13	-	-	58,06%	41,94%
3	Kepercayaan	-	-	17	14	-	-	65,85%	34,15%
4	Kewibawaan	-	2	25	4	-	6,45%	80,65%	12,90%
5	Penampilan	-	-	6	25	-	-	19,35%	80,65%
6	Berperilaku	-	-	5	26	-	-	16,13%	83,87%
7	Efektif	-	3	27	1	-	9,68%	87,10%	3,22%
8	Kepuasan	-	-	21	10	-	-	67,74%	32,26%
9	Kepercayaan kepada kepala sekolah	-	5	25	1	-	16,13%	80,65%	3,22%
10	Pemimpin yang informal	-	-	21	10	-	-	67,74%	32,26%

Sumber: Angket dan Analisis Peneliti 2011

Data diatas dapat dipahami sebagai berikut:

- 1) Para guru akan patuh pada pimpinannya/ kepala sekolah bila pemimpin tersebut mempunyai kepribadian. Hal ini mendapat respon guru sering sebanyak 23 orang (74,19 %) dan selalu sebanyak 8 orang (25,81%)
- 2) Kepala sekolah selaku pemimpin dapat memberikan contoh yang baik kepada para pegawai dan guru selaku bawahannya. Hal ini mendapat respon guru sering sebanyak 18 orang (58,06 %) dan selalu sebanyak 13 orang (41,94 %).
- 3) Kepala sekolah selaku pemimpin mendapat kepercayaan secara penuh dari para guru. Hal ini mendapat respon guru sering sebanyak 17 orang (65,85 %) dan selalu sebanyak 14 orang (34,15 %)
- 4) Kepala sekolah yang berwibawa cenderung disegani oleh para gurunya. Hal ini mendapat respon guru kadang-kadang sebanyak 2 orang (6,45%), sering sebanyak 25 orang (80,65%) dan selalu sebanyak 4 orang (12,90%)
- 5) Perforerasi/ penampilan kepala sekolah dapat berpengaruh terhadap para bawahannya. Hal ini mendapat respon sering

- sebanyak 6 orang (19,35 %) dan selalu sebanyak 25 orang (80,65 %).
- 6) Perilaku yang baik dari kepala sekolah cenderung di contoh para guru hal ini mendapat respon guru sering sebanyak 5 orang (16,13 %) dan selalu sebanyak 26 orang (83,87 %).
 - 7) Pemimpin kami efektif karena sedikit bicara banyak bekerja. Hal ini mendapat respon guru kadang-kadang sebanyak 3 orang (9,68 %), sering 27 orang (87,10 %) dan selalu 1 orang (3,22 %).
 - 8) Para guru merasa puas dan senang melaksanakan tugasnya karena dipimpin oleh kepala sekolah yang cukup terhormat dan karismatik hal ini mendapat respon guru sering sebanyak 21 orang (67,74 %) dan selalu sebanyak 10 orang (32,26 %).
 - 9) Sebagai guru saya merasa percaya sepenuhnya kepada kepala sekolah. Hal ini mendapat respon guru kadang-kadang sebanyak 5 orang (16,13 %), sering sebanyak 25 orang (80,65%) dan selalu sebanyak 1 orang (3,22 %).
 - 10) Sebagai guru saya memandang kepala sekolah sebagai pemimpin informal. Hal ini mendapat respon guru sering sebanyak 21 orang (67,74 %) dan selalu sebanyak 10 orang (32,26 %).

2. Prestasi Kerja (Y)

Dari 15 instrumen angket penelitian yang melihat tentang variabel kualitas dan kuantitas pekerjaan serta ketepatan waktu untuk menyelesaikan tugas ternyata 41 responden menyatakan sebagai berikut:

Tabel 10. Respon Guru Terhadap Variabel Kualitas dan Kwantitas Pekerjaan Serta Ketepatan Waktu Untuk Menyelesaikan Tugas

