

**KONTRIBUSI GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN
MOTIVASI BERAFILIASI TERHADAP KINERJA GURU DI SDN
KECAMATAN BAYANG UTARA**

TESIS



Oleh:

**EKA DEDI ARMAN
NIM 59916**

*Ditulis Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Dalam Mendapatkan
Gelar Magister Pendidikan*

**KOSENTRASI MANAJEMEN SEKOLAH
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2013**

ABSTRACT

EKA DEDI ARMAN, 2013. Contribution of Principal Leadership Style and Motivation Affiliated Elementary School Teacher Performance Against Teacher in The District Bayang Utara on Sub Province Pesisir Selatan. Thesis, Graduate Program, State University of Padang.

Teachers have a very important role in improving the quality of education. Besides teacher education as well as the cutting edge has a very strategic role in increasing the quality of education. As a teacher learning agent should work professionally in carrying out their duties. Problem many teachers leave the classroom at learning; undisciplined with time, such as coming in late and go home early, and there are teachers who are not ready to implement the learning in the lesson.

This study aims to find answers problems contributing Principal Leadership Styles and Motivation Affiliated to the Guru performance. This study uses quantitative methods, with this type of research "ex-post facto" because of the problems that have occurred and then examined by backward through the data to find the factors that precede or determine the possible causes of the events under study. The study population was all teachers were civil servants to teach in an elementary school in the District of Bayang Utara. Based on preliminary studies obtained total population of 108 people. Considering the number of sizeable populations need to be sampled. This sampling will be conducted using proportional stratified random sampling technique. So the sample in this study was 62 people. Sample will be randomly selected through lottery. From the research results found that the principal's leadership style contribute to teacher performance by 27,1%, Motivation Affiliated contribute to teacher performance by 23,2% and the Leadership Style and Motivation Affiliated principals jointly contribute to the performance of teachers 47,3%

Expected principal should try to improve the supervision and oversight of the teacher. Teachers should always try to improve affiliated motivation in performing the tasks that the task can be carried very well.

ABSTRAK

EKA DEDI ARMAN, 2013. Kontribusi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Berafiliasi Guru Terhadap Kinerja Guru SDN di Kecamatan Bayang Utara Kabupaten Pesisir Selatan. Tesis, Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.

Berdasarkan pra survey di lapangan tergambar bahwa kinerja guru SD Negeri Kecamatan Bayang Utara masih rendah. Ini terlihat dari kurangnya kesungguhan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini dikhawatirkan akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan pembelajaran dan pada akhirnya pada tujuan pendidikan. Selanjutnya, peneliti menduga bahwa Gaya kepemimpinan kepala sekolah dan Motivasi berafiliasi mempengaruhi Kinerja yang dimiliki oleh guru SD Negeri Kecamatan Bayang Utara. Oleh karena itu perlu dilakukan penelitian untuk menguji kebenarannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap kontribusi Gaya kepemimpinan kepala sekolah dan Motivasi berafiliasi terhadap Kinerja Guru SD Negeri Kecamatan Bayang Utara. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah: (1) Gaya kepemimpinan kepala sekolah berkontribusi terhadap Kinerja Guru, (2) Motivasi berafiliasi berkontribusi terhadap Kinerja Guru, (3) Gaya kepemimpinan kepala sekolah dan Motivasi berafiliasi secara bersama-sama berkontribusi terhadap Kinerja Guru.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SD Negeri di Kecamatan Bayang Utara yang berjumlah 108 orang. Sampel penelitian berjumlah 62 orang yang diambil dengan teknik *Stratified Proportional Random Sampling*, dengan mempertimbangkan strata tingkat pendidikan dan masa kerja. Instrumen penelitian yang digunakan adalah angket model Skala Likert yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Data penelitian dianalisis dengan teknik korelasi dan regresi.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa: (1) Gaya kepemimpinan kepala sekolah berkontribusi terhadap Kinerja Guru sebesar 27,1%, (2) Motivasi berafiliasi berkontribusi terhadap Kinerja Guru sebesar 23,2%, (3) Gaya kepemimpinan kepala sekolah dan Motivasi berafiliasi secara bersama-sama berkontribusi terhadap Kinerja Guru sebesar 47,5%. Selanjutnya hasil analisis deskriptif mengungkap bahwa Kinerja Guru dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah masih berada pada kategori cukup dengan tingkat ketercapaian skor sebesar 78,44% dan 75,18% dari skor ideal, dan untuk variabel Motivasi berafiliasi diketahui berada pada kategori baik dengan skor sebesar 80,24% dari skor ideal.

