

**KONTRIBUSI MOTIVASI KERJA DAN KEPEMIMPINAN KEPALA
SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR
DI KECAMATAN BUKIK BARISAN
KABUPATEN LIMA PULUH KOTA**

TESIS



Oleh

**WARDI
19044/2010**

Ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam
Mendapatkan gelar Magister Pendidikan

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2013**

ABSTRACT

Wardi. 2013. The Contribution Of Principal's Motivation and Leadership To Work Performance Of Elementary School Teachers In Bukik Barisan District Lima Puluh Kota Regency. Thesis. Post Graduate Program of Padang State University.

Teacher's performance is one important component of the learning process, without heed other components. This study originated from the lack of teachers' professional in performing their duties. The purpose of the study is to determine whether there is a contribution to the performance of work motivation of teachers, whether there is a contribution of the Principal's leadership to teacher's performance, and whether there is a contribution both work motivation and leadership of Principals to teacher's performance.

The population of this study are all Elementary Schools located in the Bukik Barisan District, a total of 31 schools, with teachers as many as 267 people. Sampling technique using proportionate stratified random sampling technique, using the allocation proportion with the level of precision of 5%, so that the sample amounted to 167 people. Instruments used to deploy Likert scale questionnaire (motivation, leadership of the principal and teacher's performance). The data obtained then analyzed by the simple correlation formula, and continued with the double correlation. To determine the contribution of each variable the regression formula was used.

The results of data analysis indicate that: (1) There is a significant relationship between work motivation on the results of the teachers' performance at $\alpha = 0.05$ based on the calculation of the correlation coefficient 0.466. This means that the contribution is 21.72% to the results of performance motivation Elementary School teachers in Bukik Barisan District Lima Puluh Kota Regency. (2) There is a significant relationship between principal leadership on teachers' performance results at $\alpha = 0.05$ based on the calculation of correlation coefficients 0.621. This means that there is 38.56% contribution to the leadership of the Principal results of the performance of teachers in at Elementary School in Bukik Barisan District Lima Puluh Kota Regency (3) There is a significant relationship between work motivation and Principal's leadership on teacher's performance outcomes at $\alpha = 0.05$ based on the calculation of the correlation coefficient 0.711. This means that there is 50.55% contribution of motivation and leadership of the Principals to the results of the performance of Elementary School teachers in Bukik Barisan District Lima Puluh Kota Regency.

ABSTRAK

Wardi. 2012. Kontribusi Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Bukik Barisan Kabupaten Lima Puluh Kota. Tesis. Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.

Kinerja guru adalah salah satu komponen yang penting dalam proses pembelajaran, tanpa mengindahkan komponen-komponen yang lainnya. Penelitian ini berawal dari kurang profesionalnya guru dalam melakukan tugasnya. Tujuan dilakukannya penelitian adalah untuk mengetahui apakah terdapat kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja guru, apakah terdapat kontribusi kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, dan apakah terdapat kontribusi secara bersama-sama motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

Populasi penelitian ini adalah seluruh Sekolah Dasar yang terdapat di kecamatan Bukik Barisan, secara keseluruhan berjumlah 31 sekolah, dengan guru sebanyak 267 orang. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik *proportionate stratified random sampling*, dengan memakai alokasi proporsi dengan tingkat presisi sebesar 5%, sehingga sampel berjumlah 167 orang. Instrumen digunakan dengan menyebarkan angket dalam skala likert (motivasi kerja, kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru). Data yang diperoleh kemudian dianalisis rumus korelasi sederhana, dan dilanjutkan dengan korelasi ganda. Untuk mengetahui sumbangan masing-masing variabel digunakan rumus regresi.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa: (1) Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja terhadap hasil kinerja guru pada $\alpha = 0,05$ berdasarkan perhitungan koefisien korelasi 0,466. Ini berarti bahwa 21,72 % kontribusi motivasi kerja terhadap hasil kinerja guru guru Sekolah Dasar di kecamatan Bukik Barisan Kabupaten Lima Puluh Kota, (2) Terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap hasil kinerja guru pada $\alpha = 0,05$ berdasarkan perhitungan koefisien korelasi 0,621. Ini berarti bahwa 38,56% kontribusi kepemimpinan kepala sekolah terhadap hasil kinerja guru guru Sekolah Dasar di kecamatan Bukik Barisan Kabupaten Lima Puluh Kota, (3) Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap hasil kinerja guru pada $\alpha = 0,05$ berdasarkan perhitungan koefisien korelasi 0,711. Ini berarti bahwa 50,55% kontribusi motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap hasil kinerja guru Sekolah Dasar di kecamatan Bukik Barisan Kabupaten Lima Puluh Kota.

