

**KONTRIBUSI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN
KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA GURU
SMP NEGERI DI KECAMATAN LENGAYANG
KABUPATEN PESISIR SELATAN**

TESIS



**OLEH
YONPRIMAI
NIM 1110807**

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

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2014**

ABSTRACT

Yonprimai. 2014. Contribution of Headmasters' Leadership and Emotional Quotient to Teachers' Performance in Junior High School District of Lengayang Pesisir Selatan Regency. Thesis. Graduate Program. State University of Padang.

Based on preliminary study, researchers found that the indication of poor performance of Junior High School teachers in the district of Lengayang Pesisir Selatan Regency and the researchers suspect that due to the school leadership and teachers' low achievement motivation. The purpose of this study was to determine the contribution of headmasters' leadership and achievement motivation on teacher performance at Lengayang District Junior High School Pesisir Selatan Regency. The hypothesis in this study were: (1) headmasters' leadership contributed to teachers' performance, (2) emotional quotient contributes to the teachers' performance, and (3) headmasters' leadership and emotional quotient jointly contribute to the teachers' performance.

Data were analyzed with correlation and regression techniques. The study population was Junior High School teachers in Lengayang District Pesisir Selatan Regency. Sampling was extracted using proportional stratified random sampling technique. Data were collected by questionnaires and evaluation scales that have been validated and reliability tested.

The results showed that: (1) headmasters' leadership contributed 25% of the teachers' performance, (2) emotional quotient contributes to the teachers' performance of 3.8% and (3) headmasters' leadership and emotional quotient together contributed 28.3% of the teachers' performance. Based on the above results, it was concluded that the factor of principal leadership and teacher emotional quotient is important for improving the performance of teachers in carrying out duties in the school.

ABSTRAK

Yonprimai. 2014. Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan. Tesis. Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.

Berdasarkan pengamatan di lapangan, peneliti melihat adanya gejala rendahnya kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan dan peneliti menduga bahwa rendahnya kinerja guru tersebut disebabkan oleh masih belum baiknya kepemimpinan kepala sekolah dan masih rendahnya kecerdasan emosional guru. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui kontribusi kepemimpinan kepala sekolah dan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru SMP Negeri Kecamatan Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan. Hipotesis dalam penelitian ini adalah: (1) kepemimpinan kepala sekolah berkontribusi terhadap kinerja guru, (2) kecerdasan emosional berkontribusi terhadap kinerja guru, dan (3) kepemimpinan kepala sekolah dan kecerdasan emosional secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja guru.

Populasi penelitian adalah guru SMP Negeri di Kecamatan Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *Stratified Proportional Random Sampling*. Data dikumpulkan dengan kuesioner dan skala penilaian.

Hasil analisis data menunjukkan: (1) kepemimpinan kepala sekolah berkontribusi sebesar 25% terhadap kinerja guru, (2) kecerdasan emosional berkontribusi terhadap kinerja guru sebesar 3,8% dan (3) kepemimpinan kepala sekolah dan kecerdasan emosional secara bersama-sama berkontribusi sebesar 28,3% terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil penelitian di atas, disimpulkan bahwa faktor kepemimpinan kepala sekolah dan kecerdasan emosional guru penting untuk meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan tugas di sekolah.

PERSETUJUAN AKHIR TESIS

Mahasiswa : *Yonprimai*

NIM. : 1110807

| Nama | Tanda Tangan | Tanggal |
|---|---------------------|----------------|
| Dr. Yahya, M.Pd. Pembimbing I | ----- | ----- |
| Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd. Pembimbing I | ----- | ----- |

**Direktur Program Pascasarjana
Universitas Negeri Padang**

Ketu Program Studi/Konsentrasi

**Prof. Nurhizrah Gistituati, M.Ed., Ed.D
NIP. 19580325 199403 2 001**

**Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd.
NIP. 19630320 198803 1 002**

**PERSETUJUAN KOMISI
UJIAN TESIS MAGISTER KEPENDIDIKAN**

| No. | Nama | Tanda Tangan |
|------------|--|---------------------|
| 1. | <u>Dr. Yahya, M.Pd.</u> <i>(Ketua)</i> | ----- |
| 2. | <u>Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd.</u> <i>(Sekretaris)</i> | ----- |
| 3. | Prof. Nurhizrah Gistituati, M.Ed., Ed.D <i>(Anggota)</i> | ----- |
| 4. | <u>Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd.</u> <i>(Anggota)</i> | ----- |
| 5. | <u>Dr. Jasrial, M.Pd.</u> <i>(Anggota)</i> | ----- |

Mahasiswa

Mahasiswa : *Yonprimai*
NIM. : 1110807
Tanggal Ujian : 29 – 10 – 2014

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, tesis dengan judul Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik baik di Universitas Negeri Padang maupun di perguruan tinggi lainnya
2. Karya tulis ini murni gagasan, penilaian dan rumusan saya sendiri, tanpa bantuan orang tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing
3. Di dalam karya tulis ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali dikutip secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan didalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan pada daftar pustaka
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku

Padang, 24 November 2014
Saya yang menyatakan

YONPRIMAI
NIM. 1110807

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat dan Karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini yang berjudul “**Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri Kecamatan Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan**”.

