

**KONTRIBUSI KEPEMIMPINAN EFEKTIF DAN MOTIVASI
BERAFILIASI TERHADAP KINERJA GURU SLTA NEGERI
KECAMATAN LINGGO SARI BAGANTI
KABUPATEN PESISIR SELATAN**

TESIS



**OLEH
ASRIANI
NIM. 59913**

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

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

ABSTRACT

Asriani. 2013. The Contribution of Effective Leadership and Affiliated Motivation to the Performance of State Senior High School Teachers in Linggo Sari Baganti District of Pesisir Selatan Regency. State University of Padang

This study was based on some phenomena as follows: 1) it was still found that the teachers were not able to prepare better teaching, 2) the teachers could not manage and control conducive classroom atmosphere when students made noises in the classroom, 3) in the classroom teaching and learning activities, many teachers could not create various teaching activities which led students to boring classroom situation and optimal learning results could be achieved yet, 4) there were teachers who gave students evaluation while the final examination was on the way, 5) there were teachers who disobeyed school law, 6) the teachers were absent from their teaching duties without notices and they did not leave students' assignments to substituted teachers so that the students' learning efforts were not going well and optimal.

Based on the phenomena, this research aims at finding out: 1) how well the effective leadership contributes to the teachers' performance, 2) how well the affiliated motivation contributes to their performance, and 3) how well both the effective leadership and affiliated motivation contributes to the teachers' performance.

This study was quantitative in nature and categorized into a correlation research. There were 147 teachers invited to take part in this study. They were teachers of senior high school in Linggo Sari Baganti district of Pesisir Selatan regency. There were about 53 teachers selected as sample using stratified proportional random sampling technique. Data of this study were collected through a set of questionnaire of likert scale. The data analysis follow steps of describing data, conditional analysis testing, and hypothesis testing that all using computer version 17.00.

The result of this study showed that the effective leadership contributing to the performance of teachers teaching in the state senior high school of Linggo Sari Baganti district of Pesisir Selatan regency is around 27,2%. Then the affiliated motivation contributing to the teachers' performance is about 20,5%. Both leadership and motivation contribute to the teachers' performance in about 42,6%. This finding implies that to improve the the teachers' ideal and good performance should be managed through the headmaster's effective leadership and the teachers' affiliated motivation.

ABSTRAK

Asriani 2013 Kontribusi Kepemimpinan Efektif dan Motivasi Berafiliasi Terhadap Kinerja Guru SLTA Negeri Kecamatan Linggo Sari Baganti Kabupaten Pesisir Selatan. Universitas Negeri Padang.

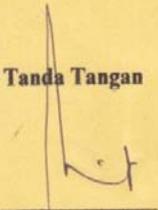
Fenomena yang terjadi adalah : 1) masih ada guru yang belum membuat persiapan pembelajaran sebelum mengajar, 2) masih ada guru belum dapat mengkonduksifkan keadaan kelas menjadi tenang ketika ada siswa yang melakukan keributan dikelas, 3) Masih ada guru dalam pelaksanaan pembelajaran belum menggunakan strategi pembelajaran yang bervariasi sehingga yang terjadi pembelajaran terasa membosankan bagi siswa dan kinerja yang dihasilkan guru pun belum optimal, 4) masih ada guru hanya melakukan evaluasi pada saat akan ujian, 5) masih ada guru belum mengikuti peraturan yang ditetapkan di sekolah, 6) masih ada guru tidak hadir dan tidak memberikan tugas kepada guru piket untuk pembelajaran siswa belum optimal. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui 1) Kontribusi kepemimpinan efektif terhadap kinerja guru, 2) Kontribusi motivasi berafiliasi terhadap kinerja guru, 3) Kontribusi kepemimpinan efektif dan motivasi berafiliasi secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja guru.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Populasi dalam penelitian ini seluruh guru SLTA Kecamatan Lingo Sari Baganti yang berjumlah 147 orang. Sampel penelitian menggunakan *stratified proportional random sampling* didapatkan sampel sebanyak 53 orang. Instrumen yang digunakan berupa kuisioner dengan menggunakan skala likert. Teknik analisis data yaitu deskripsi data, uji persyaratan analisis, dan pengujian hipotesis yang diolah dengan menggunakan computer versi 17.00.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan efektif berkontribusi terhadap Kinerja guru SLTA Negeri Kecamatan Linggo Sari Baganti Kabupaten Pesisir Selatan dengan besaran kontribusi sebesar 27,2%, Motivasi berafiliasi berkontribusi terhadap Kinerja guru SLTA Negeri di Kecamatan Linggo Sari Baganti Kabupaten Pesisir Selatan sebesar 20,5%, Kepemimpinan efektif dan motivasi berafiliasi secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja guru sebesar 42,6%. Hal ini menjelaskan bahwa untuk meningkatkan Kinerja guru yang baik dan ideal sebaiknya dilakukan melalui kepemimpinan efektif dan motivasi berafiliasi.

