

**KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH  
DITINJAU DARI MORAL KERJA  
DAN LINGKUNGAN KERJA  
SMP NEGERI KECAMATAN LUBUKSIKAPING**

**TESIS**



**Oleh:**

**Hermansyah  
NIM : 10634**

**Ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam  
mendapatkan gelar Magister Pendidikan**

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
2010**

## ABSTRACT

**Hermansyah (2010).The headmaster leadership as viewed from the work moral and work environment in SMP Negeri Lubuk Sikaping. Graduate Program. State University of Padang.**

Based on the pre-observation on the SMP Negeri in Pasaman especially in Lubuk Sikaping ,it was not as expected. The work morale of the teacher and work environment were presumed as influential factors to the headmaster leadership. The purpose of the research to disclose the leadership of the headmaster as viewed by the work morale and work environment. The hypothesis which supposed into these research are : 1) The work morale is contributed to the headmaster leadership 2) the work environment is also contributed to the leadership of the headmaster 3) Simultaneously work moral and work environment significantly contributes on the headmaster leadership in Kecamatan Lubuk Sikaping.

The result of the result are 1)The work morale contributes significantly about 18,9% on the headmaster leadership 2) the work environment significantly 9,3 % contributes on the headmaster leadership 3) The simultaneously the work morale and work environment significantly 23,4 % on the headmaster leadership in Kecamatan Lubuk Sikaping. The categories of that variable are good enough. The *regresi* for the work morale on headmaster leadership based on he teacher viewed simplify explained in  $Y=71,816 + 0,595 X_1$  and the *regresi* for the work environment on the headmaster leadership taken from teacher viewed simplify in;  $Y=100,711 +0,786 X_2$  and the . Then the result of the double aspect of work morale and work environment on the headmaster leadership which is also viewed by the teacher explain in the *regresi*  $Y=47,151+0,527X_1+0,562X_2$ .

The implication of the result which have good work morale like activity his/her work, spirit full working, good confident, innovation then big encouragement to keep progress in order to get a dynamic leadership and obtain to give a good leadership to the teacher. Those goal are to ask, to guide, to lead the teacher succeed education at that school. Then work morale on the headmaster leadership needs a conducive work environment well created by the headmaster, teacher and other component. The convenient, conducive work and environment are tried to get, through the good communication, the eager to work together and the good relationship and finally those able to increase the quality of the graduation.

## ABSTRAK

**Hermansyah. (2010). Kepemimpinan Kepala Sekolah ditinjau dari moral kerja dan lingkungan kerja SMP Negeri Kecamatan Lubuksikaping. Tesis. Program Studi Administrasi Pendidikan Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.**

Kepemimpinan Kepala Sekolah SMP di Kabupaten Pasaman khususnya Kecamatan Lubuksikaping terkesan masih rendah. Fenomena ini diduga disebabkan oleh beberapa faktor antara lain; moral kerja kepala sekolah yang kurang baik dan lingkungan kerja yang kurang kondusif. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan adakah kedua faktor berkontribusi terhadap kepemimpinan kepala sekolah yang dipersepsikan oleh guru SMP Negeri Kecamatan Lubuksikaping Kabupaten Pasaman. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah: 1) moral kerja berkontribusi terhadap kepemimpinan kepala sekolah, 2) lingkungan kerja berkontribusi terhadap kepemimpinan kepala sekolah dan 3) moral kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berkontribusi terhadap kepemimpinan kepala sekolah.

Populasi penelitian ini adalah 137 orang guru SMP Negeri Kecamatan Lubuksikaping. Sebanyak 57 orang diantaranya dipilih sebagai sampel dengan menggunakan *teknik stratified proporsional random sampling dengan strata lama mengajar dan pendidikan*. Instrumen yang digunakan untuk pengumpul data adalah angket yang teruji kesahihan dan keandalannya dan menggunakan skala Likert. Kemudian dianalisis dengan menggunakan teknik korelasi dan regresi.