Selesainya tesis ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Dr. H. Yahya, M.Pd, dan Prof. Dr. H. Rusdinal, M.Pd selaku pembimbing I dan II yang telah meluangkan waktu untuk memberikan arahan dan bimbingan dari awal sehingga selesainya penulisan laporan ini.
2. Ibuk Prof. Hj.Nurhizrah Gistituati, M.Ed, Ed.D, Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd serta Dr.Jasrial, M.Pd selaku kontributor yang telah memberikan sumbangan pemikiran dalam rangka penyempurnaan laporan penelitian ini.
3. Bapak Ketua Program Studi Administrasi Pendidikan beserta dosen yang telah memberikan bantuan dan ilmu kepada penulis.
4. Direktur Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang yang telah memberikan masukan dan saran selama penelitian.
5. Rektor Universitas Negeri Padang yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menimba ilmu di kampus tercinta ini.
6. Bapak Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan yang telah memberi izin untuk mendapatkan data guru.

7. Bapak dan Ibu Guru SMP Negeri di Kecamatan Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan yang telah meluangkan waktu untuk memberikan data yang dibutuhkan.
8. Kedua orang tua, Ayahanda Katar dan Ibunda Djawanis serta saudara yang telah memberikan doa restu dan dukungan moril kepada penulis dalam penyelesaian tesis ini. Istri tercinta Fetmawati, anakku Defriwan Prima Surya dan Rezi Fatrima Surya yang begitu tabah, sabar dan setia dari awal sampai selesai pendidikan penulis di Pascasarjana Universitas Negeri Padang.
9. Rekan-rekan yang tidak bisa disebutkan namanya satu persatu pada Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang yang telah ikut memberikan saran serta masukan dalam penyelesaian tesis ini.

Semoga tesis ini bermanfaat,

Painan, Agustus 2014

Penulis,

YONPRIMAI
NIM: 1110807

DAFTAR ISI

| | |
|--------------------------------------|------|
| ABSTRACT | i |
| ABSTRAK | ii |
| PERSETUJUN AKHIR TESIS..... | iii |
| PERSETUJUAN KOMISI UJIAN TESIS | iv |
| SURAT PERNYATAAN..... | v |
| KATA PENGANTAR | vi |
| DAFTAR ISI | viii |
| DAFTAR TABEL | x |
| DAFTAR GAMBAR | xii |
| DAFTAR LAMPIRAN | xiii |

BAB I. PENDAHULUAN

| | |
|--------------------------------|----|
| A. Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| B. Identifikasi Masalah | 6 |
| C. Pembatasan Masalah | 10 |
| D. Perumusan Masalah | 11 |
| E. Tujuan Penelitian | 11 |
| F. Manfaat Penelitian | 12 |

BAB II. KAJIAN PUSTAKA

| | |
|---|----|
| A. Landasan Teori..... | 13 |
| 1. Kinerja Guru..... | 13 |
| a. Pengertian Kinerja | 13 |
| b. Pentingnya Kinerja Guru | 15 |
| c. Tugas dan Fungsi Guru | 15 |
| d. Menilai Kinerja Guru | 18 |
| e. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru | 22 |
| 2. Kepemimpinan Kepala Sekolah | 25 |
| a. Definisi Kepemimpinan..... | 25 |

| | | |
|--|--|-----|
| b. | Kepala Sekolah sebagai Pemimpin | 28 |
| c. | Gaya Kepemimpinan yang Efektif | 30 |
| d. | Tugas Pokok dan Fungsi Kepemimpinan Kepala Sekolah ... | 36 |
| 3. | Kecerdasan Emosional | 41 |
| a. | Sejarah Teori Kecerdasan Emosional | 41 |
| b. | Pengertian Kecerdasan Emosional | 43 |
| c. | Komponen-komponen Kecerdasan Emosional | 44 |
| B. | Penelitian yang Relevan | 46 |
| C. | Kerangka Konseptual | 47 |
| D. | Hipotesis | 51 |
| BAB III. METODOLOGI PENELITIAN | | |
| A. | Jenis Penelitian | 52 |
| B. | Populasi dan Sampel | 52 |
| C. | Definisi Operasional | 57 |
| D. | Pengembangan Instrumen | 58 |
| E. | Pengumpulan Data | 62 |
| F. | Teknik Analisis Data | 62 |
| BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | | |
| A. | Deskripsi Data | 66 |
| B. | Pengujian Persyaratan Analisis | 74 |
| C. | Pengujian Hipotesis | 78 |
| D. | Pembahasan | 89 |
| E. | Keterbatasan Penelitian | 97 |
| BAB V. KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN | | |
| A. | Kesimpulan | 99 |
| B. | Implikasi Hasil Penelitian | 100 |
| C. | Saran-saran | 102 |
| DAFTAR RUJUKAN | | 105 |

