

Halaman Persetujuan Ujian Skripsi

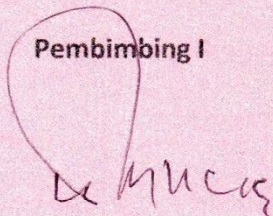
PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN KOMITMEN KERJA GURU TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI 1 TARUSAN KABUPATEN PESISIR SELATAN

NAMA : SYEFIA MALOZA
BP/NIM : 2004/61592
KEAHLIAN : KOPERASI
PROGRAM STUDI : PENDIDIKAN EKONOMI
FAKULTAS : EKONOMI

Padang, Februari 2012

Disetujui Oleh

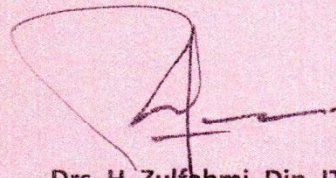
Pembimbing I



Prof. Dr. Bustari Muchtar

NIP : 19490617 197503 1 001

Pembimbing II

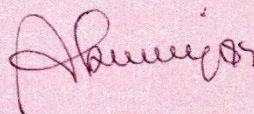


Drs. H. Zulfahmi, Dip. IT

NIP : 19620509 198703 1 002

Mengetahui

Ketua Prodi Pendidikan Ekonomi



Dra. Armida, S.M.Si

NIP: 19660206 199203 2 001

ABSTRAK

Syefia Maloza, 2004/61592. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Komitmen Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Tarusan Kabupaten Pesisir Selatan.

Pembimbing 1 : Prof. Dr. Bustari Muchtar

Pembimbing II : Drs.H. Zulfahmi.Dip.IT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan komitmen guru terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Tarusan Kabupaten Pesisir Selatan. Penelitian ini merupakan penelitian kausatif. Didalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah kepemimpinan kepala sekolah dan komitmen guru, sedangkan yang menjadi variabel dependen adalah kinerja guru. Data yang digunakan adalah primer yang diperoleh langsung melalui penyebaran kuesioner, disamping itu data yang digunakan didalam penelitian ini adalah data sekunder. Populasi yang digunakan didalam penelitian ini adalah seluruh guru SMA Negeri 1 Tarusan Kabupaten Pesisir Selatan berjumlah 78 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling. Oleh sebab itu didapatkan sampel sebanyak 69 orang. Teknik analisis data adalah analisis deskriptif dan analisis induktif dengan $\alpha = 0,05$.

Rata rata kinerja guru mencapai 4,19 dengan TCR 83,74% termasuk dalam kategori sangat baik. Untuk kepemimpinan kepala sekolah diperoleh rata rata 3,76 dengan TCR 75,19% termasuk dalam kategori baik. Untuk variabel komitmen guru rata rata 3,91 dengan TCR sebesar 78,30% termasuk pada kategori baik. Hasil yang diperoleh menyimpulkan bahwa (1) terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah (X_1) terhadap kinerja guru (y). Dimana koefisien jalurnya $P_{yx_1} = 0,146$ nilai t_{hitung} sebesar 3.566, dengan tingkat level sig $0,022 < \alpha 0,05$ (2) terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah (X_1) terhadap kinerja (Y) dimana koefisien jalurnya (P_{yx_2}) = 0,682 nilai t_{hitung} sebesar 7.348 dengan tingkat level sig $0,000 < \alpha 0,05$. Didalam penelitian diperoleh total pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel yang diuji mencapai 53,9% sedangkan sisanya 46,1% lagi dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan.

Berdasarkan hasil analisis jalur terlihat pengaruh langsung kepemimpinan kepala sekolah (X_1) terhadap kinerja guru (Y) adalah sebesar 2,10% sedangkan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X_1) terhadap kinerja guru (Y) melalui komitmen guru (X_2) diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 5,30% sehingga total pengaruh langsung dan tidak langsung mencapai 7,40. Untuk pengujian pengaruh langsung antara komitmen guru terhadap kinerja guru secara langsung diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 46,5% sedangkan pengaruh langsung dan tidak langsung (X_1) dan (X_2) terhadap (Y) sama dengan 5,30%. Jadi total pengaruh langsung dan tidak langsung yang diperoleh adalah 53,90% sedangkan sisanya sebesar 46,10% lagi dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan didalam model penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, hipotesis kedua kepemimpinan kepala sekolah dan komitmen guru masing-masingnya berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil tersebut peneliti menyarankan kepada guru untuk dapat meningkatkan komitmen didalam bekerja, sedangkan kepala sekolah diharapkan dapat menciptakan pola kepemimpinan yang disukai oleh seluruh guru sehingga dapat meningkatkan kinerja guru.

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kepada Allah SWT atas rahmat dan karuniaNya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Komitmen Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Tarusan”**. Salam dan salawat kepada Rasullullah SAW sebagai figur yang senantiasa memberikan inspirasi tentang berbagai hal dalam menyikapi kehidupan menuju ridhaNya.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada pembimbing I Bapak Prof. Dr. Bustari Muchtar dan pembimbing II Bapak Drs. H. Zulfahmi Dip.IT yang telah banyak meluangkan waktu untuk mengarahkan dan membantu dengan ikhlas serta tulus memberikan bimbingan, semangat dan kemudahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini..

Selanjutnya ucapan terima kasih penulis ucapkan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Yunia Wardi. Drs. M.S selaku Dekan Fakultas Ekonomi-Universitas Negeri Padang.
2. Ibuk Dra. Armida dan Bapak Rino S.Pd M.Pd selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi-Universitas Negeri Padang.
3. Bapak Rino S.Pd M.Pd sebagai dosen penguji 1
4. Ibuk Dra.Armida S. M.S_i sebagai dosen penguji 2
5. Bapak dan Ibu Staf Pengajar beserta Karyawan Fakultas Ekonomi-Universitas Negeri Padang.

6. Bapak kepala sekolah SMA Negeri 1 Tarusan yang telah memberi izin penelitian dan membantu dalam penyelesaian skripsi.
7. Bapak dan Ibu staf pengajar SMA Negeri 1 Tarusan.
8. Kedua orang tua, kakak beserta keluarga tercinta yang telah memberikan dorongan, semangat, doa dan pengorbanan materi dan non materi sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan dan penulisan skripsi ini .
9. Sahabat dan teman-teman seperjuangan pada Program Studi Pendidikan Ekonomi khususnya keahlian ekonomi koperasi yang selalu bersama dalam suka dan duka selama masa perkuliahan.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran dari semua pihak. Semoga hal ini dapat menjadi hal yang bermanfaat dan Allah SWT menjadikannya amalan yang baik di sisinya. Amin.....

Padang, September 2011

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	12
C. Batasan Masalah	13
D. Rumusan Masalah.....	13
E. Tujuan Penelitian.....	13
F. Manfaat Penelitian.....	14
BAB II KAJIAN TEORI,KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Teori	
1. Kinerja Guru	
a. Pengertian Kinerja.....	15
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru	18
c. Indikator Kinerja	20
2. Komitmen kerja	
a. Pengertian Komitmen kerja	20
b. Pentingnya Komitmen Guru	23
c. Jenis-jenis Komitmen	24
d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Kerja	24
3. Kepemimpinan Kepala Sekolah	
a. Pengertian Kepemimpinan	26
b. Fungsi Kepemimpinan	28
c. Peran Kepemimpinan	30

d. Tipe Kepemimpinan	31
e. Indikator Kepemimpinan	32
B. Penelitian yang Relevan	33
C. Kerangka Konseptual	34
D. Hipotesis	36
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	37
B. Tempat dan Waktu Penelitian	37
C. Populasi dan Sampel	38
D. Jenis dan Sumber Data	40
E. Teknik Pengumpulan Data	40
F. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	41
G. Instrumen Penelitian	43
H. Uji Coba Instrumen Penelitian	50
I. Teknik Analisis Data	57
1. Analisis Deskriptif	57
2. Analisis Induktif	59
a. Uji Analisis Klasik	60
b. Uji Hipotesis	61
c. Analisis Jalur	61
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	67
B. Hasil Penelitian	68
1. Karakteristik Responden	68
2. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	71
C. Analisis Jalur	96
D. Pembahasan	104
BAB V PENUTUP	
A. Simpulan	109
B. Saran	111
DAFTAR PUSTAKA	112