Temuan di atas mengimplikasikan bahwa Gaya kepemimpinan kepala sekolah dan Motivasi berafiliasi adalah dua faktor yang memiliki pengaruh terhadap Kinerja Guru, akan tetapi masih banyak faktor lain yang ikut berpengaruh terhadap Kinerja Guru yang tidak dikaji dalam penelitian ini. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja guru dapat dilakukan melalui peningkatan terhadap gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berafiliasi.

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, tesis dengan judul **“Kontribusi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Berafiliasi terhadap Kinerja Guru SD Negeri Kecamatan Bayang Utara Kabupaten Pesisir Selatan”**, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik baik di Universitas Negeri Padang maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, penilaian, dan rumusan saya sendiri, tanpa bantuan tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing.
3. Di dalam karya tulis ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali dikutip secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan di dalam naskah saya dan disebutkan nama pengarangnya, 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, Juni 2013
Saya yang menyatakan,

Eka Dedi Arman
Nim. 59916

KATA PENGANTAR

Puji syukur diucapkan atas kehadiran Allah Swt karena atas rahmat dan hidayah-Nya penulisan tesis ini dapat diselesaikan. Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan studi pada Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.

Dalam menyelesaikan tesis ini penulis banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak, dan sudah sepantasnya disampaikan ungkapan rasa terimakasih dan penghargaan kepada:

1. Dr. Yahya dan Prof. Dr. Hj. Nurhizrah Gistituati, M.Ed, dan selaku Pembimbing I dan II yang dengan penuh kearifan dan ketulusan hati memberikan arahan dan saran dalam penulisan tesis ini.
2. Prof. Dr. Sufyarma Marsidin, M.Pd., Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd., dan Prof. Dr. Mukhaiyar, selaku dosen penguji yang telah memberikan sumbangan pemikiran berupa saran dan kritikan demi kesempurnaan tesis ini.
3. Pimpinan Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang yang senantiasa memberikan kemudahan demi kelancaran studi penulis dalam perkuliahan sampai selesainya penulisan tesis ini dengan baik.
4. Para dosen Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang yang telah membimbing penulis selama perkuliahan, serta segenap karyawan program Pascasarjana Universitas Negeri Padang yang telah memberikan pelayanan terbaik kepada penulis.
5. Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan yang telah memberikan izin dalam penelitian ini.
6. Kepala Sekolah dan guru-guru SD Negeri Kecamatan Bayang Utara, yang telah membantu dalam mempermudah pelaksanaan penelitian ini.
7. Kedua orang tua tercinta Ibu (Armawati, S.Pdi) dan Ayah (Rosman), terimakasih untuk doa dan pengorbanannya yang sangat luar biasa.
8. Teristimewa untuk istriku tercinta (Liza Nola Sari, S.Pdi) dan anakku tersayang (Rifqi Pratama Denosa), yang dengan penuh kesabaran selalu

menyemangati dalam pelaksanaan perkuliahan dan penyelesaian tesis ini.

9. Adik-adikku terkasih (Wiwit Susilawati. S.Kep., Sri Nengsih, M.Si., Rizky Buana Putra, Dina Hasneti, dan Romi Supitri, S.Pdi.) terimakasih untuk dukungan, pengertian dan doa yang telah diberikan selama ini.
10. Rekan-rekan mahasiswa Program Pascasarjana Program Studi Administrasi Pendidikan yang telah banyak membantu dalam diskusi untuk penyelesaian tesis ini.

Penulisan tesis ini telah dilakukan dengan sebaik-baiknya. Harapan penulis semoga tesis ini bermanfaat.

Padang, Juni 2013
Penulis,

Eka Dedi Arman
Nim. 59916

DAFTAR ISI

ABSTRACT.....	i
ABSTRAK.....	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Pembatasan Masalah	7
D. Rumusan Masalah	7
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian	8
BAB II. KAJIAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori.....	12
1. Kinerja Guru	12
2. Gaya kepemimpinan kepala sekolah Guru.....	33
3. Motivasi berafiliasi.....	41
B. Penelitian yang Relevan.....	48
C. Kerangka Pemikiran.....	49
D. Hipotesis Penelitian.....	52
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	
A. Metode Penelitian	53
B. Wilayah Penelitian	53
C. Populasi dan Sampel	54
D. Definisi Operasional	58
E. Instrumen Penelitian	60