Hasil analisis menunjukkan bahwa : 1) moral kerja memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kepemimpinan kepala sekolah sebesar 18,9 %, 2) Lingkungan kerja berkontribusi terhadap kepemimpinan kepala sekolah sebesar 9,3 %, dan 3) Moral kerja dan lingkungan kerja berkontribusi secara bersama-sama terhadap kepemimpinan kepala sekolah sebesar 23,4 %. Tingkat pencapaian variabel untuk ketiga variabel penelitian berada pada kategori cukup baik. Hasil perhitungan regresi sederhana moral kerja terhadap kepemimpinan kepala sekolah yang dipersepsikan guru dinyatakan dengan persamaan regresi sederhana  $Y = 71,816 + 0,595X_1$  dan hasil perhitungan regresi sederhana lingkungan kerja terhadap kepemimpinan kepala sekolah yang dipersepsikan guru dinyatakan dengan persamaan regresi  $Y = 100,711 + 0,786X_2$ . Hasil perhitungan regresi ganda moral kerja dan lingkungan kerja terhadap kepemimpinan kepala sekolah yang dipersepsikan guru dinyatakan dengan model regresi ganda  $Y = 47,151 + 0,527X_1 + 0,562X_2$ .

Implikasi dari penelitian ini kepala sekolah yang memiliki moral kerja yang baik terlihat menyenangkan pekerjaannya, bersemangat melakukan pekerjaan, percaya diri bersikap inovatif, dan mempunyai dorongan yang kuat untuk maju, pada gilirannya akan menunjukkan kepemimpinan yang dinamis dan mampu memberikan keteladanan kepada guru-guru dalam upaya mengajak, membimbing, membina guru-guru demi keberhasilan pendidikan disekolahnya. Selanjutnya moral kerja yang diperlihatkan oleh kepala sekolah memerlukan dukungan dari lingkungan kerja yang kondusif yang diciptakan bersama antara kepala sekolah dan guru serta komponen lainnya. Lingkungan kerja yang nyaman, menyenangkan dan kondusif diupayakan melalui komunikasi antar pribadi yang harmonis, kemauan bekerja sama, keakraban hubungan yang pada gilirannya dapat menyebabkan kepemimpinan kepala sekolah yang baik dan pada akhirnya meningkatkan mutu lulusan.

## DAFTAR ISI

	Hal
ABSTRACT .....	i
ABSTRAK .....	ii
PERSETUJUAN AKHIR TESIS .....	iii
PERSETUJUAN KOMISI UJIAN TESIS .....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
DAFTAR ISI .....	vi
DAFTAR TABEL .....	viii
DAFTAR GAMBAR .....	ix
DAFTAR LAMPIRAN .....	x
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	5
C. Pembatasan Masalah .....	8
D. Perumusan Masalah .....	9
E. Tujuan Penelitian .....	10
F. Manfaat Penelitian .....	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA .....	12
A. Landasan Teori .....	12
B. Penelitian Yang Relevan .....	25
C. Kerangka Pemikiran .....	26
D. Hipotesis Penelitian .....	30

BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....	31
A. Metode Penelitian .....	31
B. Populasi dan Sampel .....	31
C. Variabel Penelitian .....	37
D. Defenisi Operasional .....	38
E. Instrumen Penelitian .....	40
F. Uji Coba Instrumen .....	45
G. Teknik Pengumpulan .....	46
H. Teknik Analisis Data .....	46
BAB IV HASIL PENELITIAN .....	49
A. Deskripsi Data .....	49
B. Pemeriksaan Persyaratan Analisis .....	56
C. Pengujian Hipotesis .....	59
D. Pembahasan.....	70
E. Keterbatasan Penelitian .....	73
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN .....	74
A. Kesimpulan .....	74
B. Implikasi .....	75
C. Saran-saran .....	76
DAFTAR RUJUKAN .....	77
LAMPIRAN – LAMPIRAN .....	79