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Data Kelulusan Peserta Ujian Nasional SMA Negeri 1 Tarusan Program IPA dan IPS Tahun Ajaran 2008/2009.....	4
2. Fenomena Fungsi Kepemimpinan Kepala sekolah pada SMA 1 Tarusan	8
3. Fenomena Komitmen kerja pada SMA Negeri 1 Tarusan Kabupaten Pesisir Selatan.	9
4. Laporan Jumlah Guru SMA Negeri 1 Tarusan Kabupaten Pesisir Selatan Keadaan Mei 2010	38
5. Jumlah Populasi dan Sampel Penelitian pada SMA Negeri 1 Tarusan.....	39
6. Skala Likert untuk Skor Jawaban Penelitian	43
7. Kisi-kisi Instrumen Penelitian	44
7. Item Pernyataan yang Tidak Memenuhi Uji Validitas.....	52
8. Klasifikasi Tingkat Reliabilitas	55
9. Pengujian Reliabilitas Variabel Penelitian	56
10 Profil Responden berdasarkan Jenis Kelamin	69
11. Profil Responden berdasarkan Golongan	70
12. Distribusi Kinerja Guru	71
13. Distribusi Frekuensi penyusunan dan perencanaan Pembelajaran	73
14. Distribusi Frekuensi Melaksanakan Proses Belajar Mengajar	74
15. Distribusi Frekuensi Mengelola Kelas	76
16. Distribusi Frekuensi Melaksanakan Evaluasi	78
17. Distribusi Frekuensi Melakukan Analisis Evaluasi	79
18. Distribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah	80
19. Distribusi Frekuensi Dimensi Menggerakkan Guru	80
20. Distribusi Frekuensi Dimensi Memotivasi Guru	81
21. Distribusi Frekuensi Dimensi Mengendalikan Guru	84
22. Distribusi Frekuensi Dimensi Mengarahkan Guru	85
23. Distribusi Frekuensi Dimensi Juru Penengah	86

24. Distribusi Komitmen Kerja Guru	87
25. Distribusi Frekuwensi Komitmen Indikator Ketaatan	88
26. Distribusi Frekuwensi Komitmen Indikator Kepatuhan	89
27. Distribusi Frekuwensi Komitmen Indikator Kesadaran	90
28. Distribusi Frekuwensi Komitmen Indikator Fanggung Jawab	91
29. Hasil Uji Normalitas Sebaran Data	93
30. Uji Homogenitas Varians	94
31. Varian variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Komitmen Guru Terhadap Kinerja Guru ANOVA(b)	95
32. Koefesien Jalur Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Komitmen Guru	96
33. Koefesien Hasil Analisis Jalur	98
34. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Variabel Penyebab, Variabel Perantara dan Variabel Akibat.....	103

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Konseptual	35
.....	
2. Struktur Pengaruh Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Komitmen Kerja Guru.....	63
.....	
3. Struktur Pengaruh Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru dan Variabel Komitmen Guru Terhadap Kinerja Guru	63
.....	
4. Sub Struktur 1	97
5. Sub Struktur 2	98
6. Koefesien Jalur	101

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kisi-kisi Instrumen Penelitian	114
.....	
2. Tabulasi Data Uji Coba Penelitian Variabel Kinerja (Y)	121
3. Tabulasi Data Uji Coba Penelitian Variabel Kepemimpinan kepala sekolah (X_1)	122
4. Tabulasi Data Uji Coba Penelitian Variabel Komitmen Guru (X_2).....	123
5. Corelation Variabel Kinerja Guru (Y)	124
6. Corelation Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1).....	126
7. Corelation Variabel Komitmen Guru (X_2).....	128
8. Instrumen Penelitian	130
9. Sebaran Data Hasil Penelitian Variabel Kinerja Guru (Y).....	138
10. Sebaran Hasil Penelitian Variabel Kepemimpinan kepala sekolah (X_1) ...	141
11. Sebaran Data Hasil Penelitian Variabel Komitmen (X_2)	144
12. Pengujian Normalitas	147
.....	
13. Pengujian Hipotesis I	149
14. Pengujian Hipotesis II (Analisis Jalur).....	151
15. Distribusi Frekuensi Kinerja Guru.....	153
16. Distribusi Frekuensi Kepemimpinan Kepala Sekolah	161
.....	
17. Distribusi Frekuensi Komitmen	170
18. Distribusi Frekuensi Kinerja Guru.....	176
19. Distribusi Frekuensi Kepemimpinan Kepala Sekolah	178
.....	
20. Distribusi Frekuensi Komitmen.....	180
21. Surat Izin Penelitian	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan kunci utama dalam mencerdaskan kehidupan bangsa, terutama soal peningkatan daya saing, tingkat kesejahteraan untuk dapat hidup lebih layak, dan untuk meningkatkan peradaban masyarakat. Setiap negara tidak terkecuali di Indonesia, masalah pendidikan merupakan prioritas utama dalam pelaksanaan pembangunan nasional.

Untuk menegaskan dedikasi, menjalankan visi dan komitmen guru terhadap perbaikan kualitas kinerja terus menerus maka sekolah memerlukan guru yang handal, mempunyai kinerja yang bagus. Namun untuk itu, sekolah harus menghadapi persoalan-persoalan dalam mewujudkan guru yang berkinerja tinggi agar sekolah ini dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang diharapkan, hendaknya ditangani oleh sumber daya manusia yang berkualitas, kreatif, inovatif, cerdas serta bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kemampuan, pengetahuan serta pendidikan yang dimilikinya.

Dalam rangka meningkatkan kualitas proses dan mutu pendidikan, berbagai upaya telah dilakukan, dipikirkan dan diteliti melalui berbagai komponen pendidikan. Salah satu komponen penting yang menentukan mutu pendidikan adalah guru.

Guru merupakan faktor yang sangat dominan dan paling penting dalam pendidikan formal pada umumnya karena bagi siswa guru sering dijadikan tokoh teladan bahkan menjadi tokoh identifikasi diri. Di sekolah guru merupakan unsur yang sangat mempengaruhi tercapainya tujuan pendidikan, selain unsur murid dan fasilitas lainnya. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan oleh kesiapan guru dalam mempersiapkan peserta didiknya melalui kegiatan belajar mengajar. Namun demikian posisi strategis guru untuk meningkatkan mutu hasil pendidikan sangat dipengaruhi oleh kemampuan profesional guru dan mutu kinerjanya.

Kualitas pendidikan bukan hanya ditentukan oleh guru, melainkan juga oleh masukan (siswa), sarana dan faktor lainnya tetapi semua itu akhirnya tergantung pada kualitas guru. Keberhasilan guru dalam proses belajar mengajar ditentukan oleh kinerja (*performance*) guru sebagai tenaga pendidik. Yang dimaksud dengan kinerja adalah kemauan, kemampuan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan Rivai dan Leni (2006:15). Apabila guru memiliki kinerja yang baik maka hasil proses belajar mengajar akan berjalan dengan baik. Guru dalam proses belajar mengajar memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan pendidikan dan pengajaran yang optimal. Mengingat pentingnya peranan kinerja maka sekolah perlu meningkatkan kinerja guru agar pengajaran dapat tercapai secara maksimal.

Kinerja guru dipengaruhi oleh banyak faktor. Menurut Anoraga dan Leni (2006:5) mengemukakan faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang seperti daya tarik, pekerjaan, insentif, keamanan dan perlindungan, pengetahuan manajemen, suasana, komitmen, iklim kerja, harapan pengembangan karir, perhatian dan gaya kepemimpinan. Sedangkan menurut Arikunto dan Leni (2006:5) mengemukakan bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh sikap, minat, intelegensi, motivasi kerja, disiplin, suasana kerja dan lingkungan kerja.