DAFTAR TABEL

| Tabel | Halaman |
|--|----------------|
| 1. Penyebaran Populasi pada Masing-masing Sekolah | 53 |
| 2. Hasil Perhitungan Sampel | 55 |
| 3. Sebaran Sampel pada masing-masing Strata..... | 56 |
| 4. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian..... | 59 |
| 5. Kisi-kisi Instrumen Penelitian setelah Ujicoba..... | 61 |
| 6. Rangkuman Analisis Keandalan Instrumen | 62 |
| 7. Distribusi Frekuensi Skor Kinerja Guru (Y) | 67 |
| 8. Tingkat Pencapaian Responden untuk Indikator Kinerja Guru | 68 |
| 9. Distribusi Frekuensi Skor Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) | 69 |
| 10. Tingkat Pencapaian Responden Indikator Kepemimpinan Kepsek..... | 70 |
| 11. Distribusi Frekuensi Skor Kecerdasan Emosional (X_2) | 72 |
| 12. Tingkat Pencapaian Responden Indikator Kecerdasan Emosional..... | 73 |
| 13. Rangkuman Hasil Uji Normalitas | 75 |
| 14. Rangkuman Analisis Homogenitas Variansi Kelompok | 76 |
| 15. Rangkuman Analisis Kemandirian Antar Variabel Bebas | 76 |
| 16. Hasil Uji Linearitas Variabel X_1 terhadap Variabel Y | 77 |
| 17. Hasil Uji Linearitas Variabel X_2 terhadap Variabel Y | 78 |
| 18. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi antara Variabel X_1 dan Y | 78 |
| 19. Rangkuman Hasil Uji Koefisien Regresi Variabel X_1 terhadap Y | 79 |
| 20. Rangkuman Hasil Analisis Garis Regresi Sederhana Variabel X_1 dengan Variabel Y | 81 |
| 21. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi antara Variabel X_2 dan Y | 82 |
| 22. Rangkuman Hasil Uji Koefisien Regresi Variabel X_2 terhadap Y | 83 |
| 23. Rangkuman Hasil Analisis Garis Regresi Sederhana Variabel X_2 dengan Variabel Y | 84 |
| 24. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi antara Variabel X_1 dan X_2 dengan Variabel Y..... | 85 |

| | |
|---|----|
| 25. Hasil Analisis Garis Regresi Berganda Variabel X_1 dan X_2 secara bersama-sama terhadap Variabel Y | 86 |
| 26. Rangkuman Hasil Pengujian Signifikansi Ganda Variabel X_1 dan X_2 dengan Variabel Y | 87 |
| 27. Rangkuman Hasil Analisis Kontribusi Relatif dan Kontribusi Efektif Variabel X_1 dan X_2 secara bersama-sama terhadap Variabel Y | 88 |

DAFTAR GAMBAR

| Gambar | Halaman |
|--|----------------|
| 1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru | 6 |
| 2. Kepemimpinan Model Situasional | 34 |
| 3. Kecerdasan Emosional dengan Komponen-komponennya | 44 |
| 4. Kerangka Konseptual | 50 |
| 5. Histogram Kinerja Guru | 67 |
| 6. Histogram Kepemimpinan Kepala Sekolah | 69 |
| 7. Histogram Motivasi Berprestasi Guru | 72 |
| 8. Garis Regresi Linear Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru | 80 |
| 9. Garis Regresi Linear Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Guru.. | 83 |
| 10. Garis Regresi Linear Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru | 87 |

DAFTAR LAMPIRAN

| Lampiran | Halaman |
|--|----------------|
| 1. Instrumen Uji Coba Penelitian | 108 |
| 2. Data Uji Coba Penelitian | |
| a. Kinerja Guru (Y) | 118 |
| b. Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) | 120 |
| c. Kecerdasan Emosional (X_2) | 122 |
| 3. Instrumen Penelitian | 124 |
| 4. Data Penelitian | |
| a. Kinerja Guru (Y) | 133 |
| b. Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) | 137 |
| c. Motivasi Berprestasi (X_2) | 141 |
| 5. Lampiran Analisis Hasil Penelitian | |
| a. Deskripsi Data | 145 |
| b. Uji Persyaratan Analisis | 146 |
| c. Uji Hipotesis | 148 |

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Menurut UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, Bangsa dan Negara.

Dalam pelaksanaan fungsi dan tugasnya, guru sebagai profesi menyanggah persyaratan tertentu sebagaimana tertuang di dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 39 ayat 2 dinyatakan bahwa:

Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat

Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan bimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Pendidik bukan cuma seseorang yang mampu berdiri didepan kelas untuk menyampaikan materi kepada siswa tetapi banyak hal yang harus dipahami dan yang harus dilakukan oleh seorang pendidik dalam rangka mencapai tujuan pembelajaran yang optimal.

Kinerja guru adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2001:94). Hasibuan menitikberatkan kinerja guru terhadap hasil berdasarkan kompetensi, pengalaman dan kesungguhan. Agar seorang guru mempunyai kinerja yang lebih baik, terlebih dahulu guru idealnya mempunyai motivasi kerja dalam dirinya.