F. Pengumpulan Data	64
G. Teknik Analisis Data.....	65
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Data.....	68
B. Pengujian Persyaratan Analisis	76
C. Pengujian Hipotesis	79
D. Pembahasan.....	93
E. Keterbatasan Penelitian.....	102
BAB V. KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	
A. Kesimpulan	104
B. Implikasi Hasil Penelitian	105
C. Saran.....	108
DAFTAR RUJUKAN	110
LAMPIRAN.....	108

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Sebaran Populasi Berdasarkan Sekolah	54
2. Sebaran Populasi Berdasarkan Strata Pendidikan dan Masa Kerja	55
3. Hasil Perhitungan Sampel	57
4. Penyebaran Sampel Berdasarkan Strata.....	57
5. Kisi-Kisi Instrumen Uji Coba	60
6. Rangkuman Hasil Uji Validitas	63
7. Rangkuman Hasil Analisis Reliabilitas Instrumen	64
8. Distribusi Frekuensi Skor Kinerja Guru	68
9. Tingkat Pencapaian Responden Setiap Indikator Kinerja Guru	69
10. Distribusi Frekuensi Skor Gaya kepemimpinan kepala sekolah.....	71
11. Tingkat Pencapaian Renspon Setiap Indikator Gaya kepemimpinan kepala sekolah	72
12. Distribusi Frekuensi Skor Motivasi berafiliasi	74
13. Tingkat Pencapaian Respon Setiap Indikator Motivasi berafiliasi	75
14. Rangkuman Hasil Uji Normalitas	77
15. Rangkuman Analisis Kemandirian antar Variabel Bebas.....	78
16. Rangkuman Hasil Analisis Uji Linieritas X_1 terhadap Y.....	79
17. Rangkuman Hasil Analisis Uji Linieritas X_2 terhadap Y.....	79
18. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Antara Variabel Gaya kepemimpinan kepala sekolah dan Kinerja Guru	80
19. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Variabel Gaya kepemimpinan kepala sekolah dan Kinerja Guru	81
20. Rangkuman Hasil Uji Koefisien Regresi Motivasi berafiliasi terhadap Kinerja Guru	82
21. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Skor Variabel Motivasi berafiliasi dengan Variabel Kinerja Guru	84

22. Rangkuman Hasil Uji Keberartian Persamaan Regresi Motivasi Berafiliasi terhadap Variabel Kinerja Guru.....	85
23. Rangkuman Hasil untuk Uji Koefisien Regresi Motivasi berafiliasi terhadap Kinerja Guru.....	85
24. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Antara Variabel Gaya kepemimpinan kepala sekolah dan Motivasi berafiliasi terhadap Kinerja Guru	87
25. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Antara Variabel Gaya kepemimpinan kepala sekolah dan Motivasi berafiliasi terhadap Kinerja Guru	88
26. Rangkuman Hasil untuk Uji Koefisien Regresi Gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan Motivasi berafiliasi (X_2) terhadap Kinerja Guru.	88
27. Kontribusi Relatif dan Kontribusi Efektif Gaya kepemimpinan kepala sekolah dan Motivasi berafiliasi terhadap Variabel Kinerja Guru.....	91
28. Rangkuman Analisis Korelasi Parsial.....	91

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Pemikiran.....	52
2. Histogram Kinerja Guru.....	69
3. Histogram Gaya kepemimpinan kepala sekolah	71
4. Histogram Motivasi berafiliasi.....	74
5. Regresi Linier Gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan Kinerja Guru	83
6. Regresi Linier Motivasi berafiliasi (X_2) dan Kinerja Guru.....	86
7. Regresi Ganda Gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan Motivasi berafiliasi (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y)	90

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuisisioner Uji Coba	114
2. Data Mentah Uji Coba	
a. Kinerja Guru	125
b. Gaya kepemimpinan kepala sekolah Guru.....	126
c. Motivasi berafiliasi.....	127
3. Analisis Uji Coba Instrumen	
a. Kinerja Guru	128
b. Gaya kepemimpinan kepala sekolah Guru.....	130
c. Motivasi berafiliasi.....	132
4. Kisi-kisi Instrumen Peneliitian.....	134
5. Kuesioner Penelitian	135
6. Data Mentah Variabel Penelitian	147
7. Rekap Data Penelitian	153
8. Perhitungan Statistik Dasar dan FreKuensi Masing-masing Variabel.....	155
9. Uji Normalitas	158
10. Uji Homogenitas	159
11. Uji Independensi	160
12. Uji Linieritas	161
13. Pengujian Hipotesis Pertama.....	162
14. Pengujian Hipotesis Kedua	163
15. Pengujian Hipotesis Ketiga	164
16. Korelasi Parsial	165
17. Kontribusi Efektif dan Kontribusi Efektif Variabel Bebas terhadap Variabel Terikat	166
18. Surat Permohonan Izin Penelitian dari Pascasarjana	168
19. Surat Izin Penelitian dari Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan....	169
20. Surat Keterangan telah Melakukan Penelitian	170