Kinerja menurut Hasibuan (2001:94) adalah hasil kerja yang dicapai seseorang guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Dengan bertitik tolak dari pendapat diatas dapatlah dikatakan bahwa kinerja merupakan kesuksesan guru didalam melaksanakan suatu pekerjaan yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Kinerja mengandung makna prestasi yang berarti hasil karya yang dicapai, dan melakukan suatu pekerjaan yang bertujuan mendapatkan hasil. Kinerja merupakan patokan akhir dari usaha yang dilakukan oleh guru dalam pelaksanaan tugasnya, kinerja yang tinggi menggambarkan keberhasilan dan kesuksesan guru dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dan sebaliknya kinerja yang rendah menggambarkan ketidakberhasilan dan ketidaksuksesan guru dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Berdasarkan hasil survei peneliti pada SMA Negeri 1 Tarusan diketahui bahwa hasil akademik siswa masih dianggap rendah, sehingga banyak siswa yang belum berhasil dalam ujian. Kenyataan ini terlihat dari prestasi akademis yang dicapai siswa pada hasil nilai Ujian Nasional (UN) dalam tiga tahun terakhir, sebagaimana yang tampak dalam tabel berikut:

Tabel 1.1 : Data Kelulusan Peserta Ujian Nasional SMA Negeri 1 Tarusan Program IPA dan IPS Tahun Ajaran 2008/2009

No	Peserta	Lulus	%	Tidak Lulus	%
Tahun	IPA dan IPS	IPA dan IPS		IPA dan IPS	
2006/2007	138 orang	112 orang	81.16	26 orang	18.84
2007/2008	166 orang	154 orang	92.77	12 orang	7.23
2008/2009	208 orang	173 orang	83.17	35 orang	16.83

Sumber: laporan Nilai Ujian Akhir Nasional SMA Negeri 1 Tarusan Pes-Sel

Berdasarkan Tabel 1.1 terlihat bahwa terjadinya penurunan dan peningkatan jumlah siswa yang tidak lulus dalam tiga tahun terakhir. Pada tahun ajaran 2006/2007 jumlah peserta ujian akhir dari semua jurusan berjumlah 138 orang, hasil ujian menyatakan 112 orang lulus atau 81,16% dari total seluruh peserta ujian, sedangkan 26 orang siswa (18,84%) lainnya dinyatakan tidak lulus. Pada tahun ajaran 2007/2008 jumlah siswa peserta ujian akhir meningkat menjadi 166 orang. Ditahun tersebut jumlah siswa yang lulus berjumlah 154 orang atau 92,77% dari total seluruh siswa yang mengikuti ujian akhir untuk seluruh jurusan, sedangkan jumlah siswa yang tidak lulus hanya 12 orang atau 7,23%. Jika dibandingkan tahun sebelumnya terjadi peningkatan prestasi belajar dari siswa di lingkungan SMA Negeri I Tarusan. Pada tahun ajaran 2008/2009 dengan jumlah siswa yang ikut serta dalam ujian akhir untuk seluruh jurusan mencapai 208 orang, setelah

diumumkan hasil ujian akhir 208 orang atau 83,17% dari total seluruh siswa dinyatakan lulus sedangkan jumlah siswa yang tidak lulus mencapai 35 orang atau 16,83%.. Dari data dan fakta tersebut bahwa prestasi belajar siswa SMA Negeri 1 Tarusan tidak stabil. Kondisi ini tentu dipengaruhi kebijakan dan program yang dikembangkan di lingkungan sekolah.

Sekolah sebagai suatu sistem lembaga yang utuh dan bulat, Sehingga kesatuan yang didalamnya terdiri dari bagian-bagian yang saling berperan dan berkaitan. Disinilah letak pentingnya kepala sekolah harus benar-benar memahami dan mempunyai kemampuan manajerial dalam mengelola sekolah. Oleh karena itu, kemampuan memimpin dan manajemen dari kepala sekolah dan kesediaan sumber daya yang memadai merupakan persyaratan bagi keberhasilan suatu sekolah.

Tinggi dan rendahnya mutu pendidikan sangat tergantung pada proses pelaksanaan pendidikan. Betapapun lengkapnya sarana dan prasarana pemimpin (kepala sekolah) yang bijaksana., kurikulum yang baik tetapi bila proses belajar mengajar tidak berjalan sebagaimana mestinya maka mutu pendidikan tidak mengalami peningkatan. Proses belajar mengajar dapat berjalan dengan baik apabila guru sebagai tenaga pengajar dapat disiplin dalam menjalankan tugasnya sebagai tenaga pendidik..

Berdasarkan Kriteria Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.10 Tahun 1979 tanggung jawab seorang guru yang termasuk dalam kriteria amat baik berada dalam kisaran nilai 91-100. Kriteria Penilaian dalam kategori baik

berada dalam kisaran nilai 76-90. Kriteria penilaian dalam kategori cukup berada dalam kisaran nilai 61-75. Kriteria Penilaian dalam kategori sedang berada dalam kisaran 51-60. dan Kriteria penilaian dalam kategori kurang berada dalam kisaran nilai <50.

Ada salah satu faktor yang menyebabkan rendahnya kinerja guru dalam Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 1 Tarusan. Hal ini dapat penulis ketahui dari observasi awal penulis di sekolah. Penulis melihat bahwa dalam melaksanakan proses pembelajaran beberapa dari guru-guru tersebut diantaranya tidak membuat RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran) yang merupakan langkah awal dari proses pembelajaran. Dimana RPP tersebut adalah acuan utama guru dalam persiapan pembelajaran untuk mengajar, dan juga penulis melihat kurangnya disiplin mengajar guru masuk ke kelas yang melebihi dari waktu yang telah ditetapkan. lonceng berbunyi menandakan pelajaran dimulai, akan tetapi beberapa guru yang akan mengajar masih bercerita dan bercanda dengan rekan sesama guru di ruangan guru. Hal ini yang belum disadari oleh guru-guru di SMA Negeri 1 Tarusan. serta masih ada guru yang belum melaksanakan metoda yang tepat dalam mengajar dan masih ada guru yang mengakhiri proses belajar mengajar sebelum waktunya. Gejala seperti ini menunjukkan kurangnya kinerja guru dalam menjalankan tugas-tugasnya, ini bukan berarti bahwa tidak ada guru yang betul-betul serius dan tekun dalam menjalankan tugas-tugasnya, akan tetapi apabila gejala ini dibiarkan berlarut-larut dan tidak ada ketegasan untuk menangani secara serius sudah tentu akan mengganggu proses belajar mengajar di sekolah tersebut.

Penulis menduga semua ini dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan kepala sekolah dalam pengelolaan sekolah dan masih rendahnya komitmen guru dalam menjalankan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya. Keberadaan seorang pemimpin dalam organisasi sangat dibutuhkan untuk membawa organisasi kepada tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan kepemimpinan menurut Rivai (2003:2) adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok. Kepemimpinan seseorang akan mewarnai perilaku seorang pemimpin tersebut dalam menjalankan tugasnya.

Kepala sekolah dituntut untuk memiliki pandangan visioner dan tidak bersifat otoriter dalam memecahkan segala persoalan yang ada. Dibutuhkan kerja sama kepala sekolah dengan guru dalam bentuk usulan dan kritis yang membangun demi pencapaian tujuan yang telah digariskan. Sikap seorang guru terhadap pemimpin harus positif, dalam pengertian harus bekerja sama dalam menyukseskan program yang sudah disepakati baik di sekolah maupun di luar sekolah.

Kepala sekolah dilukiskan sebagai orang yang memiliki harapan tinggi bagi para staf dan para siswa. Kepala sekolah adalah orang yang banyak mengetahui tugas-tugas dan menentukan irama bagi sekolah yang dipimpin. Rumusan tersebut menunjukkan pentingnya peranan kepala sekolah dalam menggerakkan kehidupan sekolah guna mencapai tujuan. Keberhasilan kepala sekolah menunjukkan bahwa kepala sekolah mampu mengajak guru untuk melaksanakan tugasnya dengan kesadaran dalam dirinya secara sukarela..