PERSETUJUAN AKHIR TESIS

Nama Mahasiswa : Fitria

N I M : 51746

Nama

Tanda Tangan

Tanggal

Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd.
Pembimbing I

Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd.
Pembimbing II

Direktur Program Pascasarjana
Universitas Negeri Padang

Ketua Program Studi/Konsentrasi

Prof. Dr. Mukhaiyar, M. Pd.
NIP. 19500612 197603 1 005

Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd..
NIP. 19550921 198303 1 004

PERSETUJUAN KOMISI UJIAN TESIS MAGISTER KEPENDIDIKAN

No.	Nama	Tanda Tangan
1.	<u>Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd.</u> (Ketua)	_____
2.	<u>Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd.</u> (Sekretaris)	_____
3.	<u>Prof. Dr. H. Sufyarma Marsidin, M.Pd.</u> (Anggota)	_____
4.	<u>Dr. Yahya, M.Pd.</u> (Anggota)	_____
5.	<u>Prof. Dr. Mukhaiyar, M. Pd.</u> (Anggota)	_____

Mahasiswa

Nama Mahasiswa : **Wardi**
N I M : 19044
Tanggal Ujian : 13 - 3 - 2013

KATA PENGANTAR

Syukur *Alhamdulillahirobbal'alamiin* penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan judul **Kontribusi Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Bukik Barisan Kabupaten Lima Puluh Kota**. Shalawat beriring salam disampaikan kepada nabi besar Muhammad SAW yang telah memberikan bimbingan kepada umat manusia, sehingga mampu menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi seperti sekarang ini.

Tujuan tesis ini adalah untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd) pada Program Studi Administrasi Pendidikan Program Pascasarjana (PPS) Universitas Negeri Padang. Pada kesempatan kali ini penulis menyampaikan rasa hormat dan terima kasih pada:

1. Prof. Dr. Mukhaiyar, M.Pd selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang, sekaligus sebagai dosen kontributor yang telah memberikan dukungan dan fasilitas selama perkuliahan.
2. Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd selaku Ketua Prodi Administrasi Pendidikan sekaligus sebagai Pembimbing I yang telah memberi kemudahan dan bantuan dalam menyusun proposal tesis ini.
3. Prof. Dr. H. Rusdinal M.Pd sebagai Pembimbing II yang telah memberi kemudahan dan bantuan dalam menyusun proposal tesis ini.
4. Dr. Yahya M.Pd, dan Prof. Dr. Sufyarma Marsidin M.Pd sebagai dosen kontributor yang telah memberi saran dan bantuan dalam menyusun tesis ini.
5. Kepala Sekolah Dasar di Kecamatan Bukik Barisan Kabupaten Lima Puluh Kota yang telah memberikan bantuan, saran, doa dan bimbingan dalam penyelesaian tesis ini.
6. Guru-guru Sekolah Dasar di Kecamatan Bukik Barisan Kabupaten Lima Puluh Kota yang telah memberikan bantuan, saran, doa dan bimbingan dalam penyelesaian tesis ini.

7. Yang tercinta Ayahanda alm Sanusi, Ibunda Yunidar, Istri Desi Malgusti, ananda Rahmanina Wardi dan Bima Satria Wardi yang senantiasa membantu memberikan dorongan semangat untuk menulis.
8. Teman-teman yang telah memberikan dukungan moril dan motivasi dalam pelaksanaan penelitian.

Akhir kata hanya kepada Allah SWT tempat berserah diri, semoga penulisan ini dapat diterima sebagai amalan yang mendapatkan ridhoNya serta berguna bagi yang membaca, *amin yaa robbal'alam*.