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
1. Sebaran Populasi Penelitian Menurut Kelompok .....	32
2. Sebaran Populasi Berdasarkan Strata .....	34
3. Proporsi Masing-masing Strata .....	34
4. Proses Penghitungan .....	36
5. Proporsi Jumlah Sampel Berdasarkan Strata .....	36
6. Kisi-kisi Instrumen Penelitian Sebelum Uji Coba .....	41
7. Kisi-kisi Instrumen Penelitian Setelah Uji Coba .....	43
8. Rangkuman Analisis Keandalan Instrumen .....	44
9. Distribusi Frekuensi Data Kepemimpinan Kepala Sekolah (Y) ....	49
10. Tingkat Pencapaian Respon Setiap Indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	50
11. Distribusi Frekuensi Moral Kerja Guru ( $X_1$ ) .....	52
12. Tingkat Pencapaian Setiap Indikator Moral Kerja .....	53
13. Distribusi Frekuensi Data Lingkungan Kerja ( $X_2$ ).....	54
14. Tingkat Pencapaian Setiap Indikator Lingkungan Kerja .....	55
15. Hasil Analisis Deskriptif .....	56
16. Rangkuman Hasil Uji Normalitas Data Kepemimpinan Kepala Sekolah, Moral Kerja, dan Lingkungan Kerja .....	57
17. Rangkuman Analisis Homogenitas Variansi .....	58
18. Rangkuman Hasil Uji Independensi Antar Variabel, Moral Kerja ( $X_1$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) .....	58
19. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Moral Kerja dengan Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	59
20. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Moral Kerja Terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	60
21. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Lingkungan Kerja dengan Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	62
22. Rangkuman Analisis Regresi Lingkungan Kerja Terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	63

23. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Ganda Variabel Moral Kerja dan Lingkungan Kerja dengan Kepemimpinan Kepala Sekolah ...	65
24. Rangkuman Analisis Regresi Moral Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	66
25. Kontribusi Moral Kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah (Y) .....	68
26. Rangkuman Analisis Korelasi Parsial .....	69

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Halaman</b>
1. Faktor-faktor Yang Diduga Turut Mempengaruhi Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	8
2. Sistematika Kerangka Berpikir .....	30
3. Histogram Kepemimpinan Kepala Sekolah (Y) .....	50
4. Histogram Moral Kerja Guru .....	52
5. Histogram Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) .....	55
6. Regresi Linear Moral Kerja ( $X_1$ ) dan Kepemimpinan Kepala Sekolah (Y) .....	61
7. Regresi Linear Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dan Kepemimpinan Kepala Sekolah (Y) .....	64
8. Regresi Ganda Moral Kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah (Y) .....	68

## DAFTAR LAMPIRAN

### Lampiran

1. Data Uji Coba .....	79
2. Hasil Analisis Instrumen Uji Coba .....	82
3. Rangkuman Analisis Butir Instrumen .....	86
4. Data Penelitian dan Deskripsi Data.....	88
5. Uji Normalitas .....	93
6. Uji Homogenitas .....	95
7. Korelasi dan Regresi Sederhana .....	97
8. Korelasi dan Regresi Ganda .....	99
9. Instrumen Penelitian .....	111
10. Izin Melaksanakan Penelitian .....	121
11. Surat Pernyataan Telah Melaksanakan Penelitian dilapangan .....	123

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis aturkan ke hadirat Allah SWT, atas segala rahmat dan karunia-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.

Tesis yang berjudul *Kepemimpinan Kepala Sekolah ditinjau Dari Moral Kerja dan Lingkungan Kerja Guru SMP Kecamatan Lubuksikaping* ini merupakan sebagian dari persyaratan penyelesaian pendidikan Strata Dua (S2) pada Program Studi Administrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Negeri Padang.

Dalam penulisan tesis ini penulis banyak mendapat bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Untuk itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya atas segala bantuan yang diberikan. Ucapan terima kasih terutama disampaikan kepada yang terhormat :

1. Dr. Yahya, M.Pd. dan Prof.Jalius Jama, M.Ed.Ph.D, masing-masing selaku Pembimbing I dan II,
2. Prof. Dr. Gusril, M.Pd. Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd. dan Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd, masing-masing sebagai nara sumber yang sekaligus sebagai penguji, yang banyak memberikan motivasi, saran dan kritik yang sangat berguna dalam penyempurnaan tesis ini,
3. Kepala Sekolah dan majelis guru SMP Negeri Kecamatan Lubuksikaping yang turut membantu saya dalam penyelenggaraan penelitian dengan memberikan informasi yang berguna melalui pengisian instrumen penelitian,
4. Rekan-rekan mahasiswa Program Studi Administrasi Pendidikan,Program Pascasarjana,Universitas Negeri Padang, yang telah ikut berpartisipasi dalam penyelenggaraan seminar proposal maupun seminar hasil.
5. Istri dan anak-anak tercinta yang telah banyak berkorban dalam memacu dan memotivasi saya dalam menyelesaikan tesis ini.