Kinerja merupakan aspek penting yang diduga akan menentukan keberhasilan guru dalam mengajar. Tanpa kinerja yang baik seorang guru akan mengalami kesulitan dalam mengelola kegiatan belajar-mengajar. Sagala (2007:95) menjelaskan bahwa guru yang memiliki kinerja yang baik cenderung mampu menyusun persiapan mengajar secara baik, melaksanakan proses pembelajaran (PBM) dengan baik, dan melakukan evaluasi kegiatan belajar-mengajar secara baik. Dengan kata lain, guru yang kinerjanya baik cenderung berhasil dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang pendidik dan pengajar.

Kinerja guru mencerminkan profesionalitas dari seorang guru. Kinerja guru meliputi segenap tugas dan tanggungjawab yang dibebankan Negara padanya sebagai abdi Negara. Salah satu kinerja guru yang dapat dilihat adalah perangkat mengajar yang disusun sebagai bahan untuk mengajar. Guru dengan kinerja yang baik akan menyiapkan perangkat mengajarnya sebaik mungkin. Hal ini penting agar proses pembelajaran berlangsung efektif dan efisien.

Pengalaman penulis di lapangan dan pengamatan sementara dalam penyusunan rencana, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran serta analisis dan tindak lanjut hasil evaluasi (khususnya di Kecamatan Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan) menunjukkan bahwa kinerja guru masih rendah. Hal ini terlihat pada beberapa gejala seperti berikut.

Sebagian guru terkesan belum membuat rencana pembelajaran secara maksimal. Di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 1 Kecamatan Lengayang ditemukan hanya 39 orang dari 43 guru (91%) yang membuat rencana pembelajaran. Tiga puluh orang (77%) di antaranya hanya menyalin rencana tahun sebelumnya yang sudah ada. Ini berarti bahwa hanya 9 orang (23%) guru yang menyusun rencana proses pembelajaran mereka. Dari jumlah itu hanya 3 orang (7%) yang benar-benar membuat rencana pembelajaran yang sempurna. Kesempurnaan ini terlihat pada: (1) identitas rencana pembelajaran ditulis secara lengkap, (2) indikator ketercapaian kompetensi dasar ditulis dan dapat terukur, (3) materi pembelajaran terurai dengan jelas, (4) skenario pembelajaran dijabarkan dengan rincian waktu yang jelas, (5) penggunaan metode dan media ditulis dengan lengkap, dan (6) alat evaluasi ditulis lengkap dengan melampirkan butir soal, teknik penskoran, dan kunci jawaban. Rencana pembelajaran lainnya terdapat kekurangan-kekurangan pada bagian yang berbeda satu sama lainnya.

Pelaksanaan pembelajaran terkesan hanya sekedar penyampaian materi. Metode yang tepat, media yang baik, dan alat evaluasi yang andal kurang dipertimbangkan dengan baik. Berdasarkan pra survey hampir 80%

guru mengelola proses pembelajaran dalam lokal tanpa menggunakan metode yang bervariasi. Ceramah, pemberian tugas, dan tanya jawab merupakan metode yang sering digunakan. Rata-rata guru di dalam lokal menggunakan media pembelajaran yang kurang membantu siswa memahami materi. Media yang digunakan hanya buku teks. Padahal buku teks itu hanya dimiliki oleh lebih kurang 30% siswa. Kebanyakan mereka hanya memiliki lembaran kegiatan siswa (LKS).

Ketika ditanya tentang materi-materi pelajaran yang sempat tertinggal karena kegiatan pembelajaran tidak terlaksana menurut semestinya, guru menjawab bahwa hal itu telah dapat disempurnakan antara lain dengan mengadakan jam pelajaran tambahan. Guru hanya berpikir tentang materi pelajaran yang telah diberikan. Yang belum terpikirkan ialah meningkatkan kemampuan penguasaan siswa.

Dari pengalaman penulis sebagai guru dan kepala sekolah serta informasi yang diperoleh dari beberapa kepala SMP Negeri di Kecamatan Lengayang disimpulkan bahwa upaya guru terhadap tugas masih belum maksimal. Hal ini terlihat dari ketidakhadiran mereka dalam proses pembelajaran, keterlambatan masuk, dan kecenderungan menutup kegiatan pembelajaran lebih awal serta sulit ditemukan keadaan PBM tanpa cacat dalam satu minggu kegiatan.

Tanggung jawab guru dalam evaluasi pembelajaran baru terlihat pada tingkat pembuatan soal, pemeriksaan lembar jawaban, pemberian kembali lembaran kegiatan yang telah diperiksa kepada siswa, dan pemberian nilai.

Sementara itu tanggung jawab untuk keterjaminan soal-soal dari segi kesahihan dan keterandalan belum terlaksana secara optimal. Guru belum melakukan analisis butir soal misalnya menyangkut dengan daya ukur sesuai dengan yang diinginkan.

Tugas guru yang lain yang perlu dilakukannya adalah melaksanakan analisis hasil evaluasi. Tugas ini kemudian dilanjutkan dengan tindak lanjut terhadap hasil analisis tersebut Hal ini dapat dilakukan melalui pembelajaran remedial dan pengayaan. Analisis hasil evaluasi dan tindak lanjut ini ternyata hanya dilakukan karena kaitannya dengan persyaratan promosi jabatan. Akibatnya kegiatan tersebut terkesan tidak lebih pelengkap administrasi saja. Hal ini terlihat pada bukti fisik pelaksanaan kegiatan ini, dan ditulis pada saat akan mengusulkan kenaikan pangkat.