Padang, 17 Januari 2013

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRACT	i
ABSTRAK	ii
PERSETUJUAN AKHIR	iii
PERSETUJUAN KOMISI	iv
SURAT PERNYATAAN	v
KATA PENGANTAR	vi
KATA PERSEMBAHAN	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR LAMPIRAN	xi

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Pembatasan Masalah	7
D. Perumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian	8
F. Manfaat Penelitian	9

BAB II. KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori	10
1. Hakikat Kinerja Guru Sekolah Dasar (SD)	10
a. Pengertian Kinerja Guru Sekolah Dasar (SD)	10
b. Pentingnya Kinerja Guru Sekolah Dasar (SD)	12
c. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Dasar (SD)	14
2. Hakikat Motivasi Kerja	15
a. Pengertian Motivasi Kerja	15
b. Pentingnya Motivasi Kerja	17
c. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	20
3. Hakikat Kepemimpinan Kepala Sekolah	21
a. Pengertian Kepemimpinan Kepala Sekolah	21
b. Pentingnya Kepemimpinan Kepala Sekolah	22

c. Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	24
B. Kajian Penelitian yang Relevan	25
C. Kerangka Pemikiran	26
D. Hipotesis.....	30
 BAB III. METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	31
B. Tempat dan Waktu Penelitian	31
C. Populasi dan Sampel	31
D. Definisi Operasional.....	35
E. Pengembangan Instrumen	38
F. Teknik Pengumpulan Data	39
G. Teknik Analisis Data.....	40
 BAB IV. HASIL PENELITIAN	
A. Deskripsi Data	42
B. Pengujian Persyaratan Analisis Data	46
C. Pengujian Hipotesis.....	48
D. Pembahasan.....	50
 BAB V. PENUTUP	
A. Kesimpulan	59
B. Implikasi.....	60
C. Saran.....	63
 Daftar Rujukan	64

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Indikator Motivasi Kerja.....	66
2. Angket Motivasi Kerja.....	67
3. Analisis Validitas Motivasi Kerja	71
4. Indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah	72
5. Angket Kepemimpinan Kepala Sekola	73
6. Analisis Validitas Kepemimpinan Kepala Sekolah	78
7. Indikator Kinerja Guru.....	79
8. Angket Kinerja Guru.....	80
9. Analisis Validitas Kinerja Guru	87
10. Reabilitas Variabel Motivasi Kerja.....	88
11. Reabilitas Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah	89
12. Reabilitas Variabel Kinerja Guru.....	90
13. Hasil Data Variabel Motivasi Kerja.....	91
14. Hasil Data Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah	95
15. Hasil Data Variabel Kinerja Guru.....	98
16. Normalitas Variabel Motivasi Kerja	101
17. Normalitas Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah	105
18. Normalitas Variabel Kinerja Guru.....	109
19. Uji Independensi Antar Variabel Bebas/ Prediktor.....	113
20. Pengujian Hipotesis Data Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru	114
21. Pengujian Model Regresi sederhana Y atas X1	119
22. Uji Signifikan Linearitas Y atas X1	120
23. Uji Korelasi Y atas X1	124

24. Kuadrat Galat X_1 terhadap Y	126
25. Pengujian Hipotesis Data Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru	128
26. Pengujian Model Regresi sederhana Y atas X_2	133
27. Uji Signifikan Linearitas Y atas X_2	134
28. Uji Korelasi Y atas X_2	137
29. Kuadrat Galat X_2 terhadap Y	140
30. Pengujian Hipotesis Data Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru	143
31. Pengujian Model Regresi ganda	148
32. Uji Signifikan Linearitas Y atas X_1	120
33. Uji Korelasi Ganda	152
34. Surat Izin Penelitian	153
35. Surat Izin Uji Coba Angket.....	154
36. Surat Izin Pengisian Angket.....	155

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan suatu aspek kehidupan yang sangat mendasar bagi pembangunan bangsa. Menurut Purwanto (2006: 11), pendidikan adalah segala usaha orang dewasa dalam pergaulan dengan anak-anak untuk memimpin perkembangan jasmani dan rohaninya ke arah kedewasaan. Menurut Mudyaharjo (2004: 49), sekolah adalah lembaga pendidikan formal sebagai salah satu wadah untuk menyelenggarakan pendidikan, dan penciptaanya untuk penguasaan bahasa tertulis dalam masyarakat yang berkembang makin sistematis dan meningkat. Dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah yang melibatkan guru sebagai pendidik dan siswa sebagai peserta didik, diwujudkan dengan adanya interaksi belajar mengajar atau proses pembelajaran. Agar dapat menciptakan proses pembelajaran yang bermutu dan berhasil, dapat dilakukan dengan mewujudkan proses pengajaran dan pembelajaran yang efektif dan efisien dalam mencapai tujuan pembelajaran.