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan berperan penting dalam kehidupan suatu bangsa. Suatu generasi dapat mewariskan budaya berupa pengetahuan, keterampilan, sikap dan nilai melalui pendidikan kepada generasi penerusnya. Namun pendidikan tidak cukup hanya sebagai transmisi (penerusan) budaya saja, tetapi perlu berorientasi ke masa depan dengan memperhatikan tuntutan kemajuan zaman dan persaingan global.

Lembaga pendidikan beserta para pendidik dituntut agar dapat membentuk manusia berkualitas yang beriman, bertaqwa, berakhlak mulia, memiliki daya inovatif, kreatif, dan dedikatif yang tinggi. Para lulusan lembaga pendidikan diharapkan akan memiliki kecerdasan intelektual yang seimbang dengan kecerdasan spiritual. Dengan cara demikian mereka dapat mewujudkan sosok pribadi yang utuh, menghayati dan mengamalkan nilai-nilai agama dan nilai-nilai luhur budaya bangsa. Ke depan peranan pendidikan semakin penting yakni sebagai wahana untuk membangun sumberdaya manusia yang beriman dan bertaqwa serta menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi yang diperlukan dalam pembangunan bangsa.

Guru mempunyai peranan yang sangat penting dalam meningkatkan mutu pendidikan. Oleh sebab itu meningkatkan mutu guru merupakan hal yang paling utama untuk dilakukan. Mulyasa (2009) menyatakan bahwa guru merupakan komponen paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan

hasil pendidikan yang berkualitas, oleh karena itu upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa didukung oleh guru yang profesional dan berkualitas. Dengan kata lain perbaikan kualitas pendidikan harus berpangkal pada guru dan berujung pada guru pula.

Selain itu guru juga sebagai ujung tombak pendidikan memiliki peran yang sangat strategis dalam usaha meningkatkan kualitas pendidikan. Sebagai agen pembelajaran guru harus bekerja secara profesional dalam melaksanakan tugasnya. Dalam UU No. 14 tahun 2005 dinyatakan bahwa guru sebagai pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Sebagai tenaga profesional, guru dituntut untuk melaksanakan tugasnya dengan komitmen dan kinerja yang tinggi.

Perencanaan sangat penting sebelum melaksanakan suatu kegiatan, termasuk kegiatan pembelajaran. Guru harus menyusun perencanaan pembelajaran sebelum masuk ke dalam kelas, sebagai pedoman dalam pelaksanaan pembelajarannya. Selama pelaksanaan pembelajaran, guru seharusnya memperhatikan kesesuaian antara perencanaan yang dibuat dengan proses pembelajaran tersebut. Bisa saja ada bagian-bagian dari perencanaan yang sudah disusun tersebut sulit atau tidak bisa dilaksanakan di suatu kelas tertentu. Bisa juga ada metoda pembelajaran yang sudah direncanakan tidak dapat dilaksanakan pada kelas dengan karakteristik tertentu, tetapi pada kelas

yang lain dapat dilaksanakan. Adanya ketidaksesuaian antara perencanaan yang disusun dengan pelaksanaan pembelajaran di dalam kelas harus menjadi catatan bagi guru dan dijadikan pedoman bagi guru dalam menyusun perencanaan pembelajaran berikutnya. Artinya perencanaan pembelajaran tersebut harus senantiasa diperbaiki dan disesuaikan dengan kondisi kelas yang akan diajar.