Harapan guru terhadap kepala sekolah agar memberikan perhatian kepada guru yang bermasalah dalam melaksanakan tugas, hal ini juga dapat mempengaruhi kinerja guru. Pentingnya kebijaksanaan kepala sekolah dalam mengikutsertakan guru dalam membuat dan menjalankan program sekolah, melibatkan guru dalam pengambilan keputusan dan memecahkan persoalan-persoalan yang ada di sekolah di nilai penting untuk membangun kinerja guru.

Berdasarkan survei pendahuluan yang di lakukan melalui survey di lapangan terhadap 78 orang guru SMA Negeri 1 Tarusan dalam melaksanakan fungsinya didapati fenomena sebagai berikut: 30,77% guru menyatakan bahwa kepala sekolah kurang mengintruksikan tugas kepada guru, 35,90% guru menyatakan bahwa kepala sekolah memberikan kesempatan untuk berkonsultasi dengan guru-guru, 15,38% guru menyatakan bahwa kepala kesempatan untuk berkonsultasi dengan kepala sekola relative kurang, sedangkan 17,95% guru menyatakan bahwa kepala sekolah kurang melakukan supervisi dalam melaksanakan tugas dan wewenangny. Terlihat bahwa pelaksanaan supervisi kepala sekolah masih rendah.

Tabel 1.2 : Fenomena Fungsi Kepemimpinan Kepala sekolah pada SMA 1 Tarusan.

No	Kegiatan	Jumlah (orang)	Persentase
1	Kurang melakukan Intruksi	24	30.77
2	Tidak melakukan Konsultasi	28	35.90
3	Kurangnya memberikan kesempatan partisipasi kepada guru.	12	15.38
4	Kurangnya melakukan Pengawasan	14	17.95

Sumber: *Survey Lapangan (2011)*

Persoalan lain yang terjadi di lapangan ialah kurangnya kepedulian guru terhadap tugas dan kegiatan yang ada di sekolah baik kegiatan instrakurikuler maupun ekstrakurikuler. Kurangnya kepedulian guru terhadap rekan kerja dan anak didik, dan masih kurangnya pengabdian guru, serta rendahnya komitmen guru terhadap sekolah. Di samping itu keaktifan guru juga terlihat masih kurang.

Tabel 1.3 : Fenomena Komitmen kerja pada SMA Negeri 1 Tarusan Kabupaten Pesisir Selatan.

No	Kegiatan	Jumlah (orang)	Persentase
1	Rendahnya rasa kepedulian terhadap tugas dan siswa.	28	38.89
2	Kurangnya penyediaan waktu untuk tugas.	20	27.78
3	Rendahnya komitmen guru terhadap aktivitas sekolah.	24	33.33

Sumber: *Survey Lapangan (2011)*

Berdasarkan survei yang dilakukan melalui wawancara terhadap 78 orang guru SMA Negeri 1 Tarusan dalam melaksanakan fungsinya didapatkan fenomena sebagai berikut: 38,89% kepala sekolah menyatakan bahwa rendahnya rasa kepedulian guru terhadap tugas dan siswa, 27,78% kepala sekolah menyatakan bahwa guru kurang penyediaan waktu untuk tugas, sedangkan 33,33% kepala sekolah menyatakan bahwa rendah komitmen guru terhadap sekolah. Terlihat bahwa pelaksanaan supervisi kepala sekolah masih rendah.

Melalui pengamatan jalannya proses belajar mengajar (PBM), penulis menemukan beberapa fenomena-fenomena seperti : adanya guru yang hanya

memberikan catatan tanpa pernah dijelaskan maksud dan tujuannya, adanya guru yang mengajar sepenuhnya dengan metode ceramah, masih adanya guru yang hanya mengandalkan buku-buku kurikulum lama, masih minimnya guru yang memanfaatkan teknologi informasi untuk menunjang pembelajaran dan lemahnya pengelolaan kelas pada saat proses belajar mengajar.

Permasalahan-permasalahan yang terjadi terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Tarusan diduga dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti komitmen, disiplin, dan motivasi kerja guru. Hal ini sesuai dengan pendapat Anoraga dalam Yuningsih (2004:13) yang mengungkapkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah : pendidikan, pengalaman mengajar, semangat kerja, iklim, suasana kerja, motivasi, komitmen, disiplin.

Selanjutnya dalam mengajar seorang guru harus memiliki komitmen yang kuat pada tugasnya karena dengan komitmen tersebut seorang guru akan memiliki kepedulian dan rasa tanggung jawab yang tinggi pada tugas. Orang yang komit berarti melakukan, menjalankan tugas, berbuat dengan sungguh dan penuh tanggung jawab.

Menurut Piet (1994:20) perilaku guru yang mempunyai komitmen yang tinggi adalah mempunyai kepedulian untuk siswa, teman sejawat dan atasan langsung, selalu menyediakan waktu dan tenaga yang cukup untuk membantu siswa serta mempunyai rasa tanggung jawab terhadap tugas.

Komitmen disini juga erat kaitannya dengan seorang guru yang harus memiliki semangat dalam mengembangkan diri, loyalitas dan menyediakan waktu untuk kepentingan siswa dan sekolah. Guru yang kurang memiliki

komitmen biasanya kurang kepedulian terhadap siswa, teman sejawat dan atasan, dan kurang berusaha mengembangkan diri dengan kata lain mereka hanya melakukan pekerjaan yang menjadi kewajibannya sendiri dan tidak berusaha meningkatkan hasilnya.

Semua ini dilihat karena rendahnya komitmen dalam diri guru terhadap pekerjaannya sesuai dengan tuntutan dalam undang-undang no.14 tahun 2005 pasal 7 ayat 1 tentang guru dan dosen, disebutkan bahwa profesi guru dan dosen merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip memiliki bakat, minat, panggilan jiwa dan idealisme dan memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan. Rendahnya komitmen guru ini juga dipengaruhi oleh masih rendahnya peran kepemimpinan mendorong guru untuk memiliki komitmen tinggi dalam bekerja.

Komitmen adalah suatu keputusan atau perjanjian seseorang dengan diri sendiri untuk melakukan atau tidak melakukan, berhenti atau meneruskan kegiatan, maka ketika individu sudah memiliki beberapa alternatif yang dianggap baik, tidak akan ragu dalam mengambil sikap atas langkah berikutnya. Seorang guru yang memiliki tingkat komitmen rendah. Maka dia cenderung memiliki tingkat kepatuhan yang rendah dalam bekerja. Begitu juga dengan sangsi dan hukuman yang ditentukan dan keteladanan pimpinan dalam menjalankan tanggung jawabnya. Hal ini dapat mempengaruhi terhadap kinerja guru.

Berdasarkan latar belakang tersebut penulis tertarik untuk meneliti :
 “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Komitmen Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 1 Tarusan Kabupaten Pesisir Selatan”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi masalah adalah:

1. Kinerja guru SMA Negeri 1 Tarusan masih rendah. Terlihat dari adanya beberapa guru tidak membuat RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran) yang merupakan langkah awal dari proses pembelajaran.
2. Kepemimpinan SMA Negeri 1 Tarusan belum menjalankan fungsi secara optimal,
3. Komitmen kerja guru SMA Negeri 1 Tarusan masih rendah baik pada tugas rutin maupun terhadap tugas pokoknya.
4. Masih terdapat guru- guru di SMA Negeri 1 Tarusan yang tidak membuat RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran).
5. Kepala sekolah kurang mengintruksikan tugas kepada guru.
6. Guru – guru melakukan konsultasi.
7. Kurangnya partisipasi guru dalam kegiatan yang dibuat oleh kepala sekolah.
8. Kepala Sekolah belum mampu melakukan pengawasan kepada guru-guru yang terlambat datang ke sekolah.