Tujuan pendidikan dan pengajaran diartikan sebagai suatu bentuk usaha untuk memberikan rumusan hasil yang yang diharapkan dari siswa sebagai subjek belajar, sehingga memberi arah kemana proses belajar mengajar itu harus dibawa dan dilaksanakan. Sehingga efektifitas proses pembelajaran menurut Iskandar (2009: 95), sangat tergantung kepada kesiapan daripada seorang pendidik. Dengan demikian kualitas pendidikan pun akan menjadi lebih baik. Ivan Illich dalam Mudyaharjo (2004: 49) menyatakan bahwa :

Suatu sistem pendidikan yang baik harus mempunyai tiga tujuan, yaitu (1) memberi kesempatan kepada semua orang untuk bebas dan mudah memperoleh sumber belajar setiap saat, (2) memungkinkan semua orang yang ingin memberikan pengetahuan mereka kepada orang lain dapat dengan mudah melakukannya, demikian pula bagi yang ingin mendapatkannya, (3) menjamin tersedianya masukan umum yang berkenaan dengan pendidikan.

Banyak faktor yang turut mempengaruhi tinggi-rendahnya kualitas pendidikan, salah satu faktor yang menjadi tolok ukur keberhasilan sekolah adalah kinerja guru. Kinerja guru yang dimaksud adalah hasil kerja guru yang terefleksi dalam cara merencanakan, melaksanakan, dan menilai proses belajar mengajar (PBM) yang intensitasnya dilandasi oleh etos kerja, serta disiplin profesional guru dalam proses pembelajarannya. Menurut Majid dalam Yamin, (2010: 10), standar kompetensi guru adalah “suatu ukuran yang ditetapkan atau dipersyaratkan dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan berperilaku layaknya seorang guru untuk menduduki jabatan fungsional sesuai bidang tugas, kualifikasi dan jenjang pendidikan”. Dalam hal ini maka guru memiliki peran yang sangat penting dalam proses belajar mengajar, dimana tanggung jawab atas mutu pendidikan menjadi hal yang utama. Dengan demikian maka guru harus dapat mengembangkan dirinya dengan ilmu pengetahuan dan keterampilan-keterampilan yang dibutuhkan dalam pembelajaran.

Menurut Usman (2011: 7) “tugas guru sebagai profesi meliputi mendidik, mengajar dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup. Mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sedangkan melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan pada siswa”

Menurut Danim (2010: 35) “guru profesional melakukan aktifitas pengembangan diri yang cerdas dan kontinyu. Dia menyadari bahwa tanpa tumbuh secara profesional akan ditelan oleh sejarah peradapan pendidikan, ilmu pengetahuan, dan teknologi”. Berdasarkan pengertian tersebut, dapat diketahui bahwa tugas guru bukan saja mengajar semata, tetapi dimulai dari proses perencanaan sampai dengan penilaian. Tugas tersebut tidak mudah dilakukan, apabila guru tidak memiliki motivasi kerja yang baik serta koordinasi dari kepala sekolah.

Sekolah adalah lembaga yang bersifat kompleks dan unik, bersifat kompleks karena sekolah sebagai organisasi di dalamnya terdapat berbagai dimensi yang satu sama lain saling berkaitan dan saling menentukan. Sedangkan sifat unik, menunjukkan bahwa sekolah sebagai organisasi memiliki ciri-ciri tertentu yang tidak dimiliki oleh organisasi-organisasi lain. Ciri-ciri yang menempatkan sekolah memiliki karakter tersendiri, di mana terjadi proses belajar mengajar, tempat terselenggarakannya pembudayaan kehidupan umat manusia. Karena sifatnya yang kompleks dan unik tersebutlah, sekolah sebagai organisasi memerlukan tingkat koordinasi yang tinggi.