Tuntutan terhadap perbaikan mutu pendidikan semakin hari semakin meningkat seiring dengan semakin pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Oleh sebab itu perbaikan pembelajaran harus dimulai dari diri guru sendiri, di mana di dalam diri guru harus tertanam suatu sikap yang selalu berusaha meningkatkan kualitas pembelajaran dalam rangka peningkatan kemampuan kognitif, afektif, dan psikomotor peserta didik. Dalam hal ini guru dituntut untuk selalu meningkatkan kinerjanya. Peningkatan kinerja sangat perlu dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan, karena kinerja merupakan hal yang sangat penting dan menjadi faktor penentu berhasil atau tidaknya proses pembelajaran. Sebagaimana menurut Wahyusumijo (1999), kinerja guru adalah hasil kerja yang dicapai seorang guru dalam melaksanakan tugas sebagai pemimpin dan pengelola proses pembelajaran. Lebih lanjut Ia menyatakan bahwa semakin baik kinerja guru akan semakin besar pula kemungkinan tujuan sekolah tercapai secara efektif dan efisien.

Namun kenyataan yang teramati di lapangan saat ini, terutama di sekolah-sekolah dasar di Kecamatan Bayang Utara memperlihatkan kinerja

guru belum sebagaimana yang diharapkan. Berdasarkan hasil pengamatan sementara penulis di beberapa sekolah dasar di Kecamatan Bayang Utara terlihat masih ada guru yang kurang peduli terhadap keluhan siswa atau terhadap siswa yang bermasalah; meninggalkan kelas pada jam belajar; tidak disiplin dengan waktu, misalnya datang terlambat dan pulang sebelum waktunya; dan ada guru yang tidak siap dengan perangkat pembelajarannya di dalam melaksanakan pembelajaran.

Fenomena tersebut memperlihatkan kurang maksimalnya kinerja. Hal ini tidak bisa dibiarkan karena akan berakibat pada semakin rendahnya kualitas pendidikan di Kecamatan Bayang Utara Kabupaten Pesisir Selatan Oleh karena itu penulis ingin meneliti lebih jauh bagaimana sebenarnya kinerja guru SDN di Kecamatan Bayang, serta mencari faktor-faktor apa yang menyebabkan kinerja guru tersebut tidak sebagaimana yang diharapkan.

B. Identifikasi Masalah

Tinggi rendahnya kinerja guru, menurut para ahli, disebabkan oleh banyak faktor. Dari kajian teori ditemukan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru antara lain adalah: kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya, motivasi (motivasi kerja, motivasi berprestasi, dan motivasi berafiliasi), komitmen, sikap, dan minat guru terhadap pekerjaannya; insentif, kepemimpinan, pengawasan, lingkungan kerja, supervisi, dan komunikasi (Steers, 1990; Anoraga, 1992, Mitrani, 1995; Saydam, 2000; Tiffin dan Mc.Cormick dalam Srimulyo; 2003). Dari pengamatan sementara di beberapa sekolah dasar di Kecamatan bayang Utara, dan dari hasil wawancara

penulis terhadap beberapa orang guru terungkap atau teridentifikasi beberapa masalah yang diduga bisa mempengaruhi kinerja guru SDN Kecamatan Bayang Utara Kabupaten Pesisir Selatan. Permasalahan tersebut adalah:

1. Adanya guru yang meninggalkan tugas jika pimpinan tidak berada di tempat.
2. Adanya keluhan guru tentang perilaku kepala sekolah yang kurang peduli apakah guru melaksanakan tugasnya dengan baik atau tidak. Kepala sekolah hampir tidak pernah menegur guru yang terlambat datang ke sekolah, atau memberikan apresiasi kepada guru yang sudah bekerja dengan baik.
3. Adanya keluhan guru tentang tidak adanya pengarahan atau bimbingan dari kepala sekolah tentang pelaksanaan tugas guru.
4. Adanya keluhan guru tentang kepala sekolah yang kurang mau mendengarkan keluhan-keluhan atau masalah-masalah yang dihadapi guru, baik masalah yang berhubungan dengan tugas maupun masalah pribadi. Dengan kata lain, adanya guru yang mengeluh bahwa kepala sekolah kurang memberikan perhatian kepada masalah yang dihadapi guru.
5. Adanya keluhan guru terhadap perilaku kepala sekolah yang otoriter, kurang terbuka, dan kurang mau melibatkan guru dalam pembuatan keputusan yang berhubungan dengan program sekolah dan pembagian tugas pembelajaran.
6. Terlihat adanya kepala sekolah yang sering meninggalkan tugas dengan alasan rapat di UPTD atau di Dinas Pendidikan Kabupaten.