C. Batasan Masalah

Mengacu kepada identifikasi masalah diatas dan agar penelitian ini lebih terarah maka penulis membatasi masalah yang diteliti pada Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Komitmen Kerja Guru terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Tarusan Kabupaten Pesisir Selatan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah, dan batasan masalah. Rumusan masalah pokok yang akan diteliti ini adalah :

1. Sejauhmana pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap komitmen kerja guru SMA Negeri 1 Tarusan Kabupaten Pesisir Selatan?
2. Sejauhmana pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan komitmen kerja guru terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Tarusan Kabupaten Pesisir Selatan?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan yang dilakukan dalam hal ini adalah untuk:

1. Mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen kerja guru SMA Negeri 1 Tarusan Kabupaten Pesisir Selatan
2. Mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan komitmen kerja guru terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Tarusan Kabupaten Pesisir Selatan.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat Penelitian ini adalah:

1. Bagi penulis sebagai salah satu syarat menyelesaikan studi di Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
2. Bagi guru sebagai bahan pertimbangan untuk menggunakan teknik mengajar yang tepat dalam meningkatkan hasil belajar siswa.
3. Pengalaman dan bekal bagi penulis sebagai calon guru Ekonomi dimasa yang akan datang.
4. Sebagai sumbangan pikiran bagi khasanah ilmu pengetahuan pada umumnya dan pengajaran Ekonomi pada khususnya.

BAB II

KAJIAN TEORETIS, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

A. Kajian Teori

1. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja

Dunia pendidikan tidak akan berhasil dan berkembang tanpa adanya kinerja yang baik dari semua pihak, dalam hal ini adalah guru. Guru yang memiliki kinerja yang baik maka akan menghasilkan prestasi kerja yang baik pula sehingga tercapainya tujuan dari pembelajaran. Menurut Ruky (2002:7) kinerja adalah:

Elemen, unsur atau input yang harus didaya gunakan oleh organisasi untuk meningkatkan kinerja adalah manusia, teknologi, (peralatan metode kerja) kualitas lingkungan fisik tentunya semakin baik pual dunia pendidikan. Akan tetapi optimalisasi kinerja ini tidak mudah untuk mencapainya, karena begitu banyaknya faktor yang akan mempengaruhinya.

Robbins dalam Rika verawati (2009:11) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi, jika ada yang tidak memadai, maka kinerja itu akan dipengaruhi secara negatif. Kecerdasan dan kemampuan haruslah dipertimbangkan selain motivasi. Jadi, menurut Robbins kinerja pegawai itu dipengaruhi oleh kemampuan, namun ia tidak membahas fungsi-fungsi lain yang mempengaruhi kinerja.

Menurut Flippo dalam Rika Verawati (2009:12) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang di capai oleh para pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku oleh suatu pekerjaan tertentu dan di evaluasi oleh orang-orang tertentu. Flippo menjelaskan bahwa kinerja organisasi itu dicapai menurut kriteria tertentu, oleh orang tertentu dan dinilai oleh orang tertentu. Dari pendapat Flippo dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh para pegawai dalam melaksanakan suatu kegiatan menurut kriteria tertentu dan dalam waktu tertentu guna mewujudkan tujuan organisasi.

Pendapat lain disampaikan oleh Handoko dalam Dini Elfiani (2011:10) mengatakan bahwa kinerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan dan tidak menyenangkan. Hal ini akan tampak dari sikap positif karyawan atau pegawai terhadap sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja. Dalam pengertian dapat diketahui bahwa kinerja sebagai hasil interaksi manusia dengan lingkungannya. Menurut Prawisentono dalam Dini Elfiani (2011:10) mengartikan kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Menurut Malayu dalam Rika Verawati (2009:13) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan dan serta waktu. Menurut Bernadin dan Russel (1993:379) menyatakan bahwa kinerja adalah catatan perolehan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan selama periode pekerjaan tertentu. Hal senada juga dikemukakan oleh Moenir (1994:76) kinerja adalah sebagai hasil seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Menurut Rivai dalam Rika verawati (2009:13) kinerja adalah hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Amstrong, 1998:15). Sedangkan menurut Tiffin dan Cormick dalam Mangkunegara (2002:54) bahwa kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam kemampuan melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pendapat ahli diatas, dapat dipahami bahwa kinerja merupakan hasil dari suatu perbuatan atau tindakan nyata, dalam rangka meningkatkan prestasi sesuai dengan tujuan yang sudah ditetapkan, sebagai hasil dari suatu pekerjaan, maka kinerja dapat diamati dan diukur.

Guru merupakan bagian dari personil sekolah yang merupakan manajer dalam proses belajar mengajar. Tugas guru adalah segala aktivitas dan kewajiban yang harus ditampilkan oleh seseorang dalam memainkan peranan tertentu. Tugas utama guru di sekolah adalah melaksanakan pengajaran-pengajaran, dalam hal ini meliputi kegiatan belajar mengajar, mendidik dan membimbing peserta didik dalam mencapai kedewasaan diri secara fisik dan mental. Kemampuan untuk tampil maksimal dalam pelaksanaan tugas merupakan cerminan kinerja guru.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Kinerja sebagai hasil kerja dari seseorang guru yang secara keseluruhan akan membentuk kinerja dari suatu organisasi. Maka kesadaran diri dari guru untuk meningkatkan kinerjanya sangatlah dituntut. Sementara kinerja guru itu sendiri juga dipengaruhi oleh banyak faktor.

Menurut pendapat Anoraga (1995:50) mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah pekerjaan yang menarik, gaji, keamanan dan perlindungan dalam bekerja, lingkungan

atau suasana kerja, promosi dan pengembangan diri guru, keterlibatan dalam organisasi, pengertian dan simpati pimpinan, kesetiaan dan disiplin kerja.

Sementara pendapat Bateman (dalam Timpe 2000:32) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu; perilaku, sikap, tindakan-tindakan kerja, bawahan, pimpinan, dan keadaan ekonomi.

Mangkunegara (2001) mengemukakan bahwa faktor kemampuan (*ability*), faktor motivasi (*motivation*), berarti kemampuan dan motivasi merupakan salah satu faktor yang menentukan dari pencapaian kinerja seorang guru.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja menurut Hasibuan (2002:202) yakni kepuasan kerja karena kepuasan adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, yang dimanifestasikan melalui moral kerja, disiplin dan prestasi kerja.

Dapat disimpulkan dari beberapa teori diatas bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor yang menunjang kinerja atau performance guru menjadi lebih baik atau meningkat, bahkan sebaliknya faktor-faktor tadi karena tidak sesuai dengan yang semestinya akan menjadi pengaruh bagi kinerja guru

c. Indikator Kinerja

Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja yang ditunjukan guru dalam melaksanakan dan

menyikapi berbagai aktivitas yang terkait dengan tugas sebagai tenaga pengajar. Adapun indikator- indikator kinerja guru dalam penelitian ini adalah:

1. Menyusun dan merencanakan pengajaran,
2. Pelaksanaan proses belajar mengajar,
3. Pengelolaan kelas,
4. Melaksanakan evaluasi,
5. Melakukan analisis evaluasi.

2. Komitmen K erja

a. Pengertian Komitmen Kerja

Banyak pengertian yang diberikan oleh pakar terhadap komitmen. Menurut Schatz dalam Desi Arisanti (2011:19) menjelaskan komitmen adalah sesuatu yang paling mendasar bagi setiap orang dalam menjalankan tugas profesinya. Tanpa ada suatu komitmen, tugas-tugas yang sudah menjadi kewajiban sulit terlaksana atau berjalan dengan baik.

Menurut Sahertian dalam Rika verawati (2009:28) mengemukakan bahwa komitmen merupakan kecenderungan dalam diri seseorang untuk merasa aktif dengan penuh rasa tanggung jawab. Seseorang yang memiliki komitmen yang baik dalam dirinya akan sanggup bekerja keras karena dia konsekuen terhadap apa yang telah diucapkannya.