Hal lain yang ditemui adalah guru sering melalaikan tugasnya dalam mengajar. Dalam beberapa kesempatan terlihat beberapa guru lebih senang menghabiskan jam mengajar dengan memberikan tugas pada siswa, lalu guru yang bersangkutan meninggalkan siswa dan memilih berbincang-bincang dengan teman sejawat di ruang guru. Hasil wawancara dengan beberapa orang guru mengungkap bahwa guru kurang memahami tugas dan tanggungjawabnya, sehingga mengakibatkan kurangnya keinginan guru untuk membimbing dan mengajar siswanya di depan kelas. Selain itu keinginan guru untuk melihat siswanya berhasil juga masih rendah.

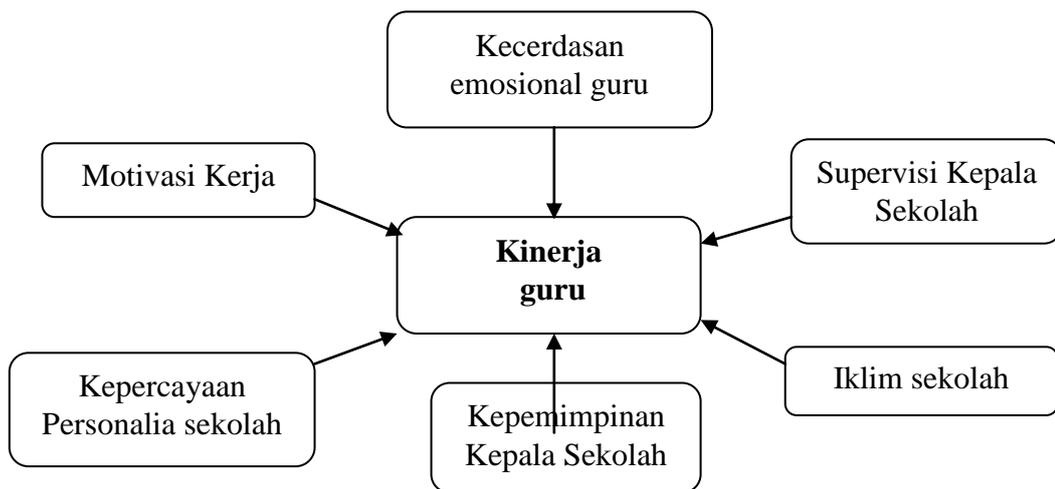
Melihat beberapa kasus diatas, maka dapat diduga bahwa kinerja guru sangat berperan dalam meningkatkan mutu pendidikan. Berdasarkan uraian

sebelumnya, diketahui kinerja guru yang baik dipengaruhi oleh kepemimpinan yang dilakukan kepala sekolah dan motivasi kerja dalam diri guru yang bersangkutan.

B. Identifikasi Masalah

Kinerja adalah sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan bekerja. Hasibuan (2003:105) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan. Anoraga (2002:53) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil tingkah laku seseorang dalam pelaksanaan suatu kegiatan.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Lebih jauh, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

Motivasi kerja yaitu sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan dan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi sebagai pendorong semangat kerja (Anoraga, 2002:35). Guru menjadi seorang pendidik karena adanya motivasi untuk mendidik. Bila tidak punya motivasi maka ia tidak akan berhasil untuk mendidik/mengajar. Keberhasilan guru dalam mengajar karena dorongan/motivasi ini sebagai pertanda apa yang telah dilakukan oleh guru telah menyentuh kebutuhannya. Sebagai contoh, guru kurang bergairah mengajar dikelas atau kurang bersedia melatih ekstrakurikuler dengan alasan bukan tugas pokok mereka. Hal ini mengindikasikan rendahnya motivasi para guru dalam melaksanakan tugasnya.

Kecerdasan emosional adalah bagian dari kecerdasan sosial yang melibatkan kemampuan memantau perasaan sosial dan kemampuan seseorang mengatur kehidupan emosinya dengan inteligensi menjaga keselarasan emosi dan pengungkapannya melalui keterampilan kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati dan keterampilan sosial serta menggunakan informasi ini untuk membimbing pikiran dan tindakannya. Kecerdasan emosional ini secara umum terbagi dua, yaitu pengenalan dan manajemen emosi pribadi; dan empati untuk bertoleransi terhadap sesama. Hal ini penting demi terciptanya kinerja yang baik, karena berhubungan dengan hubungan masing-masing individu sekolah.