Sekolah dasar (SD) merupakan suatu organisasi yang memerlukan pengelolaan terpadu, baik oleh guru sebagai pelaksana kegiatan belajar mengajar di kelas maupun oleh kepala sekolah sebagai pengendali kegiatan di sekolah. Koordinasi yang baik oleh kepala sekolah melahirkan pencapaian tujuan sekolah, serta tujuan dari pada individu yang ada di lingkungan

sekolah. Disamping itu, keterpaduan kerja guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar serta penciptaan situasi yang kondusif merupakan prasarat keberhasilan tujuan sekolah.

Pendidikan merupakan sistem kerja yang saling terkait antara komponen yang satu dengan yang lain. Bila selama ini guru selalu menjadi sorotan sekaligus ujung tombak pelaksanaan pendidikan di berbagai jenjang, sebenarnya masih ada komponen lain yang harus diberdayakan dalam aplikasi pendidikan di lapis bawah yaitu peran kepala sekolah. Kinerja guru dalam mengabdikan dirinya sebagai pengajar dan pendidik terkait erat dengan kondisi lingkungan sekaligus figur kepala sekolah.

Salah satu tugas kepala sekolah adalah sebagai pembina dan pembimbing guru agar bekerja dengan betul dalam proses pembelajaran siswanya. Dari segi kepemimpinan, seorang kepala sekolah mungkin perlu mengadopsi gaya kepemimpinan transformasional, agar semua potensi yang ada di sekolah dapat berfungsi secara optimal.

Hasil pengamatan awal tentang kinerja guru ditemukan bahwa sebagian kurang profesional dalam melakukan tugas. Prestasi yang ditorehkan oleh guru cenderung stagnan, kurangnya motivasi untuk meningkat hasil kerja. Hal ini dapat dilihat dari kurangnya pemanfaatan perkembangan teknologi yang dapat meningkatkan efektifitas proses belajar mengajar. Padahal dengan memanfaatkan teknologi yang canggih saat ini, dapat meningkatkan antusias siswa dari kejenuhan proses yang monoton. Masih ada guru yang melaksanakan tugasnya hanya sekedar melepas tanggung jawab hanya asal

mengajar saja dengan demikian mengakibatkan hasil yang tidak baik, dilihat dari rendahnya kemampuan siswa terhadap suatu materi yang telah diberikan. Masih ditemukan guru yang kurang menguasai kompetensi, yang berkaitan dengan kemampuan untuk melaksanakan program pengajaran, sehingga tujuan pembelajaran menjadi tidak fokus. Guru sering terlambat, bahkan ada yang sudah datang namun menunda-nunda untuk masuk kelas, sehingga siswa sering membuat gaduh di dalam kelas. Beberapa guru tidak punya program pengajaran dalam mengajar dan guru belum melaksanakan evaluasi pembelajaran secara objektif dan berkelanjutan. Permasalahan yang muncul tersebut dapat mempengaruhi hasil kerja yang dilakukan oleh guru, khususnya dalam proses belajar dan mengajar.

Untuk menunjang kinerja guru diperlukan profesionalisme dalam menjalankan proses pembelajaran secara efektif, untuk itu guru harus memiliki kompetensi profesional sesuai dengan kualitas yang diharapkan, namun kenyataan yang ditemukan di lapangan masih ada sebagian guru yang kurang profesional dalam menjalankan tugas sehari-hari dan begitu juga dengan motivasi kerja yang masih kurang, sehingga kinerja guru kurang berjalan secara optimal.

Sekolah sebagai suatu organisasi yang didalamnya terdapat personal guru, perlu dikembangkan motivasi kerja. Motivasi kerja dimaksud adalah suatu dorongan muncul dari dalam dan luar diri guru untuk melaksanakan tugas belajar mengajar. Agar kualitas pendidikan menjadi lebih baik, maka faktor motivasi kerja, faktor kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru

akan menjadi hal yang perlu diperhatikan. Berdasarkan pengamatan dan wawancara dengan beberapa guru sekolah dasar di kecamatan Bukik Barisan mengenai peningkatan kualitas pendidikan, yang berkaitan dengan kinerja guru, maka penulis ingin meneliti dengan judul: **Kontribusi antara Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di kecamatan Bukik Barisan Kabupaten Lima Puluh Kota.**

B. Identifikasi Masalah

Sebagaimana yang telah di uraikan dalam latar belakang masalah, bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor. Dua diantaranya adalah faktor motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah. Kedua faktor tersebut diprediksi lebih banyak memberikan pengaruh pada keberhasilan kinerja guru. Namun jika ditelusuri esensi dari tugas guru Sekolah Dasar (SD) maka ditemukan banyak faktor yang perlu pembenahan, agar tugas tersebut dapat berjalan sesuai yang diharapkan serta melahirkan hasil yang optimal.