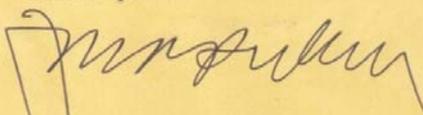
PERSETUJUAN AKHIR TESIS

Mahasiswa : *Asriani*
NIM. : 59913

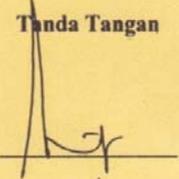
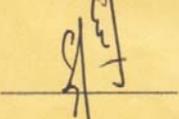
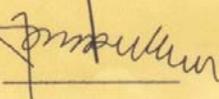
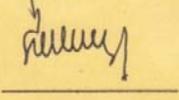
Nama	Tanda Tangan	Tanggal
<u>Dr. Yahya, M.Pd.</u> Pembimbing I		<u>2/7 13</u>
<u>Dr. Muhammad Sahnun, M.Pd.</u> Pembimbing II		<u>2/13</u> <u>7</u>


Direktur Program Pascasarjana
Universitas Negeri Padang

Prof. Dr. Mukhaiyar
NIP. 19500612 197603 1 005

Ketua Program Studi/Konsentrasi

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

**PERSETUJUAN KOMISI
UJIAN TESIS MAGISTER KEPENDIDIKAN**

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

Mahasiswa

Mahasiswa : *Asriani*

NIM. : 59913

Tanggal Ujian : 5 - 6 - 2013

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa:

1. Karya tulis berjudul **“Kontribusi Kepemimpinan Efektif dan Motivasi Berafiliasi Terhadap Kinerja Guru SLTA Negeri Kecamatan Linggo Sari Baganti Kabupaten Pesisir Selatan”** ini asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik di Universitas Negeri Padang maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, penilaian dan rumusan saya sendiri, tanpa bantuan tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan dari dosen pembimbing.
3. 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 pula pada daftar rujukan.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dari 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, Mei 2013
Saya yang menyatakan



KATA PENGANTAR

Puji syukur Alhamdulillah kehadiran Allah SWT atas berkat rahmat dan karuniaNya, yang telah memberikan kekuatan dan kemampuan untuk dapat menyelesaikan tesis ini yang berjudul “**Kontribusi Kepemimpinan Efektif dan Motivasi Berafiliasi Terhadap Kinerja Guru SLTA Negeri Kecamatan Linggo Sari Baganti Kabupaten Pesisir Selatan**”. Selanjutnya salawat beserta salam semoga disampaikan Allah kepada Nabi Muhammad SAW yang menjadi suri tauladan dalam setiap sikap dan tindakan kita sebagai seorang intelektual muslim.

Tesis ini diajukan sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan S2 di jurusan Administrasi Pendidikan Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.

Tesis ini dapat diselesaikan berkat bantuan dan bimbingan berbagai pihak untuk itu dalam kesempatan ini disampaikan penghargaan dan rasa terimakasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Yahya, M. Pd dan Bapak Dr. Muhammad Sahnan, M.Pd selaku dosen Pembimbing dan dosen program pascasarjana Universitas Negeri Padang yang telah banyak memberikan arahan, bimbingan, motivasi dan meluangkan waktunya demi kesempurnaan tesis ini.
2. Bapak Prof. Dr.Sufyarma Marsidin, M. Pd, Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd, dan Prof. Dr. Gusril, M. Pd selaku kontributor yang telah banyak memberi masukan-masukan dan saran–saran demi sempurnanya tesis ini.

3. Pimpinan program Pascasarjana Universitas Negeri Padang yang telah memberikan kemudahan dan fasilitas selama penyelesaian penelitian ini.
4. Para Dosen Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang yang telah membimbing penulis selama masa perkuliahan serta segenap karyawan program pasca sarjana Universitas Negeri Padang yang telah memberikan pelayanan terbaik kepada penulis.
5. Kepala kantor Dinas Pendidikan Kabupaten pesisir Selatan yang telah memberikan bantuan beserta izin dalam melaksanakan penelitian.
6. Terimakasih kepada kepada kepala sekolah dan guru-guru yang telah bersedia menjadi sampel dalam penelitian ini.
7. Suami dan anak-anak tercinta yang senantiasa memberikan dorongan moril hingga penelitian ini selesai
8. Semua pihak yang membantu, yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Semoga penelitian ini bermanfaat untuk kepentingan dan kemajuan pendidikan dimasa mendatang, Amin.