Supervisi kepala sekolah adalah suatu usaha membimbing dan mengkoordinasi secara kontiniu pertumbuhan guru-guru di sekolah baik

secara individual maupun kolektif, agar lebih mengerti dan lebih efektif dalam melaksanakan proses belajar mengajar. Pelaksanaan kepemimpinan dilakukan oleh kepala sekolah yang berkoordinasi dengan guru yang akan dipimpin

Kepemimpinan Kepala Sekolah adalah kemampuan seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah, untuk menggerakkan segala sumber yang ada pada suatu sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan yang baik, akan menuntun suatu sekolah untuk berbenah diri menjadi sekolah yang lebih baik lagi. Berdasarkan pengamatan, sekolah yang baik dan disiplin biasanya dipimpin oleh pemimpin yang cakap pula. Sebaliknya, jika seorang kepala sekolah kehilangan jiwa kepemimpinannya, maka sekolah yang dipimpinnya pun akan amburadul, salah satu jenis kepemimpinan kepala sekolah yang berperan di sini adalah kepemimpinan transformasional kepala sekolah.

Kepercayaan personalia sekolah yaitu hubungan saling percaya antar individu dalam suatu lingkungan. Hubungan saling percaya ini berimbas pada maju atau tidaknya mutu dan kompetensi suatu sekolah. Suatu sekolah yang mempunyai hubungan personalia yang baik akan sukses melaksanakan kegiatan yang menopang kompetensi sekolah tersebut, karena kepercayaan personalia akan menghasilkan kerjasama tim yang kuat dan solid.

Motivasi adalah suatu dorongan dari dalam maupun dari luar diri seseorang untuk mengerjakan suatu tugas dengan sebaik-baiknya karena

kebutuhan, yang didasarkan pada kerangka acuan keberhasilan. Atau dengan kata lain, kesediaan, dorongan dan upaya seseorang yang mengarahkan perilakunya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik yang diukur melalui indikator: memperoleh imbalan, terjalinnya kerjasama, penghargaan, aktualisasi diri dan kepuasan dalam lingkungan kerja. Dengan tingginya motivasi kerja guru, diharapkan terdapat kontribusi positif terhadap kinerja guru.

Kepala Sekolah mempunyai wewenang dan tanggung jawab penuh untuk menyelenggarakan seluruh kegiatan pendidikan dalam lingkungan sekolah yang dipimpinnya. Kepala Sekolah juga ikut bertanggung jawab atas pelaksanaan pembelajaran di sekolah yang dipimpinnya. Salah satu bentuk peran serta kepala sekolah dalam menciptakan pembelajaran yang baik adalah melalui pelaksanaan kepemimpinan. Kepemimpinan yang tepat dan baik akan memberikan perbaikan terhadap pelaksanaan tugas guru sehingga dapat meningkatkan kinerja guru.

Berdasarkan uraian diatas, dapat dipahami, untuk membentuk sekolah yang bermutu dan mempunyai kompetensi yang baik membutuhkan kinerja guru yang optimal. Kinerja guru dipengaruhi banyak faktor, namun penulis melihat faktor kepemimpinan kepala sekolah dan kecerdasan emosional guru memainkan peranan yang besar dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan. Kepemimpinan kepala sekolah dan kecerdasan emosional guru sebagai pendorong kinerja guru juga berdasarkan survey mandiri yang penulis lakukan di lapangan,

dimana masih ada guru yang kurang baik dalam melaksanakan tugasnya dan masih terdapat beberapa masalah berkaitan dengan pelaksanaan tugas guru.

C. Pembatasan Masalah

Dari identifikasi masalah di atas dapat dipahami bahwa cukup banyak faktor yang diduga berkontribusi terhadap kinerja seseorang. Namun, karena keterbatasan waktu dan kemampuan peneliti untuk meneliti sejumlah faktor di atas, penelitian ini hanya akan melihatnya dari dua faktor saja, yaitu faktor kecerdasan emosional dan faktor kecerdasan spritual. Ditetapkannya kedua faktor ini adalah dengan alasan berikut ini:

Kecerdasan emosional ini diduga kuat dan dominan berkontribusi secara langsung terhadap kinerja guru. Teori-teori yang ada membuktikan bahwa lebih kurang dari 80 % keberhasilan seseorang dalam dunia kerja dipengaruhi oleh faktor ini. Penelitian yang mengungkap pengaruh faktor ini terhadap kinerja guru sejauh yang penulis ketahui belum begitu banyak. Begitu juga halnya dengan kepemimpinan kepala sekolah. Sedikit banyak pola kepemimpinan kepala sekolah akan banyak mempengaruhi kinerja guru.

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, namun supaya penelitian ini lebih terfokus dan optimal, maka penulis membatasi penelitian ini pada faktor kepemimpinan kepala sekolah dan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru dengan mempertimbangkan permasalahan yang muncul di lapangan.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka masalah penelitian ini bisa dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan kepala sekolah berkontribusi terhadap kinerja guru SMP Negeri Kecamatan Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan?
2. Apakah kecerdasan emosional berkontribusi terhadap kinerja guru SMP Negeri Kecamatan Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan?
3. Apakah motivasi kepemimpinan kepala sekolah dan kecerdasan emosional secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja guru SMP Negeri Kecamatan Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan?