Tugas Berdasarkan hal tersebut dapat diidentifikasi beberapa faktor, yaitu: Apakah guru SD Selama ini telah melaksanakan tugas merencanakan pembelajaran dengan baik?, Apakah setiap guru SD telah membuat satuan pengajaran yang disesuaikan dengan karakteristik bidang studi dan karakteristik siswa yang dihadapinya?, Apakah dalam merencanakan pembelajaran, setiap guru SD mendapatkan arahan dari kepala sekolah?, Apakah guru SD dalam melaksanakan pembelajaran menyiapkan media yang sesuai dengan materi yang diajarkan?, Apakah guru SD selama ini telah

melaksanakan evaluasi pembelajaran sesuai dengan fungsinya?, Apakah fasilitas yang tersedia di sekolah telah mendorong keinginan guru SD untuk mengelola pembelajaran dengan baik?, Apakah selama ini guru SD mendapatkan motivasi dari kepala sekolah sehingga mereka dapat meningkatkan kinerjanya?, Apakah motivasi yang dimiliki guru SD berpengaruh pada peningkatan kinerja mereka?, Apakah kepala sekolah SD sebagai pimpinan formal di sekolah selalu memperlihatkan perilaku yang dapat menarik simpati guru untuk melakukan tugas penuh keikhlasan dan pengabdian?, Apakah kerjasama antarguru SD dalam satu sekolah terbina dengan baik sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka?, Apakah perilaku kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh pada peningkatan kerja guru SD?

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan pada latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka ruang lingkup masalah penelitian ini dibatasi pada kontribusi antara motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sekolah dasar di kecamatan Bukik Barisan Kabupaten Lima Puluh Kota.

D. Perumusan Masalah

Bertolak dari identifikasi masalah dan pembatasan masalah di atas, maka secara operasional permasalahan yang akan diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berkontribusi terhadap kinerja guru sekolah dasar di kecamatan Bukik Barisan Kabupaten Lima Puluh Kota?

2. Apakah kepemimpinan kepala sekolah berkontribusi terhadap kinerja guru sekolah dasar di kecamatan Bukik Barisan Kabupaten Lima Puluh Kota?
3. Apakah secara bersama-sama motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah berkontribusi terhadap kinerja guru sekolah dasar di kecamatan Bukik Barisan Kabupaten Lima Puluh Kota?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan penelitian yang diangkat, maka tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini secara umum adalah untuk mengetahui ada tidaknya kontribusi antara motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sekolah dasar di kecamatan Bukik Barisan Kabupaten Lima Puluh Kota. Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk mendiskripsikan tentang:

1. Kontribusi antara motivasi kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar di kecamatan Bukik Barisan Kabupaten Lima Puluh Kota.
2. Kontribusi antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sekolah dasar di kecamatan Bukik Barisan Kabupaten Lima Puluh Kota.
3. Kontribusi secara bersama-sama antara motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sekolah dasar di kecamatan Bukik Barisan Kabupaten Lima Puluh Kota.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi:.

1. Guru sekolah dasar di kecamatan Bukik Barisan Kabupaten Lima Puluh Kota agar lebih memperhatikan bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru.
2. Kepala sekolah dasar di kecamatan Bukik Barisan Kabupaten Lima Puluh Kota sebagai masukan selaku pimpinan untuk meningkatkan kinerja guru.
3. Bagi peneliti selanjutnya agar dapat membahas faktor-faktor lain dalam peningkatan kinerja guru sekolah dasar.
4. Bagi peneliti sebagai salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Magister Pendidikan Program Studi Administrasi Pendidikan, Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.