Sahertian dalam Rika Verawati (2009:29) mengatakan komitmen lebih luas dari kepedulian, sebab dalam pengertian komitmen tercakup usaha dan dorongan serta waktu yang cukup banyak. Rasa kepedulian seseorang pada tugas akan membuatnya bekerja sebaik mungkin.

Glasser dalam Hoy dan Miskel dalam Desi Arisanti (2011:20) mengatakan bahwa orang yang memiliki komitmen yang tinggi biasanya menunjukkan loyalitas dan kemampuan profesionalnya. Loyalitas yang tinggi kepada atasan atau lembaganya, biasanya dengan menunjukkan: 1) kepatuhan, 2) rasa hormat, 3) kesetiaan serta, 4) disiplin diri yang tinggi. Sedangkan menurut Nawawi (1993:160) komitmen merupakan keputusan atau perjanjian seseorang dengan dirinya sendiri untuk melakukan atau tidak melakukan, berhenti atau meneruskan suatu perbuatan dan kegiatan.

Menurut Arikunto (1990:20) komitmen bukanlah sekedar kepedulian atau keterlibatan semata, tetapi juga mengartikan komitmen sebagai kesediaan seseorang untuk terlibat aktif dalam suatu kegiatan dengan penuh tanggung jawab. Artinya komitmen merupakan keputusan seseorang dengan dirinya sendiri, apakah ia akan melakukan atau tidak melakukan suatu kegiatan.

Sebagaimana yang dikemukakan Arikunto dalam Desi Arisanti (2011:21) bahwa guru yang tanggung jawabnya dengan sikap memiliki komitmen yang tinggi ingin selalu berbuat lebih banyak bagi anak didik serta para guru di sekolahnya, serta tidak keberatan melakukan pekerjaan dengan ikhlas yang melebihi tugas dan kewajibannya dalam proses pembelajaran yang telah ditetapkan.

Dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya sehari-hari, sebagaimana yang dituntut dalam undang-undang, seorang guru mempunyai kewajiban sebagai berikut:

- 1) Merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.
- 2) Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni.
- 3) Bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras dan kondisi fisik tertentu atau latar belakang keluarga serta nilai-nilai agama dan etika
- 4) Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum dan kode etik guru serta nilai-nilai agama dan etika
- 5) Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri guru yang mempunyai komitmen tinggi adalah mempunyai kepedulian, memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas pokok, loyalitas, merasakan dorongan semangat dalam bekerja, dan mengagungkan nilai-nilai kelompok dalam pengambilan keputusan. Oleh sebab itu komitmen guru di ukur melalui indikator sebagai

berikut: (1) ikhlas dalam melaksanakan tugas, (2) kepedulian terhadap tugas, (3) loyalitas, (4) penyediaan waktu.

b. Pentingnya Komitmen Guru

Pentingnya komitmen ini menurut Sapeni dalam Desi Arisanti (2011:23) dapat digambarkan sebagai berikut :

- 1) Komitmen untuk mengubah keadaan merupakan dasar dari misi anda
- 2) Komitmen untuk menjadi seseorang pemikir besar menarik bagi orang lain pada anda
- 3) Komitmen terhadap etika tinggi membangun kepercayaan bawahan/anggota
- 4) Komitmen untuk menjadi seorang pemimpin yang peka mengilhami loyalitas
- 5) Komitmen untuk menjadi komunikator yang efektif mendukung hubungan yang produktif
- 6) Komitmen untuk menjadi pengambil keputusan mengembangkan bakat bawahan
- 7) Komitmen untuk memakai kekuasaan secara bijaksana berarti menguasai pengaruh
- 8) Komitmen untuk mengambil resiko berarti memperluas kemungkinan yang terjadi

Jadi komitmen sangat penting karena akan mempengaruhi perilaku guru-guru dalam bekerja. Jika guru-guru mempunyai komitmen yang tinggi terhadap tugas maupun organisasi, maka hal ini akan dapat mencapai efektifitas dan keberhasilan tujuan pendidikan dan pengajaran. Oleh karena itu komitmen berpengaruh penting terhadap kinerja guru.

c. Jenis – jenis Komitmen

Menurut Budi (2002:145) komitmen dapat dibagi dua yaitu :

1. Komitmen eksternal yaitu komitmen yang dibentuk dari lingkungan kerja komitmen terhadap penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh para pegawai yang menghasilkan adanya penghargaan dan hukuman dan ganjaran.
2. Komitmen internal yaitu merupakan komitmen yang berasal dari dalam diri seseorang untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dan wewenang berdasarkan pada alasan motivasi yang dimilikinya. Munculnya komitmen internal sangat ditentukan, oleh kemampuan pimpinan dan lingkungan organisasi, dalam menumbuhkan sikap dan perilaku professional dalam menyelesaikan tanggung jawab organisasi.

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen kerja

Komitmen merupakan hal terpenting yang harus dimiliki seseorang dalam bekerja. Komitmen menjadikan seseorang dapat mengabdikan diri dengan sepenuh hati kepada kantor atau organisasi dan dapat menjalankan tugas-tugas dengan baik. Komitmen merupakan pedoman dan arahan untuk mempersiapkan sikap dan perilaku individu dalam berperilaku. Faktor komitmen seseorang terhadap tugasnya merupakan hal yang dapat mempengaruhi prestasi kerja mereka dalam bekerja

Ada 2 motif yang mendasari seseorang untuk berkomitmen dalam organisasinya atau unit kerjanya (Reichers,1985 dalam Rika Verawati 2009: 31), antara lain:

1. *Side-Best Orientation* ini memfokuskan pada akumulasi dari kerugian yang dialami atas segala sesuatu yang telah diberikan oleh individu pada organisasi apabila meninggalkan organisasi tersebut. Dasar pemikiran ini adalah bahwa meninggalkan organisasi akan merugikan, karena takut kehilangan hasil kerja kerasnya tidak dapat di tempat lain.
2. *Goal- Congruence Orientation* ini memfokuskan pada tingkat kesesuaian antara tujuan personal individu organisasi sebagai hal yang menentukan komitmen pada organisasi. Pendekatan ini dipopulerkan oleh Potter dan asosiasinya, menyatakan bahwa komitmen pegawai pada organisasi dengan *Goal congruence orientation* akan menghasilkan pegawai yang memiliki:
 - a) Penerimaan atas tujuan dan nilai-nilai organisasi.
 - b) Keinginan untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan.
 - c) Hasrat untuk tetap menjadi anggota organisasi

Dari uraian di atas dapat disimpulkan indikator komitmen guru terhadap tugas meliputi:

- 1) Ketaatan
- 2) Kepatuhan
- 3) Kesadaran

4) Tanggung jawab

3. Kepemimpinan Kepala Sekolah

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan salah satu bentuk usaha suksesnya atau berhasilnya tujuan dari organisasi. pengertian kepemimpinan telah banyak dikemukakan oleh para ahli. Menurut Mulyasa dalam Rika Verawati (2009:14) menyatakan kepemimpinan adalah suatu seni atau kemampuan seseorang dalam mempengaruhi tingkah laku bawahan.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah adalah usaha kepala sekolah untuk mempengaruhi dan memotivasi unsur-unsur sekolah terutama guru untuk mencapai tujuan pendidikan.

