

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN
INSENTIF TERHADAP KINERJA GURU ILMU PENGETAHUAN
SOSIAL (IPS) SEKOLAH MENENGAH ATAS (SMA)
NEGERI KOTA PADANG**

TESIS



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

OLEH:

D E T M A N

NIM : 51677 / 2009

KOSENTRASI PENDIDIKAN EKONOMI
**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN ILMU PENGETAHUAN SOSIAL
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2013**

ABSTRACT

**Effect of Principal Leadership and Performance Incentives for Teacher Knowledge Social Knowledge (SK) the High School (HS) City State Padang.
Oleh: Detman, 2009 – 51677.**

To the effect this research to reveal 1). Headmaster leadership influence for Incentive To Learn Social Science (IPS) Senior high school (SMA) Kota Padang. 2). Headmaster leadership influence and Incentive to Learn Social Science (IPS) Senior high school (SMA) Kota Padang.

Sample pull in observational it utilizes random sampling, so is gotten as much 76 Social Science teachers (IPS) Senior high school (SMA) Kota Padang that made by research sample. Gathered data by use of questionnaire and documentation, analysis's stipulating examination utilizes to test normality and homogeneity, analysis's model data utilizes path analysis).

Result observationaling to point out that 1). Direct influential headmaster leadership for incentive to learn Social Science (IPS) Senior high school (SMA) Kota Padang. As big as 22,09%, and leaderships indirect influence headmaster for performance to learn Social Science (IPS) Senior high school (SMA) Kota Padang via incentive as big as 6,60%. Getting better headmaster leadership function to learn Social Science (IPS) Senior high school (SMA) Kota Padang, progressively increase its incentive. 2). Headmaster leadership and significant's ascendant incentive for performance to learn Social Science (IPS) Senior high school (SMA) Kota Padang as big as 9,24%. Getting better headmaster leadership function to gur Social Science (IPS) Senior high school (SMA) Kota Padang getting better teacher incentive and increases Social Science teacher performance (IPS) Senior high school (SMA) Kota Padang.

ABSTRAK

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Insentif Terhadap Kinerja Guru Ilmu Pengetahuan Sosial (IPS) Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri Kota Padang. Oleh: Detman, 2009 – 51677.

Tujuan penelitian ini untuk mengungkapkan 1). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Insentif Guru Ilmu Pengetahuan Sosial (IPS) Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri Kota Padang. 2). Pengaruh kepemimpinan Kepala Sekolah dan Insentif terhadap Guru Ilmu Pengetahuan Sosial (IPS) Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri Kota Padang.

Penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan random sampling, sehingga diperoleh sebanyak 76 orang guru Ilmu Pengetahuan Sosial (IPS) Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri Kota Padang yang dijadikan sampel penelitian. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuisioner (angket) dan dokumentasi. Pengujian persyaratan analisis menggunakan uji normalitas dan homogenitas. Model analisis data menggunakan analisis jalur (path analisis).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1). Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh langsung terhadap insentif guru Ilmu Pengetahuan Sosial (IPS) Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri Kota Padang. Sebesar 22,09%, dan pengaruh tidak langsung kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru Ilmu Pengetahuan Sosial (IPS) Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri Kota Padang melalui insentif sebesar 6,60%. Semakin baik fungsi kepemimpinan kepala Sekolah terhadap guru Ilmu Pengetahuan Sosial (IPS) Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri Kota Padang, semakin meningkat insentifnya. 2). Kepemimpinan Kepala Sekolah dan insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Ilmu Pengetahuan Sosial (IPS) Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri Kota Padang sebesar 9,24%. Semakin baik fungsi kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap guru Ilmu Pengetahuan Sosial (IPS) Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri Kota Padang semakin baik insentif guru dan meningkatkan kinerja guru Ilmu Pengetahuan Sosial (IPS) Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri Kota Padang.

PERSETUJUAN AKHIR TESIS

Mahasiswa : *Detman*

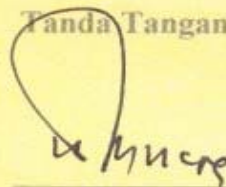
NIM. : 51677

Nama

Tanda Tangan

Tanggal

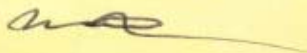
Prof. Dr. H. Bustari Muchtar
Pembimbing I



Dr. Susi Evanita, M.S.
Pembimbing II



Direktur Program Pascasarjana
Universitas Negeri Padang



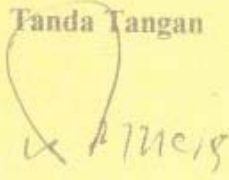
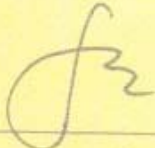
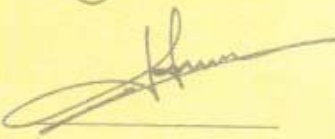
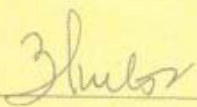
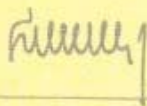
Prof. Dr. Mukhaivar
NIP. 19500612 197603 1 005

Ketua Program Studi/Konsentrasi



Dr. Siti Fatimah, M.Pd., M.Hum.
NIP. 19610218 198403 2 001

**PERSETUJUAN KOMISI
UJIAN TESIS MAGISTER KEPENDIDIKAN**

No.	Nama	Tanda Tangan
1	<u>Prof. Dr. H. Bustari Muchtar</u> (Ketua)	
2	<u>Dr. Susi Evanita, M.S.</u> (Sekretaris)	
3	<u>Prof. Dr. H. Agus Irianto</u> (Anggota)	
4	<u>Dr. Sri Ulfa Sentosa, M.S.</u> (Anggota)	
5	<u>Prof. Dr. Gusril, M.Pd.</u> (Anggota)	

Mahasiswa

Mahasiswa : *Detman*
NIM. : 51677
Tanggal Ujian : 6 - 9 - 2012

KATA PENGANTAR



Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan Hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan Thesis ini yang diberi judul **“Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Insentif Terhadap Kinerja Guru Ilmu Pengetahuan Sosial (IPS) Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri Kota Padang”**. Penulisan ini bertujuan untuk memenuhi syarat mendapatkan gelar Master Pendidikan Jurusan IPS Ekonomi pada Pascasarjana Universitas Negeri Padang.