Padang, Mei 2013

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRACT	i
ABSTRAK	ii
PERSETUJUAN AKHIR TESIS	iii
PERSETUJUAN KOMISI	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	7
C. Pembatasan Masalah	11
D. Perumusan Masalah	11
E. Tujuan Penelitian	12
F. Manfaat Penelitian	12
BAB II. KAJIAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	14
1. Kinerja Guru	14
2. Kepemimpinan Efektif	21
3. Motivasi Berafiliasi	28
B. Penelitian Yang Relevan	36
C. Kerangka Berpikir	37
D. Hipotesis	40

BAB III. METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	41
B. Tempat Penelitian	41
C. Populasi dan Sampel	41
D. Definisi Operasional	44
E. Instrumen Penelitian	45
F. Teknik Pengumpulan Data.....	49
G. Teknik Analisis Data.....	49

BAB IV. HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data.....	54
B. Pengujian Persyaratan Analisis.....	67
C. Pengujian Hipotesis.....	71
D. Pembahasan.....	79
E. Keterbatasan Penelitian.....	83

BAB V. KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan	84
B. Implikasi Hasil Penelitian	84
C. Saran.....	86

DAFTAR RUJUKAN	88
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN.....	90
----------------------	-----------

DAFTAR TABEL

1. Pelanggaran yang dilakukan guru	4
2. Jumlah Penyebaran Populasi.....	42
3. Jumlah Populasi SLTA Kecamatan Linggo Sari Baganti	42
4. Penyebaran Sampel Penelitian Pada SLTA Linggo Sari Baganti.....	44
5. Kisi-Kisi Penelitian	47
6. Kisi-kisi Setelah Melaksanakan Uji Coba Instrumen	50
7. Rangkuman Hasil Analisis Keandalan Instrumen.....	51
8. Distribusi Frekuensi Kinerja Guru (Y)	54
9. Tingkat Pencapaian Responden Setiap Indikator Kinerja Guru	55
9.1 Tingkat Capaian Responden SMA Negeri 1 Linggo Sari Baganti	56
9.2 Tingkat Capaian Responden SMK Negeri 1 Linggo Sari Baganti	57
9.3 Tingkat Capaian Responden MAN 1 Linggo Sari Baganti.....	58
10. Distribusi Frekuensi Skor Kepemimpinan Efektif (X_1).....	59
11. Tingkat Pencapaian Respon Setiap Indikator Kepemimpinan Efektif.....	60
11.1 Tingkat Capaian Responden Setiap Indikator Kepemimpinan efektif di SMA Negeri 1 Kecamatan Linggo Sari Baganti.....	61
11.2 Tingkat Capaian Responden Setiap Indikator Kepemimpinan efektif di SMK Negeri 1 Kecamatan Linggo Sari Baganti.....	61
11.3 Tingkat Capaian Responden Setiap Indikator Kepemimpinan efektif di MAN 1 Kecamatan Linggo Sari Baganti.....	62
12. Distribusi Frekuensi Skor Motivasi Berafiliasi (X_2).....	63
13. Tingkat Pencapaian Respon Setiap Indikator Motivasi Berafiliasi.....	64
13.1 Tingkat Capaian Responden Setiap Indikator Motivasi Berafiliasi di SMA Negeri 1 Kecamatan Linggo Sari Baganti.....	65
13.2 Tingkat Capaian Responden Setiap Indikator Motivasi Berafiliasi di SMK Negeri 1 Kecamatan Linggo Sari Baganti.....	66
13.3 Tingkat Capaian Responden Setiap Indikator Motivasi Berafiliasi di MAN 1 Kecamatan Linggo Sari Baganti.....	67
14. Hasil Uji Normalitas Variabel X_1 , X_2 , dan Y dengan Tes Kolmogrov	