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang dijabarkan di atas, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah untuk mengetahui:

1. Kontribusi kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri Kecamatan Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan.
2. Kontribusi kecerdasan emosional terhadap kinerja guru SMP Negeri Kecamatan Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan.
3. Kontribusi kepemimpinan kepala sekolah dan kecerdasan emosional secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP Negeri Kecamatan Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat, baik secara teoritis maupun secara praktis. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi terhadap perbendaharaan keilmuan di bidang pendidikan.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkecimpung di dunia pendidikan, seperti:

- a. Guru, untuk meningkatkan kecerdasan emosional dalam melaksanakan tugasnya.
- b. Kepala sekolah, sebagai masukan dalam pelaksanaan kepemimpinannya di sekolah.
- c. Pengawas Sekolah sebagai masukan dalam menyusun program supervisi yang akan digunakan di tiap sekolah.
- d. Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan, agar meningkatkan mutu pendidikan melalui peningkatan motivasi kerja guru dan kepemimpinan transformasional kepala sekolah.
- e. Pemerintah Daerah/Bupati, dalam memajukan dunia pendidikan di daerahnya.
- f. Sebagai masukan bagi penelitian lain yang relevan.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang meliputi tiga variabel yaitu kepemimpinan kepala sekolah, kecerdasan emosional dan kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Lengayang dari hasil penelitian dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan kepala sekolah berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Lengayang, dengan kontribusi sebesar 25%. Ini berarti bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang baik cenderung meningkatkan kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupakan faktor penting dalam upaya peningkatan kinerja guru dalam melaksanakan tugas di SMP Negeri Kecamatan Lengayang. Jika dilihat dari tingkat pencapaian skor secara umum kepemimpinan kepala sekolah berada dalam kategori baik dengan tingkat pencapaian skor ideal sebesar 83,61%.
2. Kecerdasan emosional berkontribusi secara sangat signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Lengayang dengan besaran 3,8%. Ini berarti bahwa guru yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi cenderung meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru. Hal ini mengisyaratkan bahwa faktor kecerdasan emosional guru penting untuk meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan tugas

di SMP Negeri Kecamatan Lengayang. Jika dilihat dari tingkat pencapaian skor secara umum motivasi berprestasi masih berada dalam kategori cukup dengan tingkat pencapaian skor ideal sebesar 83%.

3. Kepemimpinan kepala sekolah dan kecerdasan emosional guru secara bersama-sama berkontribusi secara sangat signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Lengayang dengan besaran 28,3%. Hasil analisis memperlihatkan bahwa melalui peningkatan kedua faktor kepemimpinan kepala sekolah dan kecerdasan emosional secara sinergis dapat meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan tugas di SMP Negeri Kecamatan Lengayang

B. Implikasi Hasil Penelitian

Hasil analisis pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan kecerdasan emosional guru memberikan kontribusi yang sangat signifikan, baik sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan kecerdasan emosional secara statistik memberikan kontribusi positif dan sangat signifikan terhadap kinerja guru.

Temuan ini membawa implikasi pada pentingnya perhatian dan optimalisasi terhadap upaya peningkatan efektivitas kepemimpinan dan kecerdasan emosional guru guna meningkatkan kinerja guru. Perhatian terhadap kedua faktor tersebut diyakini dapat meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Lengayang pada masa mendatang.

Dari hasil analisis dan temuan ini berimplikasi pada pentingnya perhatian terhadap efektifitas kepemimpinan di sekolah. Kepemimpinan yang lebih efektif diyakini dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Penataan dan upaya pembenahan pola kepemimpinan di SMP Negeri Kecamatan Lengayang memungkinkan terjadinya peningkatan kinerja guru yang lebih baik. Dengan demikian, peningkatan kinerja guru tidak terlepas dari upaya meningkatkan efektivitas kepemimpinan yang lebih baik.

Untuk meningkatkan kepemimpinan kepala sekolah, hendaknya kepala sekolah punya kemauan dari dalam dirinya terlebih dahulu, untuk meningkatkan kualitas dirinya sendiri. Sehingga ia dengan sendirinya mau belajar secara mandiri dalam meningkatkan kompetensinya upaya untuk meningkatkan kompetensi tersebut bisa didapat dari berbagai artikel di internet, saling bertukar pikiran dengan sesama kepala sekolah, atau kepala sekolah dapat mengikuti kegiatan pelatihan yang diadakan oleh dinas.

Disamping upaya untuk meningkatkan kepemimpinan kepala sekolah, motivasi juga tidak boleh luput karena kecerdasan emosional perlu ditingkatkan dalam rangka memacu kinerja guru secara optimal. kecerdasan emosional diharapkan dapat menjadi penopang berbagai aktivitas kerja guru di sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas secara efektif dan efisien. kecerdasan emosional guru harus selalu ditingkatkan sehingga apa menjadi tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang pendidik dapat dilakukannya dengan seoptimal mungkin, peran serta dari kepemimpinan kepala sekolah mutlak sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kecerdasan

emosional guru, apabila kecerdasan emosional meningkat tentu hal ini akan memberikan keuntungan bagi sekolah terutama bagi guru itu sendiri.

Berbagai upaya dapat dilakukan oleh guru untuk meningkatkan kecerdasan emosional guru, namun yang terpenting adalah kemauan dari diri guru itu sendiri, karena faktor kecerdasan emosional merupakan faktor yang terdapat dalam dirinya sendiri. Sehingga guru harus selalu berupaya secara mandiri untuk mengorganisir dengan baik kecerdasan emosional yang dimilikinya.