Dalam penulisan Thesis ini penulis telah banyak mendapat bantuan baik moril maupun material dari berbagai pihak sehingga thesis ini dapat diselesaikan, untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin mengatur terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Mukhaiyar selaku Direktur Pascasarjana Universitas Negeri Padang
2. Bapak Prof. Gusril, MPd selaku Asisten I Pascasarjana Universitas Negeri Padang
3. Bapak Prof. Dr. Bustari Muhktar dan Ibu Dr. Hj. Susi Evanita, MS selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan pada penulis dalam menyelesaikan thesis ini.
4. Bapa Prof. Dr. H. Agus Irianto sebagai kontributor/penguji.
5. Ibu Dr. Sri Ulfa Sentosa, MS sebagai kontributor/penguji.
6. Bapak Prof. Dr. Gusril, MPd sebagai kontributor/penguji.
7. Bapak Kepala Dinas Pendidikan Kota Padang yang telah memberikan rekomendasi atau memberikan izin penelitian kepada saya untuk melakukan penelitian kepada seluruh

SMA negeri di Kota Padang, untuk mendapatkan informasi yang diperlukan dalam penulisan thesis ini.

8. Bapak-Bapak dan Ibuk-ibuk Kepala Sekolah SMA Negeri Kota Padang yang telah memberikan izin penelitian, dan yang telah memberikan instruksi kepada guru IPS SMA yang dipimpinnya untuk memberikan keterangan dan informasi kepada saya untuk penulisan thesis ini.
9. Kepada Bapak dan Ibuk Guru SMA negeri Kota Padang yang telah berkenaan dalam mengisi quisioner penelitian.
10. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah banyak memberikan sumbangan pikiran dalam menyelesaikan thesis ini.
11. Isteri yang tercinta yang telah banyak memberikan dukungan dan kesempatan pada saya untuk menyelesaikan tesis ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan dan penyajian tesis ini masih banyak terdapat kekurangan-kekurangan mengingat kurangnya pengetahuan yang dimiliki dan terbatasnya informasi dalam melakukan penulisan, karena itu segala saran dan kritik yang bersifat konstruktif akan penulis terima dengan senang hati demi kesempurnaan thesis ini.

Akhir kata, dengan segala kerendahan hati penulis mempersembahkan tesis ini buat Almamater tercinta Program Studi Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial Prgram Pascasarjana Universitas Negeri Padang semoga bermanfaat kiranya.

Padang, April 2012

Penulis,

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK BAHASA INGGERIS.....	i
ABSTRAK BAHASA INDONESIA.....	ii
PERSETUJUAN AKHIR.....	iii
PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING	iv
SURAT PERNYATAAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN.....	x
 BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah.....	15
C. Batasan Masalah.....	19
D. Rumusan Masalah	19
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian	20
F. Manfaat Penelitian.....	20
 BAB II. : KAJIAN TEORI, KERANGKAN KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Teori.....	22
B. Kerangka Pemikiran.....	52
C. Hipotesis Penelitian.....	55
 BAB III : MEODOLOGI PENELITIAN	
A. Metodologi Penelitian.....	56
B. Populasi dan Sampel.....	56
C. Definisi Operasional Variabel.....	60
D. Pengembangan Instrumen.....	63
E. Teknik Pengumpulan Data.....	68
F. Teknik Analisis Data.....	69

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data.....	79
B. Pengujian Persyaratan Analisis.....	93
C. Pengujian Hipotesis.....	95
D. Pembahasan.....	105

BAB V : KESIMPULAN, IMPLEMENTASI DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	117
B. Implementasi.....	118
C. Saran-Saran.....	109

DAFTAR PUSTAKA.....	121
----------------------------	------------

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1. Permasalahan yang berkaitan dengan Kinerja Guru IPS SMA Negeri Kota Padang.....	6
1.2. Masalah Kepemimpinan Kepala Sekolah pada SMA Negeri Kota Padang.....	9
1.3. Permasalahan dengan Insentif pada Guru IPS SMA Negeri Kota Padang.....	12
3.1. Jumlah guru IPS SMA Negeri yang berstatus PNS di Kota Padang.....	57
3.2. Jumlah Sampel guru IPS SMA Negeri yang berstatus PNS di Kota Padang.....	60
3.3. Kisi-kisi Angket Penelitian Guru IPS pada SMA Negeri Kota Padang.....	64
3.4. Hasil Uji Coba Validitas Intrumen.....	66
3.5. Hasil Uji Coba Reabilitas	68
4.1. Distribusi Responden Berdasarkan Pangkat dan Golongan.....	79
4.2. Hasil Uji Coba Responden Berdasarkan Umur.....	80
4.3. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	81
4.4. Distribusi Prekwensi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	81
4.5. Distribusi Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja.....	82
4.6. Hasil Penelitian Variabel Kinerja Guru IPS SMA negeri Kota Padang.....	84
4.7. Hasil Penelitian Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah SMA negeri Kota Padang.....	88
4.8. Hasil Penelitian Variabel Insentif Guru IPS SMA negeri Kota Padang.....	90
4.9. Hasil Penelitian Variabel Insentif Finansial Guru IPS SMA negeri Kota Padang.....	92
4.10. Hasil Penelitian Variabel Insentif Non Finansial Guru IPS SMA negeri Kota Padang.....	92
4.11. Rangkuman Uji Normalitas Variabel Penelitian	93
4.12. Hasil Uji Homogenitas	94
4.13. Koefisien Jalur Sub Struktur I.....	96
4.14. Hasil Uji F	98
4.15. Koefisien Jalur Sub Struktur 2.....	99
4.16. Rekapitulasi Pengaruh Variabel Ekseogen Terhadap Variabel Endogen... ..	105

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 1. Bagan Analisis Jalur.....	72
Gambar 2. Bagan Analisis Struktur I.....	73
Gambar 3. Bagan Analisis Struktur 2.....	74
Gambar 4.1. Hasil Analisis Sub Struktur I.....	100
Gambar 4.2. Hasil Analisis Sub Struktur 2.....	103
Gambar 4.3. Hasil Analisis Sub Struktur I dan 2.....	108
Gambar 4.4. Bagan Rangkuman Hasil Analisis Jalur	116