No	Instrumen	Peranyaan Responden				Persen			
		T P	KK	S R	S L	T P	KK	SR	SL
1	Menyusun dan pelaksanaan program	-	-	17	14	-	-	54,84%	45,16%
2	Kualitas prgoram	-	-	25	6	-	-	80,65%	19,35%
3	Pembuatan sat-per	-	-	10	21	-	-	32,26%	67,74%
4	Penyusunan materi	-	-	17	14	-	-	54,84%	45,16%
5	Pelaksanaan teori, praktek	-	-	19	12	-	-	61,29%	38,71%
6	Pengembangan metode	-	-	25	6	-	-	80,65%	19,35%
7	Keterlambatan dan ketidak hadiran	-	-	9	22	-	-	29,03%	70,97%
8	Wajib mengevaluasi	-	-	23	8	-	-	74,19%	25,81%
9	Pembuatan kisi-kisi	-	-	8	23	-	-	25,81%	74,19%
10	Wajib mengirim hasil	-	-	18	13	-	-	58,06%	41,94%
11	Analisis	-	-	19	12	-	-	61,29%	38,71%
12	Pemecahan masalah siswa	-	-	18	13	-	-	58,06%	41,94%
13	Penyelesaian tugas	-	-	15	16	-	-	48,39%	51,61%
14	Hasil evaluasi	-	-	5	26	-	-	16,13%	83,87%
15	Perbaikan dan pengayaan	-	-	2	29	-	-	6,45%	93,54%

Sumber: Angket dan Analisis Peneliti 2011

Data diatas dapat dipahami sebagai berikut:

1. Untuk menjadi guru yang profesional, maka saudara sebagai guru harus menyusun program pengajaran sebelum melaksanakan pengajaran. Hal ini mendapat respon guru setuju sebanyak 17 orang (54,84%) dan sangat setuju sebanyak 14 orang (45,16 %).
2. Kualitas program pengajaran sangat ditentukan oleh kemampuan guru dalam menganalisis materi kurikulum SMK yang berlaku. Hal ini mendapat respon guru setuju sebanyak 25 orang (80,65%) dan sangat setuju sebanyak 6 orang (19,35 %).
3. Bahan ajaran (sat pel) harus segera diselesaikan setelah program pengajaran dibuat. Hal ini mendapat respon guru setuju sebanyak 10 orang (32,26 %) dan sangat setuju sebanyak 21 orang (67,74 %).
4. Penysusunan bahan ajaran atau materi pelajaran yang baik harus berpedoman pada aspek efektif, kognitif dan skill. Hal ini mendapat respon guru setuju sebanyak 17 orang (54,84%) dan sangat setuju sebanyak 14 orang (45,16 %).
5. Guru wajib melaksanakan pengajaran teori ataupun praktek sesuai dengan program pengajaran dan jadwal pelajaran yang telah ditentukan oleh lembaga. Hal ini mendapat respon guru setuju sebanyak 19 orang (61,29 %) dan sangat setuju sebanyak 12 orang (38,71%).
6. Untuk meningkatkan daya serap siswa, guru perlu mengembangkan metode skenario pembelajaran didalam kelas maupun laboratorium. Hal ini mendapat respon guru setuju sebanyak 25 orang (80,65%) dan sangat setuju sebanyak 6 orang (19,35 %).
7. Keterlambatan dan ketidakhadiran guru dalam mengajar sangat merugikan siswa dan lembaga. Hal ini mendapat respon guru setuju sebanyak 9 orang (29,03%) dan sangat setuju sebanyak 22 orang (70,97%).
8. Setiap pokok bahasan selesai, maka guru wajib melakukan evaluasi. Hal ini mendapat respon guru setuju sebanyak 23 orang (74,19%) dan sangat setuju sebanyak 8 orang (25,81%).
9. Kisi-kisi soal UAS adalah penting untuk dibuat setiap guru sebagai dasar penyusunan evaluasi akhir semester. Hal ini mendapat respon guru setuju sebanyak 8 orang (25,81 %) dan sangat setuju sebanyak 23 orang (74,19 %).
10. Paling lambat 3 (tiga) hari setelah evaluasi UAS dilaksanakan, guru harus segera mengirimkan hasilnya kepada Wakasek Kurikulum dan pengajaran untuk diteruskan kepada Wali Kelas. Hal ini mendapat respon guru sebanyak 18 orang (58,06%) dan sangat setuju 13 orang (41,94%).
11. Bapak/ Ibu sebagai guru wajib melaksanakan analisis hasil evaluasi belajar maupun praktek. Hal ini mendapat respon guru setuju sebanyak 19 orang (61,29 %) dan sangat setuju sebanyak 12 orang (38,71%).
12. bapak/ Ibu akan merasa senang dan puas apabila mengetahui sebab-sebab menurunnya prestasi belajar siswa dan menentukan pemecahan permasalahan. Hal ini mendapat respon guru sebanyak 18 orang (58,06 %) dan sangat