BAB V

PENUTUP

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang diperoleh, maka terdapat kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat kontribusi yang signifikan antara motivasi kerja terhadap hasil kinerja guru pada $\alpha = 0,05$ berdasarkan perhitungan besarnya koefisien korelasi 0,466. Ini berarti bahwa hanya 21,72 % kontribusi motivasi kerja terhadap hasil kinerja guru Sekolah Dasar di kecamatan Bukik Barisan Kabupaten Lima Puluh Kota.
2. Terdapat kontribusi yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap hasil kinerja guru pada $\alpha = 0,05$ berdasarkan perhitungan besarnya koefisien korelasi 0,621. Ini berarti bahwa 38,56% kontribusi kepemimpinan kepala sekolah terhadap hasil kinerja guru Sekolah Dasar di kecamatan Bukik Barisan Kabupaten Lima Puluh Kota.
3. Terdapat kontribusi yang signifikan antara motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap hasil kinerja guru pada $\alpha = 0,05$ berdasarkan perhitungan besarnya koefisien korelasi 0,711. Ini berarti bahwa 50,55% kontribusi motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap hasil kinerja guru Sekolah Dasar di kecamatan Bukik Barisan Kabupaten Lima Puluh Kota.

B. Implikasi

Efektifitas pendidikan dapat dilihat dari sudut prestasi, yaitu mampu menampung masukan yang banyak dan menghasilkan tamatan yang banyak, bermutu dalam arti mampu bersaing di pasaran atau lapangan kerja yang ada dan diperlukan, relevan dalam arti adanya keterkaitan dan kesepadanan dengan kebutuhan masyarakat yang sedang membangun, baik dihasilkan, dan mempunyai makna ekonomis dalam arti tamatan yang dikeluarkan mempunyai makna ekonomi paling sedikit memperoleh penghargaan yang layak. Efektifitas pendidikan ini dapat dilihat pada sudut proses pendidikan, meliputi kegairahan atau motivasi yang belajar yang tinggi pada peserta didik.

Pada dasarnya pendidikan memiliki tujuan yang akan dicapai, dan untuk merealisasikannya perlu di dukung oleh kurikulum yang jelas, pembelajaran, ketenagaan (SDM), sarana, dana, informasi, dan lingkungan kondusif, yang dikelola melalui suatu proses sistemik dan sistematis. Pembelajaran merupakan kegiatan utama sekolah, yang dalam pelaksanaannya sekolah diberi kebebasan memilih strategi, pendekatan, metode, dan teknik pembelajaran yang paling efektif, sesuai dengan karakteristik mata pelajaran, peserta didik, guru, serta kondisi nyata sumberdaya yang tersedia dan siap di dayagunakan di sekolah.

Dalam rangka proses peningkatan mutu pendidikan berbasis sekolah diperlukan guru, baik secara individual maupun kolaborasi untuk melakukan sesuatu, mengubah agar pendidikan dan pembelajaran menjadi lebih berkualitas. Untuk menuju hal tersebut banyak komponen yang harus

diperhatikan, misalnya guru yang terkait dalam program kegiatan pembelajaran, murid, sarana dan prasarana pembelajaran, dana, lingkungan masyarakat, dan kepemimpinan kepala sekolah.

Pelaksanaan pembelajaran di sekolah menuntut kepemimpinan kepala sekolah profesional yang memiliki kemampuan manajerial dan integritas pribadi untuk mewujudkan visi menjadi aksi, serta demokratis dan transparan dalam berbagai pengambilan keputusan. Kepala sekolah harus senantiasa berusaha membina dan mengembangkan kontribusi kerja sama yang baik antara sekolah dan masyarakat guna mewujudkan sekolah yang efektif dan efisien.

Konsep keberhasilan kepemimpinan pada hakikatnya berkaitan dengan tingkat kepedualian seorang pemimpin terlibat terhadap kedua orientasi, yaitu apa yang telah dicapai oleh organisasi (mencakup: produksi, pendanaan, kemampuan adaptasi dengan program-program inovatif dan sebagainya) dan pembinaan organisasi (berkaitan dengan variabel kepuasan bawahan, motivasi dan semangat kerja). Tingkat perubahan tersebut merupakan indikator yang dapat dipakai untuk menilai keberhasilan suatu kepemimpinan.