7. Hubungan sesama guru di sekolah yang kurang harmonis. Hal ini terlihat dari kurangnya rasa saling menghargai, saling mempercayai, saling membantu/bekerja sama di antara guru; bahkan ada guru yang bertengkar dengan teman sejawat di sekolah.
8. Adanya guru yang melaksanakan tugas hanya ala kadarnya saja, dengan kata lain kurangnya tanggung jawab, komitmen, dan kepedulian.
9. Terlihat adanya guru yang kurang bersemangat dalam melaksanakan tugasnya, kurang peduli pada peserta didik, kurang bersosialisasi, serta kurang mau bekerja sama dengan teman sejawat.
10. Terlihat adanya guru yang acuh tak acuh terhadap masalah yang dihadapi oleh guru lain, bahkan terkesan adanya guru yang justru senang jika teman sejawatnya mengalami masalah dengan pekerjaan atau masalah pribadi.
11. Adanya guru yang kurang patuh terhadap aturan-aturan yang telah ditetapkan, seperti datang dan pulang sekolah semaunya, tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan; tidak menyiapkan perangkat pembelajaran di dalam melaksanakan tugas; meninggalkan sekolah/kelas pada saat jam pelajaran sedang berlangsung; serta kurang peduli terhadap masalah-masalah pembelajaran siswa.
12. Adanya ketidakpuasan guru terhadap kinerja kepala sekolah, sebagaimana dilakukan oleh guru untuk mendemo kepala sekolah agar turun dari jabatannya.

13. Adanya keluhan guru tentang kurang lengkapnya sarana dan prasarana pembelajaran yang ada; serta tidak adanya insentif yang diberikan kepala sekolah terhadap pelaksanaan tugas tambahan yang dilakukan guru.
14. Adanya guru yang kurang mampu melaksanakan pembelajaran yang aktif, kreatif, inovatif, dan menyenangkan.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang teridentifikasi tersebut di atas terlihat bahwa banyak faktor yang diduga bisa mempengaruhi kinerja guru SDN Kecamatan Bayang Utara. Faktor-faktor tersebut antara lain adalah: motivasi kerja, motivasi berprestasi, motivasi berafiliasi, komitmen, kompetensi, dan disiplin kerja guru; gaya kepemimpinan kepala sekolah; insentif; lingkungan kerja; supervisi; dan iklim organisasi. Semua faktor tersebut memang perlu untuk diteliti. Namun mengingat keterbatasan kemampuan, waktu, tenaga, dan biaya; maka penelitian ini dibatasi hanya pada faktor gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berafiliasi guru. Faktor gaya kepemimpinan dan motivasi berafiliasi ini dipilih karena kedua faktor ini memperlihatkan fenomena permasalahan yang cukup krusial sehingga diduga kuat mempengaruhi kinerja guru SDN Kecamatan Bayang Timur Kabupaten Pesisir Selatan sehingga kurang optimal.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, rumusan masalah penelitian ini secara umum adalah: “Apakah motivasi berafiliasi dan gaya

kepemimpinan kepala sekolah berkontribusi terhadap kinerja guru SDN Kecamatan Bayang Timur Kabupaten Pesisir Selatan”. Secara lebih spesifik, rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan kepala sekolah berkontribusi terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bayang Utara Kabupaten Pesisir Selatan?
2. Apakah motivasi berafiliasi berkontribusi terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bayang Utara Kabupaten Pesisir Selatan?
3. Apakah motivasi berafiliasi dan gaya kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bayang Utara Kabupaten Pesisir Selatan?

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan jawaban tentang kontribusi motivasi berafiliasi dan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk mengungkap:

- a. Kontribusi gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bayang Utara Kabupaten Pesisir Selatan.
- b. Kontribusi motivasi berafiliasi guru terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bayang Utara Kabupaten Pesisir Selatan.

- c. Kontribusi motivasi berafiliasi dan gaya kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bayang Utara Kabupaten Pesisir Selatan.

2. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat, baik secara teoritis dan praktis. Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu manajemen atau administrasi pendidikan. Sedangkan secara praktis, penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi:

- a. Para guru, khususnya guru di Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bayang Utara Kabupaten Pesisir Selatan, sebagai bahan masukan untuk meningkatkan kinerja dalam proses pembelajaran di sekolah.
- b. Kepala Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bayang Utara Kabupaten Pesisir Selatan, sebagai bahan masukan dalam peningkatan kinerja guru sehingga dapat melakukan supervisi pembelajaran terhadap guru.
- c. Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan sebagai bahan evaluasi dan pertimbangan dalam peningkatan kinerja guru yang berada dalam kawasan tugasnya.
- d. Peneliti yang lain atau peneliti selanjutnya, sebagai bahan rujukan dalam meneliti masalah yang relevan.