- setuju sebanyak 13 orang (41,94%).
13. Bapak/ Ibu merasa puas apabila semua beban tugas dapat diselesaikan dengan cepat dan tepat waktu. Hal ini mendapat respon guru setuju sebanyak 15 orang (48,39%) dan sangat setuju sebanyak 16 orang (51,61%).
 14. Kelembagaan seorang guru adalah apabila evaluasi belajar siswa pada mata pelajaran yang dibinanya rata-rata baik semua hasilnya. Hal ini mendapat respon setuju sebanyak 5 orang (16,13%) dan sangat setuju 26 orang (83,87%).
 15. Guru wajib menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan bagi siswa. Hal ini mendapat respon guru setuju sebanyak 2 orang (6,45%) dan sangat setuju sebanyak 29 orang (93,54 %).

Analisis Regresi Linier Berganda

1. Persamaan Regresi Linier Berganda adalah sebagai berikut:

$$y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + E_1$$

$$= 58,815 - 0,153X_1 - 0,006598X_2 + 0,302X_3 + 0,133X_4 + 0,232X_5$$

Tabel 11. Analisis Variansi ANOVA^b

Model	Sum of squares	d f	Mean square	F	Stg
Regression	207.794	5	41.559	8,566	000 ^a
Residual	169.816	35	4,852		
Total	377.610	40			

Tabel 12. Koefisien Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	t	sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constand)	58,815	15,551	-	3,782	001
X ₁ VAR 00001	-153	111	-182	-	178
X ₂ VAR 00002	6.598E-02	176	-051	1,374	711
X ₃ VAR 00003	302	197	248	-374	133
X ₄ VAR 00004	133	100	252	1,537	194
X ₅ VAR 00005	232	113	439	1,323	048
				2,051	

Dependent variabe VAR 00006

- a. Predictors (constant) VAR 00005, VAR 00002, VAR 00001, VAR 00003, VAR 00004.
- b. Dependent Variabel VAR 00006.
Secara analisis varensi menunjukkan bahwa prestasi kerja guru secara bersama-sama / partial menunjukkan perbedaan yang sangat nyata di pengaruhi oleh : (X₁) kekuasaan paksaan, (X₂) kekuasaan legitimasi, (X₃) kekuasaan keahlian, (X₄) kekuasaan penghargaan dan (X₅) kekuasaan referensi.

Hal ini menunjukkan bersanya F hitung sebesar 8,566 dengan F signifikan sebesar 0,00, artinya bahwa X₁, X₂, X₃, X₄ dan X₅ secara bersama-sama mempengaruhi prestasi kerja guru, ini berarti penggunaan kekuasaan kepala sekolah sangat mempengaruhi prestasi kerja guru di SMK Yapenkop Pare di Kabupaten Kediri.

2. Koefisien regresi linier berganda dari pengaruh prestasi kerja guru terhadap kekuasaan paksaan, kekuasaan legitimasi, kekuasaan keahlian, kekuasaan penghargaan dan kekuasaan referensi.