Akhirnya, semoga tesis ini bermanfaat dalam menambah khasanah ilmu pengetahuan dan referensi bagi para pembaca.

Padang, November 2010

Penulis

## **SURAT PERNYATAAN**

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya, tesis dengan judul “Kepemimpinan Kepala Sekolah Ditinjau Dari Moral Kerja Dan Lingkungan Kerja Guru SMP Kecamatan Lubuksikaping” adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, baik di Universitas Negeri Padang (UNP Padang) maupun di perguruan tinggi yang lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, penilaian dan rumusan saya sendiri, tanpa bantuan tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Didalam karya tulis tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali dikutip secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan pada daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

**Padang, 25 November 2010**  
**Saya yang menyatakan,**

**HERMANSYAH**  
**NIM. 10634**

## Persetujuan Akhir Tesis

---

Nama Mahasiswa : Hermansyah  
NIM : 10634

Nama

Tanda Tangan

Tanggal

Dr. Yahya, M.Pd.  
Pembimbing I

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Prof. Jalius Jama, M.Ed.Ph.D  
Pembimbing II

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Direktur Program Pascasarjana  
Universitas Negeri Padang

Ketua Program Studi/Konsentrasi

Prof. Dr. Mukhaiyar  
NIP.

Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd.  
NIP.

**Persetujuan Komisi  
Ujian Tesis Magister Kependidikan**

---

No	Nama	Tanda Tangan
1	<u>Dr. Yahya, M.Pd.</u> (Ketua)	_____
2	<u>Prof. Jalius Jama, M.Ed, Ph.D</u> (Sekretaris)	_____
3	<u>Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd.</u> (Anggota)	_____
4	<u>Prof. Dr. Gusril, M.Pd</u> (Anggota)	_____
5	<u>Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd.</u> (Anggota)	_____

Nama Mahasiswa : Hermansyah  
NIM : 10634  
Tanggal Ujian : 22 Desember 2010

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pendidikan pada hakikatnya merupakan tanggung jawab bersama, baik pemerintah, masyarakat dan keluarga, baik pada jalur pendidikan sekolah maupun pendidikan luar sekolah. Era globalisasi serta kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang terjadi begitu cepat menyebabkan tantangan dunia pendidikan semakin berat dan kompleks. Dunia pendidikan haruslah responsif terhadap perubahan dengan memanfaatkan kemajuan teknologi agar selalu dapat menyesuaikan diri dengan tantangan baru. Upaya peningkatan mutu pendidikan haruslah dilakukan dengan terencana dan sistematis untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan masyarakat belajar (*learning society*).

Sebagai proses yang sangat kompleks, pendidikan melibatkan semua unsur masyarakat dan pemerintah. Sebagai sistem, keberhasilan tujuannya sangat tergantung pada kondisi internal atau sub-sub sistem yang terlibat secara fungsional, yaitu guru, kurikulum, fasilitas, dan dana. Pendidikan tidak pernah berdiri sendiri. Oleh karena itu, masalah pendidikan tidak dapat dipisahkan atau diselesaikan oleh kalangan pendidikan saja.

Pendidikan dasar dalam *Peraturan Pemerintah* Nomor 28 Tahun 1990 adalah pendidikan yang berlangsung selama sembilan tahun, yang diselenggarakan enam tahun di sekolah dasar dan tiga tahun di sekolah menengah pertama (SMP). Pendidikan dasar membekali siswa dengan segenap pengetahuan, keterampilan, dan sikap serta mempersiapkan siswa

untuk memenuhi persyaratan melanjutkan pendidikan ke tingkat yang lebih tinggi.

Untuk mewujudkan misi di atas, maka pendidikan dasar harus mampu menjalankan fungsi dan tugasnya dengan baik. Keberhasilan sekolah dalam menjalankan fungsinya antara lain dapat dilihat dari sejauh mana sekolah mampu menghasilkan siswa yang memenuhi persyaratan kemampuan untuk mengikuti pendidikan jenjang berikutnya. Kekurangberhasilan sekolah dalam menjalankan tugas dan fungsinya akan mempengaruhi tingkat partisipasi siswa pada jenjang berikutnya. Keberhasilan pelaksanaan program tersebut antara lain ditentukan oleh keberhasilan kepemimpinan seorang kepala sekolah. Sebab, sangat mustahil rasanya menemukan sekolah yang bagus tanpa kepala sekolah yang bagus.