Menurut Tasmara dalam Rika Verawati (2009:16) kepemimpinan berarti kemampuan mengambil posisi dan sekaligus memainkan peran sehingga kehadiran dirinya memberikan pengaruh pada lingkungannya. Menurut Farland dalam Danim (2004:55) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses dimana pimpinan dilukiskan akan memberi perintah atau pengaruh, bimbingan atau proses mempengaruhi pekerjaan orang lain dalam memilih dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Stoner dalam Rika Vewawati (2009:16) kepemimpinan diartikan sebagai suatu proses mengenai pengarahannya dan usaha untuk mempengaruhi kegiatan yang berhubungan dengan anggota kelompok. Sekolah sebagai organisasi dipimpin oleh seorang kepala sekolah. Kata kepala dapat diartikan sebagai ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga. Sedangkan sekolah adalah sebuah lembaga yang menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran. Dengan demikian kepala sekolah dapat didefinisikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. Kata memimpin dapat diartikan kemampuan untuk menggerakkan segala sumber yang ada pada suatu sekolah sehingga dapat dimanfaatkan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dari teori di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan kepala sekolah untuk menggerakkan, mengarahkan, memotivasi, mengendalikan segala sumber daya yang ada pada suatu sekolah serta sebagai guru penengah bagi para bawahannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

b. Fungsi Kepemimpinan

Menurut Kartono (2005:93) fungsi kepemimpinan ialah Memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi atau membangun motivasi-motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan-jaringan komunikasi yang baik memberikan supervisi/pengawasan yang efisien, dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju, sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan.

Menurut Rivai (2007:53) fungsi kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan organisasi, yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada di dalam bukan diluar situasi. Fungsi kepemimpinan merupakan gejala sosial, karena harus duwujudkan dalam interaksi antar individu di dalam situasi sosial organisasi.

Menurut Rivai (2007:253) fungsi kepemimpinan memiliki dua dimensi seperti:

1. Dimensi yang beerkenaan dengan tingkat kemampuan, mengarahkan dalam tindakan atau aktivitas pemimpin.
2. Dimensi yang berkenaan dengan tingkat dukungan atau ketelibatan orang-orang yang dipimpin dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi.

Menurut Rivai (2007:53) fungsi kepemimpinan secara operasional dibedakan dalam lima fungsi pokok, yaitu:

a. Fungsi instruksi

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah.

b. Fungsi konsultasi

Fungsi ini bersifat dua arah. Dengan menjalankan fungsi konsultasi dapat diharapkan keputusan-keputusan pimpinan akan mendapat dukungan dan lebih mudah menginstruksikan, sehingga kepemimpinan berlangsung efektif

c. Fungsi partisipasi

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya

d. Fungsi delegasi

Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan. Orang-orang penerima delegasi mutu harus diyakini merupakan pembantu pemimpin yang memiliki persamaan prinsip, persepsi dan aspirasi

e. Fungsi pengendalian

Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang efektivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi

yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal.

c. Peran Kepemimpinan

Menurut Covey dalam Rivai (2007:149) membagi peran kepemimpinan menjadi tiga bagian, yaitu

1. *Pathfinding* (Pencarian alur) Peran untuk menentukan visi dan misi yang pasti.
2. *Aligning* (penyelaras) peran untuk memastikan bahwa struktur, sistem, dan proses operasional organisasi memberikan dukungan pada pencapaian visi dan misi.
3. *Empowering* (pemberdaya) peran untuk menggerakkan semangat dalam diri orang-orang dalam mengungkapkan bakat, kecerdikan, dan kreativitas laten untuk mengerjakan apapun dan konsisten dengan prinsip-prinsip yang disepakati.

Menurut Covey dalam Rivai (2007:149) peran kepemimpinan dapat pula dibagi menjadi :

1. Pemimpin masa depan dapat harus fleksibel dan mempunyai pengalaman yang luas.
2. Menganggap tanggung jawab “seremonial” atau “spiritual” sebagai kepala organisasi menjadi suatu fungsi yang diperlukan, bukan suatu hal yang remeh yang harus dialami atau didelegasikan kepada orang lain.

3. Pembuatan tidak lagi dibuat secara efektif terpusat di puncak organisasi.

d. Tipe Kepemimpinan

Menurut Siagian (2002:31) ada beberapa tipe kepemimpinan yaitu:

- a. Tipe yang otokratik, seorang pemimpin yang otokratik cenderung menganut nilai organisasional yang berkisar pada membenarkan segala cara yang ditempuh untuk pencapaian tujuannya
- b. Tipe yang paternalistik, persepsi seorang pemimpin yang paternalistik tentang peranannya dalam kehidupan organisasional dapat dikatakan diwarnai oleh harapan para pengikutnya.
- c. Tipe yang karismatik, seorang pemimpin yang karismatik adalah seseorang yang dikagumi oleh banyak pengikut meskipun para pengikut tersebut tidak selalu dapat menjelaskan secara kongkrit .
- d. Tipe yang *laissez faire*, tipe pemimpin ini menganggap bahwa para anggota organisasi sudah mengetahui dan cukup dewasa untuk taat kepada peraturan permainan yang berlaku, cenderung memilih peranan yang pasif membiarkan organisasi berjalan menurut temponya sendiri tanpa banyak mencampuri bagaimana organisasi harus dijalankan dan digerakkan.

- e. Tipe yang demokratik, pendekatan tipe ini dalam menjalankan fungsi-fungsi kepemimpinannya adalah pendekatan yang holistik dan integralistik.

e. Indikator Kepemimpinan

Kepemimpinan yang efektif tergantung dari landasan manajerial yang kokoh. Menurut Chapman dalam Timpe Umar (2003:141) ada lima indikator kepemimpinan yaitu: (1) cara berkomunikasi, (2) pemberian motivasi, 3) kemampuan memimpin, (4) pengambilan keputusan, (5) kekuasaan yang positif

Sedangkan menurut Kottler dalam Djaelani dalam Tika (2006:63) indikator dari kepemimpinan meliputi 3 hal, yaitu:

1. Mengarahkan orang-orang

Mengkomunikasikan cara untuk bekerja sama yang dibutuhkan sehingga dapat menciptakan kesatuan pengertian tentang visi dan dilaksanakan untuk pencapaiannya.

2. Memotivasi dan memberi inspirasi

Menjaga orang-orang agar bergerak kearah yang benar.

3. Menetapkan arah

Yakni mengembangkan suatu visi masa depan, sepanjang itu melakukan strategi untuk untuk melahirkan perubahan-perubahan yang dibutuhkan mencapai visi tersebut.

Berdasarkan teori diatas indikator yang digunakan untuk menilai persepsi guru tentang kepemimpinan sebagai berikut:

- 1) Mengerakkan guru
- 2) Memotivasi guru
- 3) Mengendalikan guru
- 4) Mengarahkan guru
- 5) Juru penengah

Dari teori-teori diatas dapat disimpulkan bahwa pemimpin yang mampu memberikan motivasi, menggerakkan, mengendalikan, Mengarahkan guru dalam menjalankan tugas, dan juru penengah anggotanya maka atas terciptanya kedisiplinan yang baik bagi semua pihak.

B. Penelitian Yang Relevan

Elvarozza (2007). mengungkapkan dalam penelitian yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Kerja Dan Komitmen Guru Terhadap Kinerja Guru Di SMAN 9 Padang". Hasil penelitian yang terdahulu menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim kerja guru terhadap kinerja guru.

Rika Verawati (2009) mengungkapkan dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Komitmen Guru Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Lubuk Alung". Hasil penelitian

terdahulu menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan, Motivasi dan Komitmen Guru terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Lubuk Alung

C. Kerangka Konseptual

Berdasarkan latar belakang dan kajian teori, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya sebagai pendidik, pengajar dan pembimbing. Kinerja seorang guru tersebut erat sekali kaitannya dengan kepemimpinan kepala sekolah dan komitmen kerja guru.