Smirnov	68
15. Homogenitas Variabel Kepemimpinan Efektif (X_1), Motivasi Berafiliasi (X_2) dan Kinerja Guru (Y)	69
16. Hasil Uji Linearitas Variabel X_1 terhadap Variabel Y	69
17. Hasil Uji Linearitas Variabel X_2 terhadap Variabel Y	70
18. Hasil Analisis Independensi Variabel X_1 dan X_2	71
19. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Kepemimpinan Efektif (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y)	71
20. Rangkuman Hasil Analisis Uji Keberartian Persamaan Regresi X_1 Terhadap Kinerja Guru (Y)	72
21. Pengujian Keberartian Koefisien Regresi X_1 terhadap Y	72
22. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Variabel Motivasi Berafiliasi (X_2) Terhadap Variabel Kinerja Guru (Y)	74
23. Rangkuman Hasil Analisis Uji Keberartian Persamaan Regresi X_2 Terhadap Kinerja Guru (Y)	74
24. Uji Keberartian Koefisien X_2 terhadap Y	75
25. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Kepemimpinan Efektif (X_1) dan Motivasi Berafiliasi (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y)	76
26. Rangkuman Hasil Analisis Uji Keberartian Persamaan Regresi Kepemimpinan Efektif (X_1) dan Motivasi Berafiliasi (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y)	77
27. Komposisi Kontribusi Variabel Bebas (X_1) dan (X_2) terhadap Variabel Y	78
28. Rangkuman Analisis Korelasi Parsial	78

DAFTAR GAMBAR

1. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi kinerja guru	8
2. Kerangka Pemikiran.....	40
3. Histogram Kinerja Guru.....	55
4. Histogram Kepemimpinan Efektif.....	59
5. Histogram Motivasi Berafiliasi.....	63
6. Garis Linear Kepemimpinan Efektif.....	73
7. Garis Linear Motivasi Berafiliasi.....	75
8. Garis Persamaan Regresi Ganda.....	77

DAFTAR LAMPIRAN

1. Instrumen Uji Coba.....	80
2. Tabulasi Uji Coba	91
3. Out Put Uji Coba.....	94
4. Instrumen Penelitian	106
5. Tabulasi Penelitian	116
6. Out Put Analisis Data.....	122

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Guru merupakan komponen paling menentukan dalam sistem pendidikan keseluruhan, yang harus mendapat perhatian sentral, pertama dan utama, serta senantiasa menjadi sorotan strategis ketika berbicara masalah pendidikan, karena guru selalu terkait dengan komponen manapun dalam system pendidikan. Guru memegang peran utama dalam pembangunan pendidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal di sekolah, guru juga sangat menentukan keberhasilan peserta didik, terutama dalam kaitannya dengan proses belajar mengajar.

Guru adalah bagian integral dari organisasi pendidikan di sekolah. Sebuah organisasi, termasuk organisasi pendidikan di sekolah, perlu dikembangkan sebagai organisasi pembelajaran, agar mampu menghadapi perubahan dan ketidakpastian yang merupakan ciri kehidupan modern. Salah satu karakter utama organisasi pembelajar adalah senantiasa mencermati perubahan internal dan eksternal yang diikuti dengan upaya penyesuaian diri dalam rangka mempertahankan eksistensi. Selanjutnya dijelaskan bahwa kompetensi dapat berupa motivasi, bakat, konsep diri, sikap atau nilai, pengetahuan, atau keterampilan kognisi atau perilaku dari seseorang yang dapat diukur secara tetap (*reliably*) dan dapat ditunjukkan untuk membedakan secara signifikan antara yang ahli dan yang rata-rata atau kinerja yang efektif dan yang tidak efektif (Gangani, 2006: 129).

Keberhasilan kinerja akan tampak apabila terdapat motivasi kepala sekolah, lingkungan sekitar juga dapat menentukan keberhasilan kinerja seseorang oleh karena itu, selain gurunya sendiri yang berusaha meningkatkan kualitas kerjanya, pihak sekolah juga berusaha mengupayakan pemberdayaan gurunya agar memiliki kinerja yang baik, dan profesional dalam menjalankan tugasnya.

Fenomena guru tidak berusaha mencari umpan balik atas segala perbuatannya, guru tidak berani mengambil resiko, guru tidak kreatif dan inovatif dan kurang bekerja keras dalam melaksanakan tugasnya, dalam melaksanakan kinerja diperlukan motivasi yang baik oleh guru jika motivasinya baik maka kinerja guru juga akan baik, dalam dunia pendidikan jika motivasi guru kurang maka hasil pendidikan yang di dapat sangat tidak efisien

Kepemimpinan kepala sekolah cukup menentukan terhadap kemajuan sebuah satuan pendidikan. Salfen Hasni (2004:20) menyatakan dalam sekolah yang berkualitas baik diketahui kepala sekolah yang agresif, profesional, dan dinamis, tekun menyediakan program-program pendidikan yang dianggap penting. Jika dilihat fenomena yang terjadi di lapangan ada beberapa kepala sekolah yang kurang peduli terhadap kemajuan sekolah. Fenomena ini akan berdampak terhadap kinerja guru di sekolah tersebut, sehingga tidak jarang guru membicarakan kepala sekolah dan berujung kepada mutu pendidikan di sekolah tersebut. Kepemimpinan kepala sekolah sangatlah berpengaruh terhadap kinerja guru.