Kepala sekolah adalah seorang pemimpin di sekolah, maka dia harus berhadapan dengan sejumlah guru dan siswa. Guru yang dihadapi berasal dari berbagai latar belakang pendidikan berbeda. Secara jenjang pendidikan kemungkinan besar guru-guru yang menjadi bawahannya lebih tinggi pendidikannya. Namun pada umumnya tingkat pendidikan mereka sama, dan ada sebagian kecil yang pendidikan gurunya lebih rendah. Perbedaan-perbedaan itu tidak menjadi suatu ukuran, hanya saja kepala sekolah harus mampu mengimbangi kemampuan tersebut terutama dibidang kepemimpinan. Semua bentuk kegiatan yang dilaksanakan kepala sekolah merupakan kegiatan manajemen.

Selain sebagai pemimpin, kepala sekolah juga menjalankan fungsinya sebagai pemegang komando di lembaga sekolah. Kepala sekolah harus

menguasai dan mampu mengambil kebijaksanaan serta keputusan yang bersifat memperlancar dan meningkatkan kualitas pendidikan. Secara langsung kepala sekolah berhubungan erat terhadap kelangsungan belajar mengajar. Dalam prosesnya kepala sekolah harus dekat dengan guru-guru dan siswa.

Dengan demikian, kedudukan kepala sekolah sangat menentukan dalam proses pendidikan yang dilaksanakan di sekolah. Demikian pula dalam pencapaian tujuan pendidikan, baik tujuan instruksional, tujuan kurikuler, ataupun tujuan institusional. Keberadaan kepala sekolah dalam melayani pendidikan masyarakat sangatlah penting. Dikatakan demikian karena kedudukan kepala sekolah yang berfungsi untuk mengidentifikasi dan mensinergikan segala potensi yang ada dalam masyarakat yang diperlukan dalam pembinaan dan pengembangan program pendidikan. Keegiatannya mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, sampai kepada evaluasinya. Dan ini bukanlah pekerjaan yang mudah yang dapat dipandang sebelah mata.

Berdasarkan observasi yang dilaksanakan di lingkungan Kabupaten Pasaman, terindikasi fenomena yang terkait dengan rendahnya mutu kepemimpinan kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya. Fenomena tersebut, seperti adanya kepala sekolah yang kurang memperhatikan rekan sejawatnya, terutama yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas mereka. Selain itu, sebagian guru merasa kurang senang bekerja di sekolah karena kurang harmonisnya hubungan guru dengan kepala sekolah atau dengan sesama guru. Sebagian kepala sekolah masih terindikasi memiliki rasa

kurang senang terhadap pekerjaan mereka. Hal ini terindikasi dari kurang sungguh-sungguhnya mereka dalam menjalankan pekerjaannya.

Hal lain yang dapat diamati terkait dengan kepemimpinan kepala sekolah yang dipersepsikan oleh guru adalah kurangnya sikap inovatif yang mereka miliki. Dalam melaksanakan proses pembelajaran di sekolah, kinerja kepala sekolah akan terlihat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam menciptakan lingkungan sekolah yang kondusif supaya tujuan pendidikan berhasil dicapai. Di samping itu, dinamika interpersonal yang terjadi di sekolah akan menciptakan lingkungan sosial tertentu yang dapat berdampak pada kegiatan pendidikan di sekolah.

Menurut Paula F. Silver (dalam Eka Yulianti, 2006) lingkungan sosial di sekolah dibentuk dari hubungan timbal balik antara perilaku kepala sekolah dan guru sebagai suatu kelompok. Kepemimpinan kepala sekolah dapat mempengaruhi interaksi interpersonal para guru. Dengan demikian dinamika kepemimpinan kepala sekolah dengan kelompok (guru, staf, dan siswa) dipandang sebagai kunci untuk memahami variasi lingkungan sekolah.