Variabel keahlian mempunyai pengaruh yang nyata terhadap prestasi kerja apabila faktor yang lain dianggap sama, hal ini di tunjukkan besarnya t hitung sebesar 1,537 lebih besar dari t tabel yaitu 0,133 yang artinya apabila keahlian itu di tingkatan maka akan dapat meningkatkan prestasi kerjanya, sudah barang tentu bahwa keahlian akan membawa pengaruh besar bagi seorang kepala sekolah dalam memimpin sekolah

apalagi di tunjang dengan pendidikan yang lebih contohnya jenjang pendidikan di pasca sarjana (S-2) variabel penghargaan menunjukkan pengaruh yang nyata terhadap prestasi kerja dimana t hitung sebesar 1,323 dan t tabel sebesar 0,194. Kekuasaan legitimasi yang dilakukan kepala sekolah tidak menunjukkan perbedaan yang nyata terhadap prestasi kerja guru di SMK Yapenkop Pare Kabupaten Kediri.

1. Kekuasaan Keahlian yang dilakukan kepala sekolah menunjukkan perbedaan yang nyata atau signifikan.
2. Kekuasaan penghargaan yang dilakukan kepala sekolah menunjukkan perbedaan yang nyata atau signifikan terhadap prestasi kerja guru di SMK Yapenkop Pare Kabupaten Kediri.
3. Kekuasaan referensi yang dilakukan kepala sekolah menunjukkan perbedaan yang nyata atau signifikan terhadap prestasi kerja guru di SMK Yapenkop Pare Kabupaten Kediri, hal ini di pengaruhi orang lain didasarkan atas pemikiran sumber daya manusia atau ciri pribadi yang di inginkan individu.
4. Penggunaan kekuasaan referensi terjadi kepala sekolah merasa mendapat pengalaman dari para guru bahwa pemimpinnya memiliki beberapa kelebihan tentang kepribadian yang menarik, wibawa, keteladanan dan penuh kepercayaan.
5. Berdasarkan determinasi maka kekuasaan paksaan, kekuasaan legitimasi, kekuasaan keahlian, kekuasaan penghargaan dan kekuasaan referensi berpengaruh

terhadap prestasi kerja serta tidak menutup kemungkinan faktor-faktor lain akan juga mendukung seperti insentif pendidikan dan sebagainya.

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Setelah diadakan kegiatan analisis hasil penelitian baik melalui analisis regresi linier berganda dan korelasi partial maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan analisis regresi linier berganda dan korelasi partial, maka kekuasaan paksaan yang dilakukan oleh kepala sekolah tidak menunjukkan perbedaan yang nyata terhadap prestasi kerja guru di SMK Yapenkop Pare Kabupaten Kediri,
2. Penggunaan kekuasaan legitimasi yang dilakukan oleh kepala sekolah tidak menunjukkan perbedaan yang nyata terhadap prestasi kerja guru di SMK Yapenkop Pare Kabupaten Kediri. Hal ini tidak jauh berbeda dengan kekuasaan paksaan.
3. Setelah melakukan analisis koefisien determinasi maka penggunaan kekuasaan paksaan, kekuasaan legitimasi, kekuasaan keahlian, kekuasaan penghargaan dan kekuasaan referensi yang dilakukan kepala sekolah SMK Yapenkop Pare Kabupaten Kediri mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja guru

SARAN

Berdasarkan kondisi dan strategi yang ditemukan dalam penelitian maka peneliti memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Saran untuk SMK Yapenkop Pare Kabupaten Kediri

- a. Perlunya melakukan keseimbangan antara sumber daya guru dengan penggunaan kekuasaan kepala sekolah.
- b. Perlu melakukan pembinaan guru yang terus menerus dan berkesinambungan.
- c. Mengurangi kesenjangan pengelolaan berbagai sarana dengan sumber daya manusia yang belum profesional.
- d. Mengeliminir sedemikian rupa fiksi internal yang kadang-kadang tidak sehat dan tidak rasional.
- e. Perlunya memotivasi kepada guru untuk berbuat yang lebih maju.
- f. Mengkoordinasikan keseluruhan keluarga sekolah bila adanya masalah yang harus dipecahkan bersama.