Kepemimpinan efektif banyak bergantung pada beberapa variabel, seperti kultur organisasi, sifat dari tugas dan aktivitas kerja, dan nilai serta pengalaman dalam memimpin. "Yang mempengaruhi efektifitas kepemimpinan mencakup kepribadian, pengalaman, masa lampau, dan harapan dari manajer yang bersangkutan; harapan dan perilaku bawahan, persyaratan tugas; kultur dan kebijakan organisasi, dan harapan serta perilaku rekan bekerja."

Motivasi berafiliasi adalah kebutuhan untuk berteman, bersosialisasi, bertegur sapa bergabung hidup bersama dengan orang lain, bekerja sama dan bercakap-cakap dengan orang lain, serta untuk mendapatkan afeksi dari orang lain. motif afiliasi merupakan salah satu motif sosial yang sering diartikan sebagai kebutuhan untuk bersama dengan orang lain.

Brown dalam Sardiman (2000: 142) menjelaskan tugas dan peranan guru, antara lain: menguasai dan mengembangkan materi pelajaran, merencanakan dan mempersiapkan pelajaran sehari-hari, mengontrol dan mengevaluasi kegiatan belajar siswa.

Berdasarkan pra survey di SLTA Negeri di Kecamatan Linggo Sari Baganti pada tanggal 27-30 Agustus 2012 terlihat bahwa (SMAN 1 Linggo Sari Baganti, SMKN 1 Linggo Sari Baganti, dan MAN Linggo Sari Baganti) menilai ada masalah yang terkait dengan kinerja yaitu: (1) masih ada guru yang belum membuat persiapan pembelajaran sebelum mengajar, (2) masih ada guru belum dapat mengkondusifkan keadaan kelas menjadi tenang ketika ada siswa yang melakukan keributan dikelas, (3) Masih ada guru dalam pelaksanaan

pembelajaran juga belum menggunakan strategi pembelajaran yang bervariasi sehingga yang terjadi pembelajaran terasa membosankan bagi siswa dan kinerja yang dihasilkan guru pun belum optimal, (4) masih ada guru hanya melakukan evaluasi pada saat akan ujian. Ketika kegiatan pembelajaran di kelas guru belum melakukan evaluasi, sehingga yang terjadi pada siswa selalu tidak ada persiapan untuk belajar di kelas, (5) masih ada guru belum mengikuti peraturan yang ditetapkan di sekolah, dan (6) masih ada guru tidak hadir dan tidak memberikan tugas kepada guru piket untuk pembelajaran siswa belum optimal.

Tabel 1
Pelanggaran yang dilakukan Guru

No	Jumlah guru	Persentase
masih ada guru yang belum membuat persiapan pembelajaran sebelum mengajar	29	20.14
masih ada guru belum dapat mengkondufikan keadaan kelas menjadi tenang ketika ada siswa yang melakukan keributan dikelas	23	15.97
Masih ada guru dalam pelaksanaan pembelajaran juga belum menggunakan strategi pembelajaran yang bervariasi sehingga yang terjadi pembelajaran terasa membosankan bagi siswa dan kinerja yang dihasilkan guru pun belum optimal	29	20.14
masih ada guru hanya melakukan evaluasi pada saat akan ujian. Ketika kegiatan pembelajaran di kelas guru belum melakukan evaluasi, sehingga yang terjadi pada siswa selalu tidak ada persiapan untuk belajar di kelas	20	13.89
masih ada guru belum mengikuti peraturan yang ditetapkan di sekolah	24	16.67
masih ada guru tidak hadir dan tidak memberikan tugas kepada guru piket untuk pembelajaran siswa belum optimal	19	13.19
Jumlah	144	100%