Interaksi antara perilaku guru dan perilaku kepala sekolah akan menentukan wujud lingkungan sekolah yang baik dan kondusif. Oleh karena itu, dalam menjalankan fungsinya, seorang kepala sekolah harus mampu menguasai tugas dan tanggung jawabnya terhadap seluruh aktivitas sekolah, mengelola sumber daya yang ada, baik sumber daya manusia, maupun sumber daya lainnya. Dengan demikian, semuanya itu dapat menunjang terciptanya efektivitas kerja dalam proses pencapaian tujuan pendidikan di sekolah.

Fenomena di atas, mengindikasikan kurang tampaknya kepemimpinan kepala sekolah dalam bekerja dan mengelola kebutuhan para guru, staf, dan siswa. Dan kalau dibiarkan terus berlanjut, akan berdampak pada kinerja atau produktivitas kerja serta akan berpengaruh terhadap peningkatan mutu guru SMP Negeri se Kecamatan Lubuksikaping.

Oleh sebab itu, penting rasanya untuk melaksanakan penelitian mengenai kepemimpinan kepala sekolah SMP Negeri se Kecamatan Lubuksikaping. Alasan penelitian adalah bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang optimal akan menjadikan sekolah sebagai lingkungan pendidikan yang kondusif dan bermutu sehingga kepala sekolah tersebut berkualitas dan bermutu pula.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, dapat diidentifikasi beberapa masalah yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan seorang kepala sekolah. Pada dasarnya banyak faktor yang diduga mempengaruhi kepemimpinan seorang kepala sekolah. Kecerdasan emosional, tingkat pendidikan, imbalan/insentif, dan moral kerja diduga merupakan faktor intrinsik yang mempengaruhi kepemimpinan seorang kepala sekolah dalam bekerja di lingkungan sekolah. Motivasi berprestasi, iklim sekolah, dan lingkungan kerja diduga merupakan faktor ekstrinsik yang turut mempengaruhi kepemimpinan seorang kepala sekolah di sekolah.

Kecerdasan emosional adalah kemampuan yang dimiliki oleh individu untuk dapat menggunakan perasaannya secara optimal guna mengenali dirinya

sendiri dan lingkungan sekitarnya yang meliputi aspek kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial. Arief Rahman (PPTP, 2002: 158) yang menyebutkan bahwa kecerdasan emosional adalah *metability* yang menentukan seberapa baik manusia mampu menggunakan keterampilan-keterampilan lain yang dimilikinya, termasuk intelektual yang belum terasah. Saat sekarang masih ada kepala sekolah yang mengutamakan kecerdasan emosional dan tidak menggunakan rasional yang baik, jika seorang kepala sekolah memiliki kecerdasan emosional yang baik, maka diduga cara ia memimpin dirinya dan orang lain juga akan baik.

Tingkat pendidikan diduga juga ikut menentukan cara seorang kepala sekolah dalam memimpin bawahannya. Kepala sekolah yang memiliki latar belakang pendidikan yang baik, akan memiliki pengalaman kepemimpinan yang baik pula, hal ini berdasarkan latar belakang pengetahuannya akan teori-teori kepemimpinan dan cara melaksanakan kepemimpinan, saat ini banyak guru yang sudah memiliki pendidikan yang tinggi dari kepala sekolahnya, misalnya guru berijazah S2, sementara kepala sekolahnya masih berijazah S1, Karena itulah tingkat pendidikan seorang kepala sekolah diduga ikut mempengaruhi cara ia memimpin di sekolah.

Menurut Sudarwan (2001: 44) moral kerja rendah tercermin dari perilaku seseorang yang bercirikan: memiliki perasaan tidak senang, loyo dalam melaksanakan tugas, menunda-nunda pekerjaan, menghambat kemajuan, bekerja secara vertikal untuk atasan, berbuat untuk mendapatkan perhatian, berpartisipasi seadanya, menunggu perintah, lepas kendali dan kurang bertanggung jawab, serta bekerja sebagai peniru.

Berdasarkan pengamatan penulis di lapangan, sikap tersebut di atas banyak ditemukan dalam pelaksanaan tugas kepala sekolah, maka moral kerja diduga ikut mempengaruhi kepemimpinan kepala sekolah dalam memimpin.