2. Bagi Pengemban Ilmu

Penelitian ini dapat digunakan sebagai salah satu sumber untuk meneliti tentang faktor-faktor yang menggunakan kekuasaan kepala sekolah terhadap prestasi kerja guru dimasa-masa yang akan datang sehingga tumbuh adanya satu keterpaduan antara berbagai disiplin ilmu untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang profesional pengaruhnya terhadap kegiatan belajar mengajar peserta didik.

DAFTAR PUSTAKA

- Dharma Agus 1991, Manajemen Prestasi Kerja. Jakarta Penerbit CV Rajawali
- Direktorat Dikmenjur 1995, Profil Sekolah Menengah Kejuruan LATVEP Part B
- Direktorat Dikmenjur 1995, Profil Kepala Sekolah Menengah Kejuruan LATVEP Part B
- Gibson, Ivansevich, Donnelly 1992, Organisation. Terjemahan Agus Dharma dan Saviin Sukirno Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses. Jakarta : Penerbit Erlangga
- Hamtan, Theo dan Ililgert, Raymond 1992, supervision : Concept and Practices of Management, Third Edition, Cincinnali, Ohio : South Western Publishing Co.
- Hasibuan, Malayu SP 1991, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta:Penerbit CV Hati Masagung
- Hick, Herbert G dan Gullet, G Ray 1995. Organisasi Teori dan Tingkah Laku. Diterjemahkan oleh G Kartasapoetra. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.
- Daleuner, Alferd R 1980. Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja. Diterjemahkan oleh Intan Soediono. Jakarta : Penerbit Aksara Baru
- Moenir, 1983 Pendekatan Manusia dan Organisasi terhadap Pembinaan Kepegawaian. Jakarta : Penerbit Gunung Agung
- Magal 1985. Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Naisbitt John 1997. Magefiends Asia,Delapan Magefriends Asia yang Mengubah Dunia. Jakarta : Penerbit PT Grarnedia Pustaka Ilmu
- Reksohadiprojo, S dan Handoko, T.llani 1992. Organisasi Perusahaan Teori Struktur dan Perilaku Yogyakarta : Penerbit BPFE

- Robin Stephen P 1996, *Organizational Behavior Concept Controversies Applications Sevbert Edution*, Diterjemahkan oleh Dr. Hadyana Pujaatmaka, *Perilaku Organisasi : Konsep Kontroversi Aplikasi*. Jakarta : Penerbit PT
- Garwojo 1996. *Dasar-dasar Organisasi*. Jakarta : Cetakan Keempat PT Ghalia Indonesia
- Siagian Sondang P 1988. *Organisasi Kepemimpinan dan perilaku Administrasi*. Jakarta : Penerbit CV Haji Masagung
- Sieget Sidney 1994. *Statistik Non Parametri untuk Ilmu-Ilmu Sosial*. Jakarta : Penerbit PT Gramedia
- Singarimbun, Masri dan Effendi, Sofian 1995. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta : HKPS
- Solichin 1998. *Hubungan Penggunaan Kekuasaan dengan keefektifan pemimpin di Rumah sakit Baptis Kediri*. Tesis universitas Brawijaya Malang
- Sugiyono 1994. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Penerbit Althete
- Sujak Abi 1994. *Kepemimpinan Manajer Eksistensinya Dalam Prilaku Organisasi Jakarta* : Penerbit CV Rajawali
- Higta Millah 1999. *Prilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya* Jakarta : Penerbit PT. Raja Gralindo persada
- Higta Miltah 1996. *Kepemimpinan Dalam Manajemen Jakarta* : penerbit PT. Raja Gralindo
- Udiyaningsih 1998. *Hubungan Penggunaan Kekuasaan dan Gaya Komunikasi Pemimpinan Wanita Industri Kecil Bordier Dengan Prestasi Kerja Karyawan*, Tesis di Universitas Brawijaya Malang
- Wesley Kennelh N, dan Yukl Gary A 1992. *Organizational Behavior and Personal Psykology* Diterjemahkan Oleh Shoharudin M, *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personal*, Jakarta : Penerbit Rineka Cipta
- Yukl Gary A, 1989. *Leadership in organization*, State University of New York Al Albanv