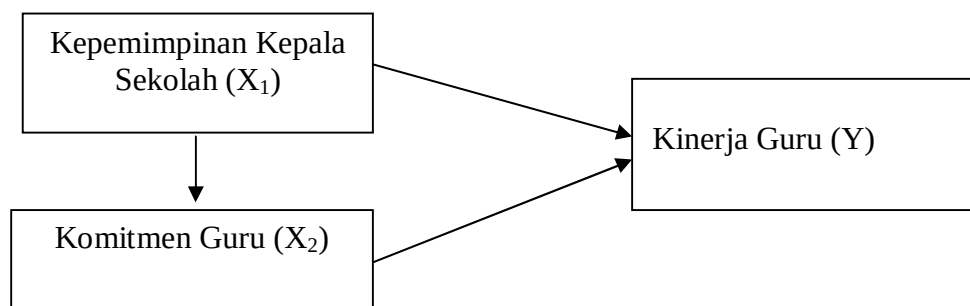
Kepala sekolah sebagai seseorang yang diberi tugas untuk memimpin sekolah bertanggung jawab atas tercapainya tujuan, peran dan mutu pendidikan di sekolah. Dengan demikian agar tujuan sekolah dapat tercapai maka kepala sekolah dalam melaksanakan tugas dan fungsinya memerlukan suatu kecakapan dalam kepemimpinan. Kepemimpinan kepala sekolah memperlihatkan kemampuan seseorang dalam mempengaruhi guru dan stafnya untuk mau bekerja sama secara sukarela, sehubungan dengan tugasnya untuk mencapai apa yang diinginkan oleh kepala sekolah.

Kepemimpinan kepala sekolah menyangkut usaha-usaha seorang pemimpin untuk mendorong dan mengajak guru dan karyawan agar melaksanakan apa yang menjadi tujuan yang telah dicita-citakan dalam upaya mencerdaskan kehidupan bangsa. Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin diharapkan mampu mendorong guru untuk mempunyai kemauan dengan penuh semangat dan percaya diri dalam menjalankan tugas masing-masing. Di

samping itu kepala sekolah juga dituntut untuk menghindari diri dari kegiatan memaksa kehendak sendiri terhadap guru. Sebaiknya, kepala sekolah harus mampu melakukan perbuatan yang mendorong komitmen guru agar mereka melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab yang mendukung semua kegiatan di sekolah.

Kepemimpinan dan komitmen guru adalah aspek-aspek yang sangat menentukan tinggi rendahnya tingkat kinerja seseorang. Tanpa pemimpin orang tidak memiliki arahan dan dorongan dalam bekerja dan begitu pula sebaliknya tanpa komitmen kerja yang kuat seorang guru tidak akan dapat melakukan aktivitasnya dalam bekerja. Sehingga kinerja yang sukar terlaksana. Akan tetapi, kepemimpinan kepala sekolah berjalan dengan baik dan komitmen kerja yang ada pada guru sangat kuat maka kinerja yang baik akan dapat diwujudkan..

Dari penjelasan di atas, maka disusun kerangka konseptual tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan komitmen guru terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Tarusan sebagai berikut:



Gambar 2.1 : Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Dari uraian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis yang akan diuji kebenarannya adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap komitmen guru SMA Negeri 1 Tarusan.
2. Kepemimpinan kepala sekolah, dan komitmen guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri I Tarusan.

BAB V

PENUTUP

Berdasarkan uraian dan analisis hasil penelitian, maka pada bagian ini akan dikemukakan beberapa kesimpulan dan saran yang berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan komitmen kerja guru terhadap kinerja guru di SMA negeri 1 Tarusan Kabupaten Pesisir Selatan.

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis deskriptif hasil penelitian maka dapat disimpulkan variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1) memiliki skor rata-rata 3,76 dengan TCR sebesar 75,19%, hal ini mengindikasikan bahwa pengaruh kepemimpinan kepala sekolah adalah baik. Variabel komitmen kerja guru (X_2) memiliki skor rata-rata 3,91 dan TCR sebesar 78,30%, hal ini mengindikasikan bahwa komitmen kerja guru adalah baik. Dan variabel kinerja guru (Y) memiliki skor rata-rata 3,93 dan TCR sebesar 78,65%, hal ini mengindikasikan bahwa kinerja guru berada pada kategori baik. Selanjutnya disimpulkan mengenai hipotesis penelitian.

1. Berdasarkan pengujian hipotesis pertama diperoleh nilai koefisien PX_2X_1 adalah 0.534 dengan taraf signifikan $0,000 < \alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan $(df) = n - k - 1$, $69 - 2 - 1 = 66$, diperoleh t hitung 5,167 dan nilai t tabel = 1,668 berarti koefisien jalurnya signifikan H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya kepemimpinan kepala sekolah berhubungan positif dengan komitmen guru. Hasil yang diperoleh menandakan kepemimpinan

kepala sekolah yang didukung oleh guru akan meningkatkan komitmen guru.

2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua untuk menguji pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,146 t_{hitung} sebesar 3.568, dan t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ dan $df = 66$ sebesar $\pm 1,668$. sehingga $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} ($3,568 > 1,668$) pada level signifikan $0,022 < 0,05$, jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Tarusan Kabupaten Pesisir Selatan. Hasil yang diperoleh mengidentifikasikan bahwa semakin baik tingkat kepemimpinan kepala sekolah, maka kinerja guru tersebut juga akan semakin tinggi, begitu juga sebaliknya semakin kurang baik tingkat kepemimpinan kepala sekolah akan berdampak pada penurunan kinerja guru tersebut.
3. Berdasarkan pengujian pengaruh tidak langsung diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,682, t_{hitung} sebesar 7,348 dan t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ dan $df = 66$ adalah 1,668 sehingga $t_{hitung} >$ t_{tabel} ($7,348 > 1,668$) pada level signifikan $0,000 < 0,05$, hasil yang diperoleh menyimpulkan bahwa komitmen guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Tarusan Kabupaten Pesisir Selatan Temuan ini semakin memperkuat teori yang menyatakan semakin tinggi komitmen guru maka kinerja guru tersebut juga akan semakin baik atau tinggi, dan sebaliknya semakin rendah komitmen guru maka kinerja guru tersebut juga akan rendah.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat diajukan saran-saran sebagai berikut :

1. Para guru diharapkan meningkatkan komitmennya dalam tugas dan tanggung jawabnya dalam sekolah
2. Para guru diharapkan lebih meningkatkan komitmen kerja guru dan kinerjanya menjadi lebih baik lagi agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.
3. Kepemimpinan kepala sekolah di lingkungan SMU I Tarusan Kabupaten Pesisir Selatan diharapkan mampu menerapkan pola atau gaya kepemimpinan yang didukung oleh seluruh anggota organisasi seperti guru dan siswa, karena kepemimpinan yang didukung oleh seluruh anggota organisasi akan mendorong peningkatan kinerja organisasi / sekolah.
4. Penelitian ini masih terbatas pada ruang lingkup pembahasan yang kecil dan diharapkan pada peneliti selanjutnya untuk meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja para guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. 1995. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi. 1990. *Organisasi dan Administrasi Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*. Jakarta: Depdikbud Ditjen DIKTI P2LPTK.
- _____. 2002. *Organisasi, Kompenen dan Prilaku Administrasi*. Jakarta : Gunung Agung.
- Arisanti, Desi. 2011. *Pengaruh Komitmen, Disiplin dan Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru di SMKN 1 Payakumbuh*. Skripsi tidak diterbitkan Pustaka Pusat: UNP.
- Budi, W. Soetjipto. 2002. *Paradigma baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Amara Books
- Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta : Rineka Cipta
- Elvaroza. 2007. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Kerja Dan Komitmen Guru Terhadap Kinerja Guru Di SMAN 9 Padang*. Skripsi. Padang. FE UNP.
- Elfiani, Dini. 2011. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Komunikasi Terhadap Kinerja Guru Di SMA Swasta Kecamatan Padang Barat*. Skripsi. Padang. FE UNP.
- Kartono. Kartini dan Gulo. 1987. *Kamus Psikologi*. Bandung : Pioner Jaya
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Moenir, H.A.S. 2002. *Manajemen Pelayanan Umum*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nitisimito, Alex. 1982. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Galia Indonesia.
- Piet, A, Sahertian. 1994. *Profil Pendidikan Nasional*. Yogyakarta : Andy Offsets
- Rahmawati. 2007. *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Komitmen Guru di SMA Negeri 1 Painan*. Tesis tidak diterbitkan. Padang: UNP.