Dari Table 1 di atas dapat dilihat bahwa masih ada guru yang belum membuat persiapan pembelajaran sebelum mengajar sebanyak 29 orang dengan persentase (20.14%), masih ada guru belum dapat mengkondusifkan keadaan kelas menjadi tenang ketika ada siswa yang melakukan keributan di kelas sebanyak 23 orang dengan persentase (15,97%), Masih ada guru dalam pelaksanaan pembelajaran juga belum menggunakan strategi pembelajaran yang bervariasi sehingga yang terjadi pembelajaran terasa membosankan bagi siswa dan kinerja yang dihasilkan guru pun belum optimal sebanyak 29 orang dengan persentase (20,14%), masih ada guru hanya melakukan evaluasi pada saat akan ujian. Ketika kegiatan pembelajaran di kelas guru belum melakukan evaluasi, sehingga yang terjadi pada siswa selalu tidak ada persiapan untuk belajar di kelas sebanyak 20 orang dengan persentase (13,89%), masih ada guru belum mengikuti peraturan yang ditetapkan di sekolah sebanyak 24 dengan persentase (16.67%), dan masih ada guru tidak hadir dan tidak memberikan tugas kepada guru piket untuk pembelajaran siswa belum optimal sebanyak 19 dengan persentase (13,19%)

Dilihat dari kepemimpinan kepala sekolah terlihat bahwa kurang efektif juga, terutama hal ini terlihat bahwa kepala sekolah cenderung otoriter dalam memimpin sekolah, sehingga suasana di sekolah menjadi kurang nyaman, banyak dari guru yang takut melihat kepala sekolah, bukan rasa segan dan hormat yang ada tetapi malah rasa takut melihat kepala sekolah dan juga terlihat motivasi berafiliasi guru di sekolah masih kurang terjalin dengan baik, sehingga berdampak terhadap kinerja guru.

Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia di sekolah. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana (Mulyasa 2004:25). Kepemimpinan efektif merupakan salah satu yang mendukung seorang guru dalam melaksanakan kinerja, jika kepemimpinan efektif maka kinerja guru dapat ditingkatkan dengan baik, dalam hal ini terlihat efektifnya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.

Kebutuhan afiliasi adalah kebutuhan untuk berteman, bersosialisasi, bertegur sapa bergabung hidup bersama dengan orang lain, bekerjasama dan bercakap-cakap dengan orang lain, serta untuk mendapatkan afeksi dari orang lain. Murray berpendapat bahwa motif afiliasi merupakan salah satu motif sosial yang sering diartikan sebagai kebutuhan untuk bersama dengan orang lain. Mclelland juga menyatakan bahwa setiap orang suka berhubungan dengan orang lain dan beberapa dari mereka mempunyai derajat yang lebih tinggi sehingga orang-orang menyukai interaksi tersebut. Jika hubungan baik sudah terjalin maka dapat meningkatkan kinerja guru.

Berdasarkan fenomena di atas, terlihat masih rendahnya kinerja guru dalam melaksanakan tugas, untuk mengkaji lebih mendalam penulis akan menuangkan ke dalam sebuah karya tulis ilmiah yang berjudul: “Kontribusi

kepemimpinan efektif dan motivasi berafiliasi terhadap kinerja guru SLTA Negeri di Kecamatan Linggo Sari Baganti Kabupaten Pesisir Selatan”.

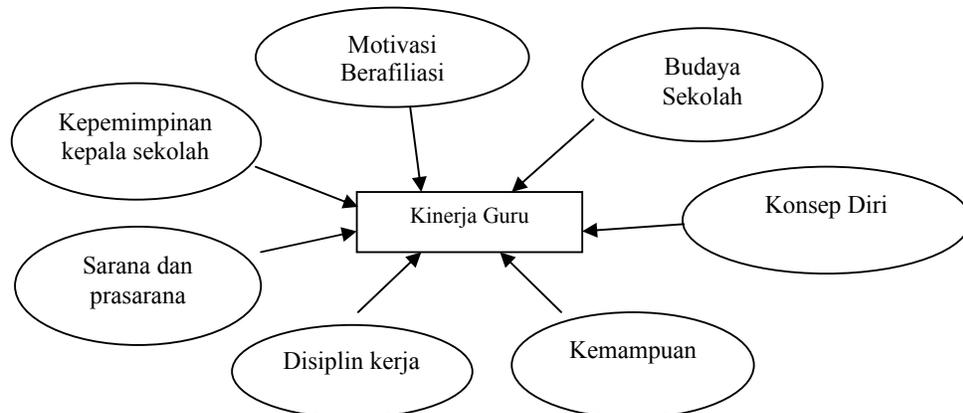
B. Identifikasi Masalah

Guru sebagai pendidik memiliki tugas dan tanggung jawab yang berat. Guru harus menyadari bahwa ia harus mengerjakan tugasnya tersebut dengan sungguh-sungguh. Bertanggung jawab, ikhlas dan tidak asal-asalan, sehingga siswa dapat dengan udah menerima apa saja yang disampaikan oleh gurunya. Jika ini tercapai maka guru akan memiliki tingkat kinerja yang tinggi.