C. Saran-Saran

Dari temuan penelitian ini diajukan beberapa saran atau rekomendasi dalam upaya meningkatkan kinerja guru sebagai berikut:

1. Guru di SMP Negeri Kecamatan Lengayang dapat meningkatkan kecerdasan emosionalnya dalam bekerja, terutama terkait dengan aspek mengerti dan memahami perasaan orang lain. guru hendaknya punya kemauan sendiri untuk mau berubah, dan selalu berupaya mengontrol dan berusaha mengendalikan emosinya. Kemampuan mengontrol emosi harus datang dari guru itu sendiri, untuk mau berusaha dan berupaya. Selain itu banyak hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerjanya diantaranya mengikut sertakan guru dalam kegiatan pelatihan-pelatihan yang diselenggarakan oleh dinas maupun diselenggarakan langsung oleh sekolah yang bersangkutan.
2. Kepala sekolah selaku pimpinan hendaknya dapat meningkatkan kualitasnya sebagai pemimpin terutama dalam hal menerapkan sanksi pada

guru yang indiscipliner. Kepala sekolah diharapkan tidak membedakan status guru dalam memberi hukuman dan memberikan sanksi sesuai tingkatan hukuman yang telah ditetapkan di sekolah. Dalam meningkatkan kepemimpinannya, dapat dilakukan dengan berbagai upaya dengan ikut serta kegiatan peningkatan kepemimpinan yang dilaksanakan oleh dinas terkait maupun yang dilaksanakan oleh pihak swasta. Selain itu untuk meningkatkan kepemimpinan kepala sekolah hendaknya dapat berupaya secara otodidak/belajar sendiri, dan mencari tau sendiri tentang apa yang tidak diketahuinya dari kepemimpinan. Kepala sekolah hendaknya selalu memberikan perhatian terhadap guru dalam meningkatkan kinerjanya terutama dalam aspek pelaksanaan proses pembelajaran.

3. Pengawas Sekolah. Peran serta pengawas sangat dibutuhkan dalam upaya meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Lengayang, hendaknya pengawas memang benar-benar memberikan bantuan untuk memecahkan masalah dari berbagai keluhan yang dikeluhkan oleh guru. Bukan hanya sekedar menyalahkan guru.
4. Kepala Dinas Pendidikan, dalam membuat perencanaan dan pengembangan mutu di SMP Negeri Kecamatan Lengayang, dengan menerapkan pembinaan terhadap kepemimpinan kepala sekolah agar lebih meningkatkan perhatian terhadap usaha mengarahkan guru melalui pendekatan persuasif yang mengedepankan sikap kolaborasi dalam meningkatkan kinerja guru.

5. Pemerintah Daerah/Bupati agar membuat suatu kebijakan atau terobosan untuk memajukan dunia pendidikan di daerahnya. Seperti misalnya mengadakan Lomba Guru Cerdas, Guru Terbaik Tingkat Kabupaten dan sebagainya agar memotivasi kinerja guru supaya lebih giat lagi.
6. Peneliti lainnya, sebagai referensi awal dalam melakukan berbagai kajian dan penelitian lanjutan yang relevan dengan penelitian ini, terutama dalam menggunakan metode dan instrumen penelitian yang lebih komprehensif.

DAFTAR RUJUKAN

- Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Graha Ilmu.
- Anoraga, Panji. 2002. *Psikologi Kerja*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Arikunto, Suharsimi. 2004. *Dasar-dasar Supervisi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Cochran, W.G. 1977. *Sampling Techniques*. New Delhi: Eastern Private Limited.
- Cooper, R.K., dan Sawaf, A., 2002. *Executive EQ : Emotional Intelegence In Leadership and Organization*, Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Cushway Barry. 2002. *Human Resource Management*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Danim, Sudarwan. 2002. *Menjadi Peneliti Kualitatif*. Bandung: Pustaka Setia.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. 1991. *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Edisi Kedua). Jakarta: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan.
- Depdikbud. 1999. *Panduan Manajemen Sekolah*. Jakarta: Dirjen Dikdasmen, Direktorat Dikmenum.
- Donnelly James H., Jr, James L. Gibson, John M. Ivancevich. 1995. *Fundamental Management Selected Reading*. USA : Bussiness Publications.
- Elwan Sofwan. 2009. *Hubungan Persepsi terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Pengetahuan Manajemen dengan Kinerja Komite Sekolah SMP Negeri Kabupaten Aceh Tenggara*. Tesis. Tidak terbitkam. Universitas Negeri Medan.
- Gibson J. H., Ivancevich J. M. & Donnally Jr. J. H. 1996. *Organization: Behaviour, Stucture, Processes, Homeword III*: Richard D. Irwin.
- Hasibuan, Malayu SP. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid Ketujuh*. Jakarta: Gunung Agung.
- _____, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar dan kunci Keberhasilan*, Jakarta. CV Mas Agung.
- Hersey, Paul and Kenneth H. Blanchard. 1982. *Management of Organizational Behavior. Utilizing Human Resource*. New Jersey: Prentice – Hall.