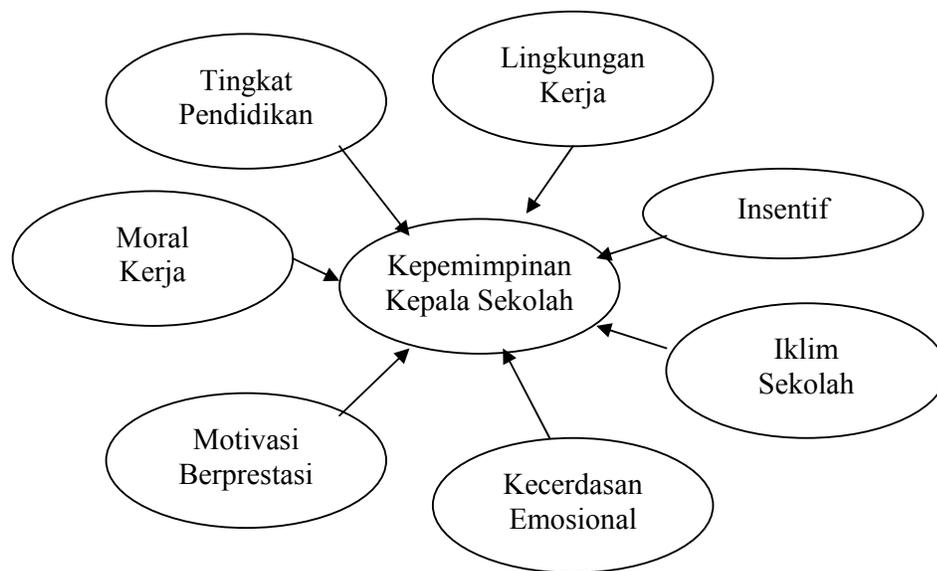
Motivasi berprestasi adalah dorongan yang membuat seseorang untuk berusaha lebih keras guna menghasilkan prestasi kerja yang tinggi. Seorang kepala sekolah harus memiliki motivasi berprestasi yang tinggi agar menghasilkan prestasi kerja yang tinggi pula. Berdasarkan pengamatan penulis di lapangan banyak ditemui kepala sekolah tidak memiliki motivasi berprestasi yang baik, ini dapat disebabkan oleh tidak adanya pembinaan karir yang terarah seperti yang diharapkan, hal ini tercermin banyak kepala sekolah yang diangkat dalam era otonomi daerah berdasarkan kepentingan pihak penguasa. Jika kepala sekolah diangkat berdasarkan pembinaan karir yang sesuai, sehingga sekolah yang dipimpinnya akan mencapai tujuan yang diharapkan.

Iklim sekolah menggambarkan situasi kerja yang terjadi pada sebuah organisasi. Salah satu bentuk iklim organisasi di sekolah adalah iklim kerjasama. Berdasarkan pengamatan penulis di lapangan tidak terbina rasa persaudaraan yang baik antara kepala sekolah dengan guru atau pegawai dan antara guru dengan peserta didiknya. Diharapkan kepala sekolah bisa memupuk rasa persaudaraan dan iklim kerjasaman yang baik dengan bawahan baik secara langsung maupun secara tidak langsung, maka akan mencerminkan baiknya kepemimpinan seorang kepala sekolah.

Imbalan atau insentif merupakan sesuatu yang diperoleh seseorang sebagai bentuk imbalan dan balas jasa dari pekerjaan yang telah dilakukannya (Handoko, 1996). Imbalan atau insentif merupakan salah satu pendorong bagi guru untuk mau melaksanakan tugasnya dengan baik. Berdasarkan pengamatan penulis di lapangan kurangnya perhatian kepala sekolah terhadap

pemberian insentif atau reward, padahal ini akan meningkatkan semangat untuk melaksanakan tugas lebih baik. Insentif dapat berwujud finansial (materi) dan nonfinansial (nonmateri). Insentif nonmateri misalnya penghargaan atas prestasi yang dicapai, pujian, dan sebagainya. Pemberian insentif haruslah disesuaikan dengan individu dan situasi.