Guru mempunyai peranan yang sangat penting dalam mengembangkan beragam tugas di sekolah, sebagai pelaksana kunci dalam pendidikan, guru merupakan faktor yang diperkirakan paling besar pengaruhnya terhadap hasil Pendidikan. Menurut Tilaar (2003:15) pekerjaan guru merupakan pekerjaan profesional, profesi guru adalah profesi kompetitif, artinya profesi guru mempunyai karakteristik profesional. Demikian juga hendaknya memiliki kinerja yang baik sehingga dapat memperoleh hasil yang lebih maksimal dalam proses pembelajaran.

Menurut Nanang (2004:17) faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah: 1) motivasi berafiliasi, 2) konsep diri, 3) kemampuan , 4) disiplin kerja, 5) sarana dan prasarana 6) budaya sekolah, dan 7) kepemimpinan kepala sekolah.

Untuk lebih jelas dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 1 Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja guru (Nanang Fatah, 2004)

Hawkins dkk (2007) mendefinisikan motivasi berafiliasi sebagai kebutuhan untuk berhubungan dan kepuasan hubungan dengan orang lain.. Namun kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa masih kurang terjalinnnya hubungan sosial sesama guru di sekolah

Budaya sekolah adalah karakteristik khas sekolah yang dapat diidentifikasi melalui nilai yang dianutnya, sikap yang dimilikinya, kebiasaan-kebiasaan yang ditampilkannya dan tindakan yang ditunjukkan oleh seluruh personel sekolah yang membentuk suatu kegiatan khusus dari sistem sekolah. Fenomena dilapangan terlihat bahwa ada sebagian guru yang belum bisa menanamkan budaya sekolah yang kondusif sehingga berdampak terhadap kinerja pegawai.

Konsep diri merupakan komitmen internal seseorang guru tentang bagaimana mereka memaknai pengalaman kerja mereka (Solomon, 2007). Secara umum konsep diri mengacu pada kesiapan diri dalam melaksanakan kinerja sebagai guru. Guru yang memiliki konsep diri yang tinggi akan

berusaha melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya sehingga hasil kerjanya menjadi baik. Fenomena ditemui di SLTA Negeri Linggo Sari Baganti masih ada guru yang belum membuat perangkat pembelajaran yang lengkap, masih ada guru yang kurang peduli dalam proses pembelajaran.

Kemampuan merupakan potensi diri yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Menurut Rusman (2011:95) kemampuan adalah faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja guru, kemampuan berhubungan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki individu. Jadi guru yang mempunyai kemampuan yang baik akan berpengaruh pada pelaksanaan tugasnya. Fenomena di lapangan guru kurang mampu menggunakan metode atau media pembelajaran yang dapat meningkatkan motivasi anak dalam pembelajaran.

Disiplin kerja menurut Singodimendjo (dalam Sutrisno, 2011:86) sikap kesediaan atau kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Fenomena di lapangan masih banyak guru yang datang terlambat ke sekolah dan meninggalkan kelas pada saat proses belajar mengajar berlangsung.

Sarana dan prasarana diduga mempunyai dampak terhadap pelaksanaan tugas guru, dalam melaksanakan tugas sebagai seorang guru perlu ditunjang oleh sarana dan prasarana yang memadai, bagaimanapun bagus sebuah perencanaan pembelajaran yang dibuat niscaya akan dapat mencapai hasil belajar yang bermutu. Kenyataan di lapangan masih kurangnya sarana dan prasarana yang menunjang proses pembelajaran.

Menurut Mulyasa (2011:81) iklim sekolah juga ikut mempengaruhi pelaksanaan tugas guru. Iklim sekolah yang kondusif akan mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman, tenang dan tentram bagi guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya, fenomena yang terlihat bahwa suasana hubungan guru sesama guru dan guru dengan kepala sekolah kurang harmonis, kurang terjalin kerjasama yang baik dalam melaksanakan tugas-tugas sehari-hari, iklim sekolah yang kondusif dalam dilihat dari keakraban persaingan ketertiban organisasi sekolah, keamanan dan fasilitas sekolah, pola hubungan yang kondusif itu akan mengembangkan potensi-potensi diri guru secara terarah sehingga pada akhirnya mereka merasa puas dalam bekerja.

Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif cukup menentukan terhadap kemajuan sebuah satuan pendidikan. Mulyasa (2010:17) menyatakan dalam sekolah yang berkualitas baik diketahui bahwa kepala sekolah yang agresif, profesional, dan dinamis serta tekun menyediakan program-program pendidikan yang dianggap penting. Jika dilihat fenomena yang terjadi di lapangan terdapat beberapa orang kepala sekolah yang kurang peduli terhadap kemajuan sekolah. Fenomena ini akan berdampak terhadap kinerja guru di sekolah tersebut sehingga berakibat kepada mutu pendidikan di sekolah tersebut.

Melihat dari gejala-gejala yang ada di lapangan, maka diduga masalah yang perlu mendapat perhatian utama untuk meningkatkan kinerja guru adalah masalah motivasi berafiliasi dan kepemimpinan efektif di SLTA Negeri di Kecamatan Linggo Sari Baganti kabupaten Pesisir Selatan,

pemilihan kedua indikator ini kerana dua variabel ini di asumsikan yang paling dominan mempengaruhi kinerja guru.

C. Batasan Masalah

Bertitik tolak dari identifikasi masalah yang dikemukakan di atas, terhadap peneliti membatasi kepada dua faktor/variabel yang mempengaruhi kinerja guru, yaitu: kepemimpinan efektif (X_1) dan motivasi berafiliasi (X_2). Pemilihan kedua variabel ini didasarkan pada pertimbangan bahwa kepemimpinan efektif dan motivasi berafiliasi yang paling banyak bermasalah dan di diduga berpengaruh terhadap kinerja guru SLTA Negeri di Kecamatan Linggo Sari Baganti Kabupaten Pesisir Selatan.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan batasan masalah-masalah di atas, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan:

1. Apakah kepemimpinan efektif berkontribusi terhadap kinerja guru SLTA Negeri di Kecamatan Linggo Sari Baganti Kabupaten Pesisir Selatan?
2. Apakah motivasi berafiliasi berkontribusi terhadap kinerja guru SLTA Negeri di Kecamatan Linggo Sari Baganti Kabupaten Pesisir Selatan?
3. Apakah kepemimpinan efektif dan motivasi berafiliasi secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja guru SLTA Negeri di Kecamatan Linggo Sari Baganti Kabupaten Pesisir Selatan?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Kontribusi kepemimpinan efektif terhadap kinerja guru SLTA Negeri di Kecamatan Linggo Sari Baganti Kabupaten Pesisir Selatan.
2. Kontribusi motivasi berafiliasi terhadap kinerja guru SLTA Negeri di Kecamatan Linggo Sari Baganti Kabupaten Pesisir Selatan.
3. Kontribusi kepemimpinan efektif dan motivasi berafiliasi secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja guru SLTA Negeri di Kecamatan Linggo Sari Baganti Kabupaten Pesisir Selatan.

F. Manfaat penelitian

Penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Teoritis

Secara teoritis manfaat penelitian ini berupa pengembangan ilmu yang relevan dengan kinerja guru. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memperkuat teori-teori yang berkenaan dengan masalah penelitian di atas yang telah banyak dikemukakan oleh para ahli.

2. Praktis

- a. Guru SLTA Negeri di Kecamatan Linggo Sari Baganti dalam upaya meningkatkan kinerja guru agar lebih baik
- b. Kepala sekolah dalam rangka membuat rencana kebijakan yang terkait dengan usaha peningkatan kinerja guru SLTA Negeri di Kecamatan Linggo Sari Baganti Kabupaten Pesisir Selatan.

- c. Kepala UPTD pendidikan kecamatan Linggo Sari Baganti dalam upaya membuat kebijakan yang mesti dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru.
- d. Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan sebagai bahan masukan dalam upaya pengambilan kebijakan dalam rangka meningkatkan kinerja guru.
- e. Pengawas, sebagai bahan penelitian dalam rangka perkembangan dan kemajuan pendidikan khususnya di sekolah dasar.
- f. Komite, sebagai bahan untuk mengembangkan potensi sekolah.
- g. Peneliti sendiri untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan tentang hal-hal yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru.
- h. Peneliti lain, sebagai awal untuk melanjutkan penelitian untuk mendalami tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru dalam proses pembelajaran.