Kepala sekolah adalah pemimpin tertinggi di sekolah. Pola kepemimpinannya akan sangat berpengaruh bahkan menentukan citra dan nasib sekolah yang dipimpinnya tersebut. Oleh karena itu, dalam pendidikan modern kepala sekolah perlu mendapat perhatian khusus dan serius. Kepemimpinan kepala sekolah adalah cara atau usaha agar dapat

mempengaruhi, mendorong, membimbing, memotivasi serta mengarahkan guru, staf, siswa, orang tua siswa, dan pihak lain yang terkait, untuk bekerja dan berperan serta dalam mencapai tujuan sekolah yang telah ditetapkan. Singkatnya, bagaimana cara kepala sekolah untuk “membuat” orang lain bekerja untuk mencapai tujuan sekolah. Sejalan dengan pendapat Mulyasa bahwa dalam paradigma baru manajemen pendidikan, kepala sekolah harus mampu berfungsi sebagai Educator, Manajer, Administrator, Supervisor, Leaders, Inovator, dan Motivator (EMASLIM). Untuk itu perlu dipahami dan dilaksanakan oleh kepala sekolah.

Penilaian kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan manajemen atau penyelia. Penilai untuk menilai kinerja tenaga kerja dengan cara membandingkan kinerja atas kinerja dengan uraian atau deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu biasanya setiap akhir tahun. Berdasarkan pengertian tentang kinerja di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil atau taraf kesuksesan yang dicapai seseorang dalam bidang pekerjaannya menurut kriteria tertentu dan dievaluasi oleh orang-orang tertentu terutama atasan pegawai yang bersangkutan.

Penilaian kinerja sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan. Melalui penilaian tersebut, maka dapat diketahui bagaimana kondisi riil pegawai dilihat dari kinerja dan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan. Adapun tujuan penilaian menurut adalah :

1. Untuk mengetahui tujuan dan sasaran manajemen dan pegawai.

2. Memotivasi pegawai untuk memperbaiki kinerjanya.
3. Mendistribusikan reward dari organisasi atau instansi yang berupa kenaikan pangkat dan promosi yang adil.
4. Mengadakan penelitian manajemen personalia.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang diperoleh, maka peneliti menyarankan :

1. Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan, kontribusi antara motivasi dan kepemimpinan kepala sekolah dapat mempengaruhi kinerja guru. Motivasi kerja dapat diberikan seperti *reward*, penguatan dan imbalan seperti bentuk motivasi eksternal, dengan demikian maka kinerja guru dapat lebih optimal.
2. Sebagai seorang guru, yang tugas utamanya adalah mengajar, diharuskan tidak terlena terhadap tanggung jawab yang dimiliki, berorientasi kepada proses pembelajaran, sehingga lebih fokus pada peranan edukatif.
3. Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin, ada baiknya untuk mengetahui secara konsep apa yang menjadi tugas-tugas, *skill* dan kemampuan yang profesional, sehingga tujuan sekolah dapat tercapai secara baik.

DAFTAR RUJUKAN

- Asril, Zainal. 2011. *Micro Teaching: disertai dengan Pedoman Pengalaman Lapangan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Bafadal, Ibrahim. 2003. *Seri Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan Berbasis Sekolah: Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Danim, Sudarwan. 2010. *Profesionalisasi dan Etika Profesi Guru*. Bandung: Alfabeta
- Gistituati, Nurhizrah. 2009. *Manajemen Pendidikan: Budaya dan Kepemimpinan Organisasi*. Padang: UNP Press
- Imron, Ali. 1995. *Pembinaan Guru di Indonesia*. Malang: Pustaka Jaya.
- Iskandar. 2009. *Psikologi Pendidikan (Sebuah Orientasi Baru)*. Cipayung: Gaung Persada (GP) Press
- Isjoni. 2005. *Citra Guru Antara Tuntutan dan Pengabdian*. Pekanbaru: UNRI Press
- Mudyahardjo, Redja. 2004. *Filsafat Ilmu Pendidikan: Suatu Pengantar*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mukhtar, Iskandar & Iskandar. 2009. *Orientasi Baru Supervisi Pendidikan*. Jakarta: Gaung Persada
- Mulyasa. 2005. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional: Dalam konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Nurdin, Syafruddin. 2005. *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum*. Jakarta: Quantum Teaching
- Purwanto, M. Ngalim. 2009. *Ilmu Pendidikan Teoritis dan Praktis*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Riduwan dan Akdon. 2005. *Rumus dan Data dalam Apliaksi Statistika*. Bandung: Alfabeta
- Sardiman. 2011. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Sarwono, Sarlito. 1994. *Psikologi Lingkungan*. Jakarta: Grasindo