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran :	Halaman
Lampiran I : Angket Uji Coba	
a. Angket Uji Coba	125
b. Tabulasi Data	142
c. Uji Vailiditas dan Realibiltas.....	147
Lampiran 2: Angket Penelitian	
a. Angket Kinerja guru.....	154
b. Angket Kepemimpinan Kepala Sekolah	164
c. Angket Insentif	168
Lampiran 3 : Rekapitulasi Responden	
a. Umur dan Pengalaman Kerja.....	170
b. Jenis Kelamin, Golongan dan pendidikan Terakhir	171
Lampiran 4 : Proses Data Mentah Menjadi Data aku (Tabulasi)	
a. Tabulasi Variabel Kinerja.....	172
b. Tabulai Variabel Kinerja	181
c. Tabulasi Variabel Insentif	183
Lampiran 5 : Uji Homogenitas Varians.....	186
Lampiran 6 : Uji Normalitas Varians.....	187
Lampiran 7 : Analisis Jalur Sub Struktur I.....	188
Lampiran 8 : Analisis Jalur Sub Struktur I.....	203
Lampiran 9 Frekwensi Deskriptif Analisis Data.....	190
a. Deskriptif Penelitian Kinerja guru	196
b. Deskriptif Penelitian Kepemimpinan Kepala Sekolah	217
c. Deskriptif enelitian Insentif	226
Lampiran I0 : Surat Pengantar Penelitian, surat izin penelitian dan Surat Telah melaksanakan Penelitian	
a. Surat Penganrat Pengantar Penelitian dari Pascasarjana Universitas Negeri Padang.....	235
b. Surat izin Penelitian dari Dinas Pendidikan Kota Padang.....	236
c. Surat telah melakukan penelitian dari SMA negeri 1 s/d SMA negeri 16 Kota Padang.....	237

Lampiran 11

a. t-tabel.....	253
b. F table.....	255

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Hakekat dari pendidikan adalah usaha membudayakan manusia atau memanusiakan manusia, pendidikan amat strategis untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan diperlukan guna meningkatkan mutu bangsa secara menyeluruh. 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 keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Penyelenggaraan pendidikan di Indonesia merupakan suatu sistem pendidikan nasional yang diatur secara sistematis. Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab (UU No. 20 Tahun 2003).

Fungsi pendidikan harus betul-betul diperhatikan dalam rangka mencapai tujuan pendidikan nasional sebab tujuan berfungsi sebagai pemberi arah yang jelas terhadap kegiatan penyelenggaraan pendidikan sehingga penyelenggaraan pendidikan harus diarahkan kepada (1) pendidikan

diselenggarakan secara demokratis dan berkeadilan serta tidak diskriminatif dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia, nilai keagamaan, nilai kultural, dan kemajemukan bangsa, (2) pendidikan diselenggarakan sebagai satu kesatuan yang sistemik dengan sistem terbuka dan multimakna, (3) pendidikan diselenggarakan sebagai suatu proses pembudayaan dan pemberdayaan peserta didik yang berlangsung sepanjang hayat, (4) pendidikan diselenggarakan dengan memberi keteladanan, membangun kemauan, dan mengembangkan kreativitas peserta didik dalam proses pembelajaran, (5) pendidikan diselenggarakan dengan mengembangkan budaya membaca, menulis, dan berhitung bagi segenap warga masyarakat, (6) pendidikan diselenggarakan dengan memberdayakan semua komponen masyarakat melalui peran serta dalam penyelenggaraan dan pengendalian mutu layanan pendidikan.

Peningkatan mutu pendidikan ditentukan oleh kesiapan sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan. Guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya mutu hasil pendidikan mempunyai posisi strategis maka setiap usaha peningkatan mutu pendidikan perlu memberikan perhatian besar kepada peningkatan guru baik dalam segi jumlah maupun mutunya.

Guru adalah figur manusia sumber yang menempati posisi dan memegang peran penting dalam pendidikan. Ketika semua orang mempersoalkan masalah dunia pendidikan figur guru mesti terlibat dalam agenda pembicaraan terutama yang menyangkut persoalan pendidikan formal di sekolah. Pendidik atau guru merupakan tenaga profesional yang bertugas

merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. Hal tersebut tidak dapat disangkal kerana lembaga pendidikan formal adalah dunia kehidupan guru. Dalam sehari-hari sebahagian besar waktu guru ada di sekolah, sisanya ada di rumah dan di masyarakat Djamarah, (2000:42).

Guru merupakan faktor yang sangat dominan dan paling penting dalam pendidikan formal pada umumnya kerana 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 kesiapan guru dalam mempersiapkan peserta didiknya melalui kegiatan belajar mengajar. Namun demikian posisi strategis guru untuk meningkatkan mutu hasil pendidikan sangat dipengaruhi oleh mutu dan kemampuan kinerja guru.

Guru merupakan ujung tombak pendidikan sebab secara langsung berupaya mempengaruhi, membina dan mengembangkan peserta didik, sebagai ujung tombak, guru dituntut untuk memiliki kemampuan dasar yang diperlukan sebagai pendidik, pembimbing dan pengajar dan kemampuan tersebut tercermin pada kompetensi guru. Berkualitasknya proses pendidikan sangat tergantung pada kreativitas dan inovasi yang dimiliki guru. Gunawan (1996:54) mengemukakan bahwa guru merupakan perencana,

pelaksana sekaligus sebagai evaluator pembelajaran di kelas, maka peserta didik merupakan subjek yang terlibat langsung dalam proses untuk mencapai tujuan pendidikan

Guru merupakan elemen kunci dalam sistem pendidikan, khususnya di sekolah. Semua komponen lain, mulai dari kurikulum, sarana-prasarana, biaya, dan sebagainya tidak akan banyak berarti apabila esensi pembelajaran yaitu interaksi guru dengan peserta didik tidak berkualitas. Semua komponen lain, terutama kurikulum akan “hidup” apabila dilaksanakan oleh guru. Begitu pentingnya peran guru dalam mentransformasikan input-input pendidikan, sehingga banyak pakar menyatakan bahwa di sekolah tidak akan ada perubahan atau peningkatan kualitas tanpa adanya perubahan dan peningkatan kualitas guru. Oleh karena itu, tujuan program pendidikan akan dapat dicapai oleh guru yang mempunyai kinerja yang baik.

Kinerja guru adalah prestasi kerja yang dilakukan guru di sekolah dalam proses pembelajaran. Guru merupakan manajer dalam proses pembelajaran dengan tugas utama seorang guru di sekolah adalah melaksanakan pembelajaran, dalam hal ini meliputi kegiatan mengajar, mendidik dan melatih peserta didik dalam mencapai kedewasaan diri secara fisik dan mental. Prestasi kerja untuk tampil maksimal dalam tugas merupakan cerminan kinerja guru.

Pada hakekatnya guru memiliki potensi yang cukup tinggi untuk berkreasi guna meningkatkan kinerjanya. Namun potensi yang dimiliki guru untuk berkreasi sebagai upaya meningkatkan kinerjanya tidak selalu

berkembang secara wajar dan lancar disebabkan adanya pengaruh dari berbagai faktor baik yang muncul dalam pribadi guru itu sendiri maupun yang terdapat di luar pribadi guru. Tidak dapat dipungkiri bahwa kondisi di lapangan mencerminkan keadaan guru yang tidak sesuai dengan harapan seperti adanya guru yang bekerja sambil baik yang sesuai dengan profesinya maupun di luar profesi mereka, terkadang ada sebagian guru yang secara totalitas lebih menekuni kegiatan sambil dari pada kegiatan utamanya sebagai guru di sekolah. Kenyataan ini sangat memprihatinkan dan mengundang berbagai pertanyaan tentang konsistensi guru terhadap profesinya. Disisi lain kinerja guru pun dipersoalkan ketika memperbincangkan masalah peningkatan mutu pendidikan. Kontroversi antara kondisi ideal yang harus dijalani guru sesuai harapan Undang-undang tentang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003 dengan kenyataan yang terjadi di lapangan merupakan suatu hal yang perlu dan patut untuk dicermati secara mendalam tentang faktor penyebab munculnya dilema tersebut, sebab hanya dengan memahami faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru maka dapat dicarikan alternatif pemecahannya sehingga faktor tersebut bukan menjadi hambatan bagi peningkatan kinerja guru melainkan mampu meningkatkan dan mendorong kinerja guru ke arah yang lebih baik sebab kinerja sebagai suatu sikap dan perilaku dapat meningkat dari waktu ke waktu.

Berdasarkan hasil observasi awal yang penulis lakukan terhadap guru IPS SMA Negeri Kota Padang, ada beberapa masalah kinerja diketahui bahwa

guru belum memperlihatkan kinerja yang baik sebagaimana diharapkan, yaitu dengan adanya indikasi yang diperlihatkan oleh data pada Tabel berikut ini :

Tabel 1.1
Permasalahan Yang Berkaitan Dengan Kinerja Guru
Pada SMA Negeri Kota Padang

No	Permasalahan	Jumlah (Orang)	Persentase
1	Guru tidak menyusun program pengajaran	5	20
2	Guru tidak melaksanakan PBM sesuai dengan tuntutan kurikulum	3	12
2	Guru tidak melaksanakan evaluasi sesuai dengan tuntutan kurikulum	6	24
4	Guru tidak melakukan analisis hasil evaluasi belajar	6	24
5	Guru tidak menyusun program perbaikan dan pengayaan	5	20

Sumber : Hasil Observasi Awal, Des 2011

Data pada Tabel 1.1 di atas memperlihatkan bahwa masih rendahnya kinerja guru IPS SMA Negeri Kota Padang, karena masih terdapat 20% guru tidak menyusun program pengajaran. Guru tidak melaksanakan PBM sebesar 12 %, dimana terlihat bahwa sebahagian besar guru tidak menyusun program perbaikan dan pengayaan sebesar 24% tidak melaksanakan dan terlihat bahwa setelah UAS dan UTS selesai dilakukan maka guru tidak melakukan evaluasi terdapat 24% tidak melakukannya. Jadi seolah-olah terlihat bahwa guru melaksanakan PBM hanyalah untuk memenuhi tugas semata tanpa adanya rasa tanggung jawab yang tinggi untuk mencapai keberhasilan siswa, diketahui bahwa guru belum memperlihatkan kinerja yang baik sebagaimana diharapkan, yaitu dengan adanya indikasi yang diperlihatkan seperti adanya Guru tidak menyusun program pengajaran, Guru tidak melaksanakan PBM yang sesuai dengan tuntutan kurikulum, Guru tidak melaksanakan evaluasi

sesuai dengan tuntutan kurikulum, Guru tidak melakukan analisis hasil evaluasi belajar sebesar 20%, Guru tidak menyusun program perbaikan dan pengayaan.

Dimana guru-guru tersebut terlihat bahwa sebahagian besar tidak menyusun program perbaikan dan pengayaan yaitu terlihat bahwa setelah UAS dan UTS selesai dilakukan maka guru tidak melakukan evaluasi untuk perbaikan masa yang akan datang. Jadi seolah-olah terlihat bahwa guru melaksanakan PBM hanyalah untuk memenuhi tugas semata tanpa adanya rasa tanggung jawab yang tinggi untuk mencapai keberhasilan siswa.

Masalah lainnya terlihat bahwa guru tidak melakukan analisis hasil evaluasi belajar sesuai dengan tuntutan kurikulum, dimana evaluasi dilakukan guru hanyalah untuk mendapatkan nilai untuk diberikan kepada siswa, dimana terlihat guru tidak melakukan analisis terhadap hasil evaluasi tersebut sehingga guru tidak mengetahui dimana letak kelemahan dari proses pembelajaran yang telah dilaksanakan selama ini.

Fenomena berikutnya yang memperlihatkan rendahnya kinerja guru adalah terlihat bahwa guru kurang dapat melaksanakan PBM dengan baik sesuai dengan tuntutan kurikulum yaitu terlihat bahwa guru tidak dapat memilih metode yang tepat digunakan dalam penyampaian materi kepada siswa.

Kemudian juga masih terlihat bahwa sebahagian guru tidak menyusun program pengajaran dalam melaksanakan PBM, hal ini terlihat bahwa dalam melaksanakan proses belajar mengajar guru hanyalah membawa buku paket

ke dalam lokal tanpa dilengkapi oleh RPP sebagai panduan dalam melaksanakan PBM. Hal ini tentunya akan mengurangi tingkat efektivitas pelaksanaan proses belajar mengajar di kelas.

Berdasarkan fenomena tersebut maka penulis mengasumsikan bahwa rendahnya kinerja guru IPS SMA Negeri Kota Padang disebabkan oleh banyak faktor. Diantara banyak faktor penyebab rendahnya kinerja guru maka faktor yang paling dominan yang mempengaruhi kinerja guru adalah kepemimpinan kepala sekolah dan insentif yang diterima guru.

Kepemimpinan kepala sekolah akan mempengaruhi kinerja guru, dimana dengan kepemimpinan yang lebih baik oleh kepala sekolah tentunya akan dapat menyebabkan tingginya kinerja yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari. Untuk meningkatkan kualitas pendidikan seorang kepala sekolah harus mampu meningkatkan kinerja para guru atau bawahannya. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Sebagai pemimpin sekolah kepala sekolah harus mampu memberikan pengaruh-pengaruh yang dapat menyebabkan guru tergerak untuk melaksanakan tugasnya secara efektif sehingga kinerja mereka akan lebih baik.

Namun berdasarkan pengamatan penulis, bahwa kepala sekolah kurang dapat menjalankan fungsi kepemimpinannya dengan baik seperti Rendahnya tindakan pembinaan kepala sekolah terhadap guru Rendahnya kemampuan kepala sekolah untuk menggerakkan guru dalam Evaluasi dan pengawasan terhadap kinerja guru masih rendah.

Kemudian masalah kepemimpinan yang diperlihatkan oleh data sebagai berikut :

Tabel 1.2
Masalah Kepemimpinan Pada SMA Negeri Kota Padang

No	Permasalahan	Jumlah	Persentase
1	Rendahnya tindakan pembinaan kepala sekolah terhadap guru	6	24
2	Rendahnya kemampuan kepala sekolah untuk menggerakkan guru dalam bekerja	6	24
3	Evaluasi dan pengawasan terhadap kerja guru masih rendah	6	24
4	Pemberian kesempatan pengambilan keputusan kepada guru masih rendah	7	28

Sumber : Hasil Observasi bulan Des, 2011

Dari Tabel 1.2 di atas terlihat bahwa terdapat 24% guru IPS SMA Negeri Kota Padang berpendapat bahwa mereka kurang diberi kesempatan dalam pengambilan keputusan oleh kepala sekolah yang ditandai dengan adanya indikasi bahwa semua tindakan yang dilakukan guru harus diketahui oleh kepala sekolah karena terdapatnya 24%, guru menyatakan ini bahwa mereka kurang diberi kesempatan dalam pengambilan keputusan oleh kepala sekolah yang ditandai dengan adanya indikasi bahwa semua tindakan yang dilakukan guru harus diketahui oleh kepala sekolah, guru kurang diberi kesempatan yang cukup untuk pengembangan dirinya masih terdapat 24% dari pernyataan guru hal yang demikian. Juga terlihat bahwa evaluasi dan pengawasan terhadap kerja guru masih rendah yaitu dengan indikasi bahwa semua pekerjaan guru tidak di evaluasi kemajuanya oleh kepala sekolah sehingga terkesan bahwa semua pekerjaan yang dilakukan guru adalah tanggung jawab guru sepenuhnya dan juga terlihat bahwa kepala sekolah kurang mengawasi pekerjaan guru sehingga apabila guru melanggar disiplin tidak akan diketahui

oleh kepala sekolah yang pada akhirnya akan memperburuk tingkat kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari.

Juga terlihat bahwa rendahnya kemampuan yang dimiliki kepala sekolah untuk menggerakkan guru dalam bekerja yaitu dengan adanya indikasi bahwa kepala sekolah kurang dapat memberikan motivasi kepada guru agar mereka dapat mencapai keberhasilan yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya, juga terlihat bahwa kepala sekolah kurang dapat menjalin komunikasi yang baik dengan guru dalam menyampaikan ide-ide untuk pengembangan sekolah sehingga terdapatnya 28% dari pernyataan guru tentang hal demikian.

Kemudian juga terlihat bahwa masih rendahnya tindakan pembinaan kepala sekolah terhadap guru, yaitu dengan adanya indikasi bahwa kepala sekolah kurang melakukan supervisi untuk pengembangan kemampuan guru dalam melaksanakan PBM, juga terlihat bahwa kurangnya perhatian dari kepala sekolah terhadap permasalahan yang dihadapi guru dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari.

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.

Di samping itu, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta seni dan budaya yang diterapkan dalam pendidikan di sekolah juga cenderung bergerak semakin maju, sehingga menuntut penguasaan secara profesional. Menyadari hal tersebut, setiap kepala sekolah dihadapkan pada tantangan untuk melaksanakan pengembangan pendidikan secara terarah, berencana dan berkesinambungan.

Kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi yang sangat berpengaruh dan menentukan kemajuan sekolah harus memiliki kemampuan administrasi, memiliki komitmen tinggi, dan luwes dalam melaksanakan tugasnya. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik harus dapat mengupayakan peningkatan kinerja guru melalui program pembinaan kemampuan tenaga kependidikan. Oleh karena itu kepala sekolah harus mempunyai kepribadian atau sifat-sifat dan kemampuan serta keterampilan-keterampilan untuk memimpin sebuah lembaga pendidikan. Dalam perannya sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah harus dapat memperhatikan kebutuhan dan perasaan orang-orang yang bekerja sehingga kinerja guru selalu terjaga.

Besarnya kecilnya insentif yang diterima oleh guru akan mempengaruhi kinerja dari guru yang bersangkutan. Berdasarkan pengamatan penulis di lapangan terlihat insentif yang diterima guru cukup besar namun besarnya insentif yang diterima guru tersebut tidak diikuti oleh kinerja yang tinggi. Pemberian insentif terhadap guru adalah sebagai pendorong yang dapat memotivasi guru untuk lebih bekerja keras secara efektif. Insentif terkait erat dengan kinerja guru. Terdapat timbal balik dua arah antara pemberian insentif

dengan kinerja. Insentif diberikan karena adanya kinerja yang baik dan diberikan untuk lebih meningkatkan kinerja lagi dimasa mendatang. Motivasi yang diberikan dapat berupa insentif baik yang bersifat formal maupun non formal, sehingga kemauan, kemampuan dan semangat kerja guru akan meningkat dengan sendirinya. Dorongan dan semangat ini agar para guru memahami dan sadar akan tugas dan kewajiban yang harus ia lakukan setelah kepala sekolah menetapkan target dan sasaran serta tugas setiap pekerjaan.

Tujuan pemberian insentif pada dasarnya adalah berfungsi dalam memotivasi guru agar terus menerus berusaha memperbaiki dan meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi kewajiban serta tanggung jawabnya. Dimana Guru merasakan insentif yang mereka terima belum cukup, Guru merasakan insentif yang mereka terima kurang tepat, Guru merasakan insentif yang mereka kurang adil namun dengan realita yang penulis temukan dilapangan ditemukan bahwa sebahagian guru belum puas terhadap insentif yang mereka terima, hal ini dibuktikan oleh hasil observasi awal yang penulis lakukan terhadap 25 orang guru IPS diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 1.3
Permasalahan Dengan Insentif
Pada Guru IPS SMA Negeri Kota Padang

No	Permasalahan	Jumlah	%
1	Guru merasakan insentif yang mereka terima belum cukup	8	32
2	Guru merasakan insentif yang mereka terima kurang tepat	10	40
3	Guru merasakan insentif yang mereka terima kurang adil	7	28

Sumber : Hasil observasi awal, Des 2011

Fenomena lain yang memperlihatkan bahwa masih kurangnya insentif guru yang mereka terima dengan adanya indikasi sebagai berikut :

- 1) Terdapat sebanyak 32% dari 25 guru IPS menyatakan bahwa kepala sekolah kurang dapat memperhatikan prinsip kecukupan, keadilan dan kelayakan dalam memberikan insentif kepada guru.
- 2) Terdapat sebanyak 40% dari 25 guru IPS menyatakan bahwa adanya guru yang bekerja dengan semangat yang tinggi, dan mempunyai kemampuan yang tinggi menerima bonus maupun tunjangan yang sama dengan guru yang standar kerjanya biasa saja sehingga timbul sedikit rasa kecewa terhadap kepala sekolah
- 3) Terdapat sebanyak 28% dari 25 guru IPS menyatakan bahwa masih kurangnya partisipasi guru dalam berbagai penentuan kebijaksanaan maupun dalam pengambilan keputusan karena tidak ada penghargaan yang diberikan;

Fenomena lain yang memperlihatkan bahwa masih kurangnya rasa puas guru terhadap insentif yang mereka terima dengan adanya indikasi dimana guru merasakan bahwa kepala sekolah kurang dapat memperhatikan prinsip kecukupan, keadilan dan kelayakan dalam memberikan insentif kepada guru. Terkadang terlihat guru yang bekerja dengan semangat yang tinggi, dan mempunyai kemampuan yang tinggi menerima bonus maupun tunjangan yang sama dengan guru yang standar kerjanya biasa saja sehingga timbul sedikit rasa kecewa terhadap kepala sekolah. Masih kurangnya partisipasi guru dalam berbagai penentuan kebijaksanaan maupun

dalam pengambilan keputusan karena tidak ada penghargaan yang diberikan; Sarana dan fasilitas baik itu insentif materi, sosial dan aktivitas tidak ada dukungan dan bantuan yang diberikan sehingga mengakibatkan guru dalam bekerja dengan setengah hati saja tanpa menunjukkan keseriusan dalam melaksanakan pekerjaan tersebut.

Dari permasalahan tentang kurangnya mencukupi penerimaan honor guru terhadap insentif tersebut disebabkan oleh kurangnya perhatian kepala sekolah dalam memberikan insentif karena kepala sekolah dalam memberikan insentif kepada guru kurang memperhatikan azas kecukupan, keadilan dan kelayakan. Dengan demikian dapat diketahui bahwa kepemimpinan kepala sekolah menjanjikan fungsinya akan mempengaruhi kinerja guru IPS SMA negeri Kota Padang melalui insentif yang mereka terima.

Dengan adanya permasalahan yang terjadi berkenaan dengan insentif tersebut akan dapat menyebabkan rendahnya kinerja guru dalam bekerja. Hal ini disebabkan karena dengan adanya insentif yang diberikan secara tidak benar kepada guru tentu akan mengurangi kinerja guru dalam organisasi, dalam hal ini personalia yang memberikan insentif berdasarkan hasil kerja guru dan layak sesuai dengan pengganjian, tentu akan mengikat guru untuk tidak berpindah ke sekolah lain dan berinsentif kepada organisasi tempat guru bekerja yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja guru dalam bekerja.

Dalam kerangka fenomena permasalahan di atas, penulis tertarik untuk melakukan kajian dan penelitian lebih lanjut tentang kinerja guru yang

akan penulis tuangkan dalam tesis yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Insentif Terhadap Kinerja Guru Ilmu Pengetahuan Sosial (IPS) Pada Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri Kota Padang”**.

B. Identifikasi Masalah.

Dari uraian diatas bahwa penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Guru IPS SMA negeri Kota Padang tidak menyusun program pengajaran yang sesuai dengan tuntutan kurikulum.
2. Guru IPS tidak melaksanakan proses belajar mengajar sesuai dengan tuntutan kurikulum
3. Guru IPS tidak melaksanakan evaluasi sesuai dengan tuntutan kurikulum.
4. Guru IPS tidak melakukan tindak lanjut atas hasil evaluasi belajar
5. Guru IPS tidak menyimpulkan hasil proses belajar mengajar yang telah dilaksanakan.
6. Guru IPS masih merasa kurang dihargai oleh Kepala sekolah.
7. Guru IPS merasa merasa kurang diberi informasi (sosialisasi) tentang perubahan dalam proses belajar mengajar.
8. Guru IPS merasa kurang diperhatikan oleh Kepala Sekolah.
9. Guru IPS merasa bahwa insentif yang diterimanya masih kurang.

Bahwa guru kurang diberi penghargaan dari kepala sekolah. yang ditandai dengan adanya indikasi bahwa semua tindakan yang dilakukan guru harus diketahui oleh kepala sekolah dan pendapat mereka kurang dihargai oleh kepala sekolah, kepala sekolah sebagai penentu dalam segala sesuatu yang dikerjakan oleh guru. Ini memperlihatkan bahwa adanya indikasi fungsi dari kepemimpinan kepala sekolah yang bersifat instruktif dalam menginstruksikan kerja kepada guru semua pekerjaan guru itu diatur menurut kepala sekolah itu sendiri. Kepala sekolah memerintahkan untuk membuat agenda setiap yang akan dikerjakan oleh guru, ini mengidentifikasi bahwa setiap pekerjaan yang diemban oleh guru sehingga dalam hal ini kepala sekolah selalu membuat agenda pekerjaan menurut keinginannya. Kepala sekolah memerintahkan secara cepat dalam situasi yang sangat penting. Ini mengindikasikan bahwa dalam keadaan mendesak kepala sekolah bertindak dengan cepat dan tegas apabila situasi pekerjaan yang mendesak. Kepala sekolah menjalankan tugas kepemimpinannya sebagai intruktif dengan baik pada guru. Ini mengindikasikan bahwa kepala sekolah dalam menjalankan tugas sesuai dengan fungsi intruktifnya mereka secara baik dalam penyampaian kepada guru. Kepala sekolah menjelaskan kumando organisasi. Hal ini mengindikasikan bahwa kepala sekolah dalam berorganisasi selalu menjelaskan komando pekerjaannya. Kepala sekolah menunjukkan hal – hal yang dapat menarik minat guru. Ini mengindikasikan bahwa kepala sekolah dapat menciptakan suasana yang menarik minat guru dalam menciptakan suasana yang harmonis dalam menjalankan fungsinya.

Kemudian juga terlihat bahwa masih rendahnya kepemimpinan kepala sekolah terhadap guru, yaitu dengan adanya indikasi bahwa kepala sekolah kurang memberikan penghargaan dalam mengemukakan pendapat guru IPS SMA negeri Kota Padang. Kepala sekolah kurang menjelaskan segala sesuatu yang dikerjakan guru. Kepala sekolah tidak memberikan petunjuk untuk membuat agenda kerja gur. Kepala seskolah kurang tanggap dalam dalam memberi perintah terhadap sesuatu yang lebih penting, kepla sekolah kurang menjalankan fungsi instruktifnya dengan baik dan kurang menarik minat guru dalam bekerja. Selain itu untuk pengembangan kemampuan guru dalam melaksanakan PBM, juga terlihat bahwa kurangnya perhatian dari kepala sekolah terhadap permasalahan yang dihadapi guru dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari. Kepala sekolah harus dapat memperhatikan kebutuhan dan perasaan guru yang bekerja sehingga kinerja guru sesuai yang diharapkan.

Insentif yang diterima oleh guru setiap bulan kurang mencukupi pihak sekolah melakukan pemotongan hutang guru, sekolah tidak memberikan penghasilan tambahan, tunjangan insentif yang diberikan kurang menjadi dorongan, uang lembur yang diterima kurang sesuai dengan beban kerja, insentif yang diterima karena membantu pekerjaan, guru mendapat uang lembur menambah semangat kerja mendapat tambahan insentif karena resiko kerja lebih tingi dan melebihi jam kerja.

Berdasarkan pengamatan penulis di lapangan terlihat insentif yang diterima guru sudah cukup namun besarnya insentif yang diterima guru

tersebut tidak diikuti oleh kinerja yang tinggi. Pemberian insentif terhadap guru adalah pendorong kinerjanya lebih baik dan lebih bekerja keras secara efektif. Insentif terkait erat dengan kinerja guru. Terdapat timbal balik antara pemberian insentif dengan kinerja. Insentif diberikan karena adanya kinerja yang baik dan diberikan untuk lebih meningkatkan kinerja lagi dimasa mendatang. Motivasi yang diberikan dapat berupa insentif baik yang bersifat formal maupun non formal, sehingga kemauan, kemampuan dan semangat kerja guru akan meningkat dengan sendirinya. Dorongan dan semangat ini agar para guru memahami serta sadar akan tugas dan kewajiban yang harus ia lakukan setelah kepala sekolah menetapkan target dan sasaran serta tugas-tugas setiap pekerjaan. Dimana Guru merasakan insentif yang mereka terima belum cukup, Guru merasakan insentif yang mereka terima kurang tepat.

Fenomena lain yang memperlihatkan bahwa masih kurangnya insentif guru yang mereka terima dengan adanya indikasi yaitu ; guru merasakan bahwa kepala sekolah kurang dapat memperhatikan prinsip kecukupan, keadilan dan kelayakan dalam memberikan insentif kepada guru. Terkadang terlihat guru yang bekerja dengan semangat yang tinggi, dan mempunyai kemampuan yang tinggi menerima bonus maupun tunjangan yang sama dengan guru yang standar kerjanya biasa saja sehingga timbul sedikit rasa kecewa terhadap kepala sekolah. Masih kurangnya partisipasi guru dalam berbagai penentuan kebijaksanaan maupun dalam pengambilan keputusan karena tidak ada penghargaan yang diberikan;

Sarana dan fasilitas baik itu insentif materi, sosial dan aktivitas tidak ada dukungan dan bantuan yang diberikan sehingga mengakibatkan guru dalam bekerja dengan setengah hati saja tanpa menunjukkan semangat dan motivasi dalam melaksanakan pekerjaan tersebut

C. Pembatasan Masalah.

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, diketahui bahwa banyaknya masalah yang dialami oleh guru IPS SMA negeri Kota Padang, yang mempengaruhi kinerja guru IPS SMA negeri Kota Padang. Permasalahan tersebut berkaitan erat dengan kepemimpinan Kepala sekolah. Jika kepala sekolah tidak menyikapi kepemimpinannya dengan baik maka guru tidak akan menerima insentif menurut semestinya, dan mustahil kinerja guru akan baik. Berdasarkan uraian ini, maka penulis membatasi masalah pada Kepemimpinan Kepala Sekolah dan insentif guru IPS SMA negeri Kota Padang. Selanjutnya penulis juga akan melakukan analisis tentang pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap insentif guru. Asumsi penulis semakin baik kepemimpinan kepala sekolah semakin meningkat insentif yang akan diterima guru, hal yang demikian tentunya akan dapat mempengaruhi kinerja guru itu sendiri.

D. Perumusan Masalah.

1. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap insentif guru IPS pada SMA Negeri Kota Padang?
2. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan melalui insentif terhadap kinerja guru IPS pada SMA Negeri Kota Padang?

E. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan permasalahan penelitian yang akan dibahas pada penelitian ini, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh kepemimpinan kepala Sekolah terhadap insentif pada SMA Negeri Kota Padang
2. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah melalui insentif terhadap kinerja guru IPS pada SMA Negeri Kota Padang.

F. Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini diharapkan memberikan manfaat:

a. Manfaat Teoritis

Secara teoritis temuan penelitian ini dapat memperkaya khasanah pengetahuan mengenai kinerja guru IPS SMA negeri Kota Padang beserta faktor-faktor yang mempengaruhinya. Selain itu penelitian ini dapat menjadi bahan referensi untuk melakukan penelitian lebih lanjut terutama yang berkaitan dengan penelitian ini.

b. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini bermanfaat bagi :

- 1). Guru-guru IPS SMA Negeri Kota Padang dapat masukan dalam usaha meningkatkan kualitas diri yang berpengaruh pada kinerja guru sehingga dapat melaksanakan tugas sebagai pendidik, pengajar dan bimbingan yang baik bagi siswa.
- 2). Kepala SMA Negeri Kota Padang, agar lebih memahami tentang kinerja guru.

- 3). Bagi Pemerintah dan instansi terkait lainnya, sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil kebijakan berkaitan dengan kinerja guru, kepemimpinan kepala sekolah dan insentif yang menyangkut dengan ketiga variabel penelitian ini.
- 4). Bagi peneliti lainnya dan pengembangan ilmu, sebagai bahan dalam melengkapi khasanah penelitian yang sudah ada berkaitan dengan kinerja guru.
- 5). Bagi peneliti, dapat menyumbangkan pikiran dan ilmu pengetahuan tentang praktek didalam menyusun hasil penelitian dan sebagai salah satu persyaratan untuk bisa menyelesaikan Program Magister Pendidikan pada Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya dapat ditarik suatu kesimpulan sbb:

1. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh langsung terhadap insentif guru IPS SMA negeri Kota Padang, ini menunjukkan bahwa guru IPS SMA negeri Kota Padang, apabila menerima insentif dari sekolah, mengindikasikan bahwa secara langsung insentif yang diterima oleh Guru IPS SMA negeri Kota Padang adalah pengaruh langsung dari kepemimpinan kepala sekolah pada SMA negeri Kota Padang. Jika guru IPS SMA negeri Kota Padang telah menerima insentif finansial berarti mereka telah terlibat dalam kegiatan disekolah seperti kepanitiaan, piket, dan mengawas ujian. Kemudian insentif non finansial diterima oleh Guru IPS SMA negeri Kota Padang apabila guru tersebut telah mendapat suatu prestasi berupa pujian yang telah mengangkat nama baik sekolah maka diberi suatu penghargaan berupa sertifikat.

Tindaklanjut dari kepemimpinan kepala sekolah terhadap guru IPS SMA negeri Kota Padang adalah melakukan pembinaan kepada guru IPS SMA Negeri Kota Padang, meningkatkan kemampuan kepala sekolah untuk mengerakkan guru dalam bekerja. Mengadakan evaluasi pengawasan kerja guru IPS SMA Negeri Kota Padang dan memberikan kesempatan kepada guru dalam mengambil keputusan.

2. Terdapatnya pengaruh langsung kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru IPS SMA negeri Kota Padang, ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru IPS SMA negeri Kota Padang. Dalam hal ini kepala sekolah telah menjalankan tugas kepemimpinannya sebagai kepala sekolah secara langsung memberikan instruksi kepada guru tentang peraturan pemerintah terhadap proses belajar mengajar, dalam mengasuh anak didik. Kemudian menjalankan kepemimpinannya dengan baik. Seperti melakukan komunikasi dengan guru dan menerima informasi dari guru. Melibatkan guru dalam mengambil suatu keputusan disekolah, mengendalikan pekerjaan guru disekolah sesuai dengan aturan pemerintah.

Kemudian terdapatnya pengaruh secara tidak langsung kepemimpinan Kepala Sekolah melalui insentif terhadap kinerja guru IPS SMA negeri Kota Padang, hal ini menunjukan adanya pengaruh tidak langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru IPS SMA negeri Kota Padang yaitu melalui insentif, hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru IPS SMA negeri Kota Padang dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah melalui insentif. Kemudian terdapatnya pengaruh langsung insentif terhadap kinerja guru IPS SMA negeri Kota Padang, ini menunjukkan bahwa insentif yang diterima oleh guru dapat mempengaruhi kinerja guru IPS SMA negeri Kota Padang. Hal ini berarti insentif yang sudah diterima guru baik berupa finansial maupun berupa

suatu penghargaan ini mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja guru IPS SMA negeri Kota Padang.

B. Implikasi

Implikasi dari kepemimpinan Kepala sekolah dalam menjalankan tugas yaitu mengintruksikan tugas kepada guru IPS SMA negeri Kota Padang secara rinci dan jelas sehingga guru IPS SMA negeri Kota Padang dapat melaksanakan tugas sesuai dengan bidangnya. Kemudian kepala sekolah sebagai konsultatif dapat melakukan komunikasi dua arah yaitu dari kepala sekolah kepada guru dan dari guru kepada kepala sekolah. Kemudian kepala sekolah juga mampu berpartisipasi terhadap guru sehingga pendapat guru didalam pengambilan keputusan juga diterima. Kemudian kepala sekolah telah memperlihatkan kemampuannya dalam pengendalian tugas dengan menyampaikan aturan-aturan secara rinci tentang kebijakan pemerintah terhadap guru IPS SMA negeri Kota Padang. Kepala sekolah dalam memberikan pendelegasian tugas dan wewenang kepada guru akan dijelaskan secara rinci.

Implikasi kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru IPS SMAnegeri Kota Padang melalui insentif. Kepala sekolah memberikan suatu penghargaan kepada guru jika guru telah memiliki prestasi atau memiliki loyalitas yang tinggi terhadap sekolah. Kepala sekolah memberikan penyesuaian kondisi insentif terhadap situasi ekonomi disekolah dalam memberikan insentif kepada guru IPS SMA negeri Kota Padang. Kepala Sekolah memberikan suatu dorongan kepada guru IPS

SMA negeri kota Padang untuk meningkatkan kinerjanya melalui insentif yang diberikanya.

C. Saran-Saran

Saran-saran yang penulis sampaikan disini adalah :

1. Disarankan Kepada kepala Sekolah SMA negeri Kota Padang dapat menjalankan fungsi instruktifnya dengan baik terhadap Guru IPS SMA negeri Kota Padang, seperti memberikan pengarahan, menentukan segala sesuatu yang dikerjakan guru, memerintahkan pembuatan agenda pekerjaan guru, memerintahkan dengan cepat sesuatu hal yang sangat penting, menjelaskan kumando organisasi, dan memberikan petunjuk terhadap hal-hal yang dapat menarik minat guru.
2. Disarankan kepada Guru IPS SMA negeri Kota Padang agar dapat meningkatkan kinerjanya dengan aktif untuk melibatkan diri dalam suatu kepanitiaan disekolah, dan meluangkan waktu diluar jam kerja untuk mengabdikan di sekolah, karena dengan cara seperti ini guru sudah melebihi jam kerjanya, maka atasan akan memberikan suatu imbalan berupa insentif, baik bentuk finansial maupun bentuk pujian. Kemudian untuk pembelajaran kepada siswa seperti memberikan tugas yang bermakna, memfasilitasi peserta didik dalam pembelajaran kooperatif, eksplorasi dengan baik untuk kelompok maupun individu, melakukan pameran, festival dan produk yang dihasilkan siswa.

DAFTAR RUJUKAN

- Abror, Rahman. 2000. *Kepemimpinan Pendidikan Bagi Perbaikan dan Peningkatan Pengajaran*. Yogyakarta: Nur Cahaya
- Alfifari. 1977. *Pengantar Statistik (Statistik Inferencial)*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Anoraga, Pandji. 1995. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Anwar, Moch Idochi. 2003. *Administrasi Pendidikan dan Manajemen Biaya Pendidikan, Teori, Konsep, dan Issu*. Bandung: Alfabeta
- Arikunto, Suharsimi. 2000. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*, Jakarta : Rineka.
- Bafadal. 1991. *Penelitian Pendidikan*, Yogyakarta : Aditia Media
- Bungin, Burhan. 2006. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Jakarta : Kencana.
- Darwati. 2004. *Manajemen Kinerja*, Jogjakarta : Pustaka Pelajar
- Dessler, Gary. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Benyamin Molanpen), Jakarta : Prehalindo.
- Famuji. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Rineka Cipta
- Fattah, N. 2001. *Ekonomi Pembiayaan Pendidikan*, Bandung : Rosda Karya.
- Ghozali. 2005. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Jakarta : Kencana.
- Gibson, Ivansevich dan Donnelly. 2001. *Organisasi – Prilaku – Struktur – Proses*, (Zahara Idris), Jakarta : Erlangga.
- Griffin dan Morhead. 2001. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja, Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja*, Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Harsono. 2005. *Pemberian Insentif Untuk Karyawan*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2005. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Jogjakarta : BPFE UGM.