Berbagai faktor yang mempengaruhi kepemimpinan kepala sekolah tersebut dapat digambarkan dalam bagan sebagai berikut:



Gambar 1. Faktor-faktor yang diduga turut mempengaruhi kepemimpinan seorang kepala sekolah

### C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, terdapat berbagai faktor yang diduga mempengaruhi kepemimpinan seorang kepala SMP Negeri di Kabupaten Pasaman. Mengingat keterbatasan penelitian dari segi kemampuan akademik, biaya, waktu, tenaga, dan banyaknya fenomena permasalahan,

maka penelitian ini dibatasi hanya pada dua faktor saja, yaitu: 1) moral kerja, dan 2) lingkungan kerja.

Dengan demikian, penelitian ini akan meneliti kontribusi moral kerja dan lingkungan kerja terhadap kepemimpinan kepala SMP Negeri di Kabupaten Pasaman. Penelitian ini akan mengkaji tentang kepemimpinan kepala sekolah namun dalam penelitian ini hanya membahas kontribusi moral kerja dan lingkungan kerja yang secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap kepemimpinan kepala sekolah. Kontribusi faktor moral kerja juga akan dikaji terhadap kepemimpinan kepala SMP Negeri di Kabupaten Pasaman. Penelitian ini juga akan mengkaji kontribusi lingkungan kerja terhadap kepemimpinan kepala SMP Negeri di Kabupaten Pasaman.

#### **D. Perumusan Masalah**

Penelitian ini menjawab permasalahan yang terkait dengan kontribusi moral kerja terhadap kepemimpinan kepala sekolah, kontribusi lingkungan kerja terhadap kepemimpinan kepala sekolah, serta kontribusi moral kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kepemimpinan kepala sekolah, yang dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah moral kerja berkontribusi terhadap kepemimpinan kepala SMP Negeri di Kecamatan Lubuksikaping ?
2. Apakah lingkungan kerja berkontribusi terhadap kepemimpinan kepala SMP Negeri di Kecamatan Lubuksikaping ?

3. Apakah moral kerja dan lingkungan kerja berkontribusi secara bersama-sama terhadap kepemimpinan kepala SMP Negeri di Kecamatan Lubuksikaping ?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan informasi tentang :

1. Seberapa besar kontribusi moral kerja terhadap kepemimpinan kepala SMP Negeri di Kecamatan Lubuksikaping.
2. Seberapa besar kontribusi lingkungan kerja terhadap kepemimpinan kepala SMP Negeri di Kecamatan Lubuksikaping.
3. Seberapa besar kontribusi moral kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kepemimpinan kepala SMP Negeri di Kecamatan Lubuksikaping.

#### **F. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan oleh organisasi untuk menjadi dasar dalam pengambilan kebijakan yang berhubungan dengan moral kerja, lingkungan kerja, serta kinerja kepala sekolah itu sendiri. Selain itu, dapat juga berfungsi sebagai landasan bagi kepala sekolah untuk bertindak dan menjadikannya sebagai bahan evaluasi dan mawas diri terhadap tugas yang dilakukan.

Kepala sekolah dapat memanfaatkan hasil penelitian ini sebagai motivasi untuk mengembangkan karier dan kinerjanya. Selain dari pada itu bagi kepala sekolah dapat dimanfaatkan sebagai bahan introspeksi atas kinerja yang selama ini dilakukan dan sebagai wawasan ke depan bagi kepala sekolah

untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik agar dapat menjadi kepala sekolah yang benar-benar sesuai dengan sosok pemimpin yang berkualitas yaitu sebagai pemimpin, fasilitator, agen perubahan, pengembang sikap toleransi dan pengertian, dan sebagai pendidik profesional.

Secara khusus, penelitian ini dapat digunakan:

1. Sebagai bahan pertimbangan bagi Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman tentang kinerja kepala SMP Negeri di Kabupaten Pasaman dan bahan evaluasi atas kebijakan yang berhubungan dengan tugas kepala sekolah di daerah kerja Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman.
2. Sebagai bahan pertimbangan bagi kepala sekolah dalam rangka perbaikan atas kinerja kepala SMP Negeri di Kabupaten Pasaman.
3. Sebagai tambahan informasi bagi guru dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai tenaga kependidikan dan ujung tombak pelaksanaan proses pembelajaran.
4. Sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar master pendidikan dan sebagai tambahan pengetahuan dalam mengeksplorasi hal-hal yang mempengaruhi kinerja kepala sekolah.
5. Sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya.