

**KONTRIBUSI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN
HUBUNGAN INTERPERSONAL GURU TERHADAP
UNJUK KERJA GURU SMP NEGERI DI
KECAMATAN BASA AMPEK BALAI**

TESIS



Oleh :
ASMANITA
NIM 59912

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

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

ABSTRACT

Asmanita, 2013 : Contribution of Prinsiple leadership and interpersonal relationships toward teacher performance of the Junior High School at Basa Ampek Balai District. Thesis. Graduate Program. Padang State University.

Phenomena encountered are still some teachers were negligent in preparing the teaching, teachers often neglect their duties in teaching, the low state of mind that the ancient teachers on teaching methods, teachers felt very authoritarian principals and teachers to do with the poor, teachers are rarely involved in decision-making . The purpose of this study is 1) the principal's leadership contribution to the performance of junior high school teachers, 2) contribution to the interpersonal relations junior high teacher performance, 3) contribution of principal leadership and interpersonal relationship together for the performance of junior high school teacher.

This research uses quantitative methods to the correlational approach. The population in this study were all teachers Junior High School District Basa Ampek Balai which amounts to 187 people, sample amounted to 79 people who were taken using *stratified proportional random sampling* teqnique. The instrument used in this study is a questionnaire with Likert scale models that have been tested for validity and reliability. These data were statistically analyzed using correlation and regression techniques using SPSS version 17.

Results of this study indicate that the principal leadership contributes to teacher Performance Junior High School District Basa Ampek Balai with amount 13,6%, Interpersonal relationships contribute to teachers' Performance Junior High School District Basa Ampek Balai with amount 17,8%, School leadership and interpersonal relationships jointly contribute to teacher performance by 23.1%. It is clear that to improve the Performance of a good teacher and ideally should be done through the school leadership and teachers' interpersonal relationships.

ABSTRAK

Asmanita, 2013 : Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Hubungan Interpersonal Terhadap Unjuk Kerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Basa Ampek Balai. Tesis. Program Pascasarjana. Universitas Negeri Padang.

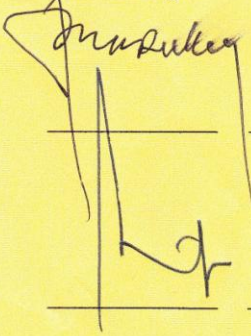
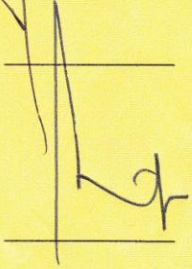
Fenomena yang terjadi di SMP Negeri Kecamatan Basa Ampek Balai: 1) masih ada guru yang lalai dalam menyiapkan perangkat pembelajarannya, 2) guru sering melalaikan tugas dalam mengajar, 3) Rendanya kondisi pemikiran guru yang lama tentang metode mengajar, 4) guru merasa kepala sekolah sangat oteriter, 5) hubungannya dengan guru kurang, 6) guru jarang dilibatkan dalam mengambil keputusan. Tujuan penelitian ini adalah 1) kontribusi kepemimpinan kepala sekolah terhadap unjuk kerja guru SMP, 2) Kontribusi hubungan interpersonal terhadap unjuk kerja guru SMP, 3) kontribusi kepemimpinan kepala sekolah dan hubungan interpersonal secara bersama-sama terhadap unjuk kerja guru SMP.

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru-guru SMPN Basa Ampek Balai di Kecamatan Basa Ampek Balai yang berjumlah 187 orang, sampel berjumlah 79 orang yang diambil menggunakan teknik *stratified proportional random sampling*. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa angket dengan model skala likert yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Data ini dianalisis secara statistik menggunakan teknik korelasi dan regresi menggunakan program SPSS Versi 17


Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan kepala sekolah berkontribusi terhadap Unjuk Kerja guru SMP Negeri Kecamatan Basa Ampek Balai Kabupaten Pesisir Selatan dengan besaran kontribusi sebesar 13,6%, Hubungan Interpersonal berkontribusi terhadap Unjuk Kerja guru SMP Kecamatan Basa Ampek Balai Kabupaten Pesisir Selatan dengan besaran sebesar 17,8%, Kepemimpinan kepala sekolah dan hubungan interpersonal secara bersama-sama berkontribusi terhadap unjuk kerja guru sebesar 23,1%. Hal ini menjelaskan bahwa untuk meningkatkan Unjuk Kerja guru yang baik dan ideal sebaiknya dilakukan melalui kepemimpinan kepala sekolah dan hubungan interpersonal guru.

PERSETUJUAN AKHIR TESIS

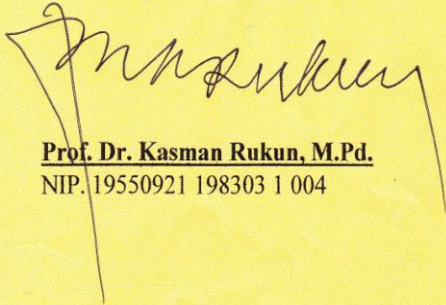
Mahasiswa : *Asmanita*
NIM. : 59912

| Nama | Tanda Tangan | Tanggal |
|------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| <u>Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd.</u> Pembimbing I |  | |
| <u>Dr. Yahya, M.Pd.</u> Pembimbing II |  | |

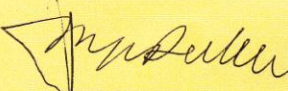

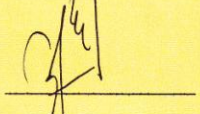
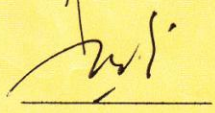
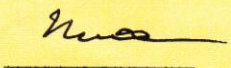
Direktur Program Pascasarjana
Universitas Negeri Padang


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>Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd.</u> (Ketua) |  _____ |
| 2 | <u>Dr. Yahya, M.Pd.</u> (Sekretaris) |  _____ |
| 3 | <u>Prof. Dr. H. Sufyarma Marsidin, M.Pd.</u> (Anggota) |  _____ |
| 4 | <u>Dr. Ahmad Sabandi, M.Pd.</u> (Anggota) |  _____ |
| 5 | <u>Prof. Dr. H. Mukhaiyar</u> (Anggota) |  _____ |

Mahasiswa

Mahasiswa : *Asmanita*

NIM. : 59912

Tanggal Ujian : 13 - 6 - 2013

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa:

1. Karya tulis berjudul **“Kontribusi Kepemimpinan kepala Sekolah dan Hubungan Interpersonal Terhadap Unjuk Kerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Basa Ampek Balai 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, April 2013
Saya yang menyatakan



KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT sebagai ungkapan syukur atas berkah, rahmah dan karuniaNya yang telah dilimpahkan kepada penulis sehingga Tesis berjudul **“Kontribusi Kepemimpinan kepala Sekolah dan Hubungan Interpersonal Terhadap Unjuk Kerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Basa Ampek Balai Kabupaten Pesisir Selatan”** ini dapat diselesaikan sebagaimana adanya. Tesis ini ditulis untuk memenuhi persyaratan mendapatkan gelar Magister pada Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.

Penulis menyadari tanpa bantuan moril dan materil dari berbagai pihak penulisan tesis ini tidak akan terwujud. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang setulus-tulusnya, dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd, sebagai pembimbing I, dan Dr. Yahya, M.Pd, sebagai pembimbing II, yang telah ikhlas membimbing dan memberikan sumbangan pemikiran, pengetahuan, saran, kritikan, dan arahan dalam penyelesaian tesis ini.
2. Prof. Dr. Mukhaiyar, M.Pd, Dr. Ahmad Sabandi, M.Pd, dan Prof. Dr. Sufyarma Marsidin, M.Pd sebagai kontributor yang telah memberikan sumbangan, kritik, ide dan 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. Terimakasih untuk kedua orang tua yang telah memberikan semangat dalam penyelesaian kuliah ini, yang selalu mengamati dan mendoakan dalam sebagai hal.
6. Kepada suami tercinta dan anak-anak yang selalu memberikan dukungannya baik moril maupun materil demi selesainya tesis ini
7. Rekan-rekan mahasiswa program Pascasarjana Universitas Negeri Padang yang telah banyak membantu menyelesaikan tesis ini.

Tiada harapan penulis, kecuali Allah SWT yang akan membalas semua bantuan, dorongan, dan kemudahan yang telah diberikan sebagai suatu amal dan ilmu yang bermanfaat yang bernilai ibadah dengan pahala yang setimpal. Amin
Ya Rabbal Allamin.

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 | 4 |
| C. Pembatasan Masalah | 9 |
| D. Perumusan Masalah | 10 |
| E. Tujuan Penelitian | 10 |
| F. Manfaat Penelitian | 11 |
| BAB II KAJIAN PUSTAKA | |
| A. Landasan Teori | 12 |
| 1. Unjuk Kerja Guru | 12 |
| 2. Kepemimpinan Kepala Sekolah | 19 |
| 3. Hubungan Interpersonal | 24 |
| B. Penelitian Yang Relevan | 31 |
| C. Kerangka Berpikir | 31 |
| D. Hipotesis | 34 |
| BAB III METODOLOGI PENELITIAN | |
| A. Metode Penelitian | 35 |

| | |
|----------------------------------------------|-----------|
| B. Populasi dan Sampel | 35 |
| C. Definisi Operasional..... | 39 |
| D. Instrumen Penelitian..... | 40 |
| E. Teknik Pengumpulan Data..... | 45 |
| F. Teknik Analisis Data..... | 45 |
| | |
| BAB IV HASIL PENELITIAN | |
| A. Deskripsi Data..... | 50 |
| B. Pengujian Persyaratan Analisis..... | 57 |
| C. Pengujian Hipotesis..... | 61 |
| D. Pembahasan..... | 70 |
| E. Keterbatasan Penelitian..... | 72 |
| | |
| BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN | |
| A. Kesimpulan | 74 |
| B. Implikasi Hasil Penelitian | 75 |
| C. Saran..... | 76 |
| | |
| DAFTAR RUJUKAN | 78 |
| LAMPIRAN..... | 80 |

DAFTAR TABEL

| | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. Sebaran Populasi Berdasarkan Strata Pendidikan dan Masa Kerja | 37 |
| 2. Hasil Perhitungan Sampel..... | 38 |
| 3. Penyebaran Sampel Berdasarkan Strata..... | 39 |
| 4. Kisi-kisi Instrumen Uji Coba | 41 |
| 5. Kisi-kisi Setelah Melaksanakan Uji Coba Instrumen | 45 |
| 6. Rangkuman Hasil Analisis Keandalan Instrumen..... | 46 |
| 7. Rentang Kategori Tingkat Pencapaian..... | 47 |
| 8. Distribusi Frekuensi Unjuk Kerja Guru (Y)..... | 49 |
| 9. Tingkat Pencapaian Responden Setiap Indikator Unjuk Kerja Guru..... | 52 |
| 10. Distribusi Frekuensi Skor kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1)..... | 52 |
| 11. Tingkat Pencapaian Respon Setiap Indikator kepemimpinan Kepala Sekolah..... | 54 |
| 12. Distribusi Frekuensi Skor Hubungan Interpersonal (X_2)..... | 55 |
| 13. Tingkat Pencapaian Respon Setiap Indikator Interpersonal | 56 |
| 14. Hasil Uji Normalitas Variabel X_1 , X_2 , dan Y dengan Tes Kolmogrov Smirnov | 57 |
| 15. Homogenitas Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah..... (X_1), Hubungan Interpersonal (X_2) dan Unjuk Kerja Guru (Y)..... | 58 |
| 16. Hasil Uji Linearitas Variabel X_1 terhadap Variabel Y..... | 59 |
| 17. Hasil Uji Linearitas Variabel X_2 terhadap Variabel Y..... | 60 |
| 18. Hasil Analisis Independensi Variabel X_1 dan X_2 | 60 |
| 19. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) terhadap Unjuk Kerja Guru (Y) | 61 |
| 20. Rangkuman Hasil Analisis Uji Keberartian Persamaan Regresi X_1 Terhadap Unjuk Kerja Guru (Y) | 62 |
| 21. Pengujian Keberartian Koefisien Regresi X_1 terhadap Y | 62 |
| 22. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Variabel Hubungan Interpersonal (X_2) Terhadap Variabel Unjuk Kerja Guru (Y) | 63 |

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 23. Rangkuman Hasil Analisis Uji Keberartian Persamaan Regresi X_2 Terhadap Unjuk Kerja Guru (Y) | 64 |
| 24. Uji Keberartian Koefisien X_2 terhadap Y | 65 |
| 25. Rangkuman Hasil Analisis oKorelasi Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1), Hubungan Interpersonal (X_2) dan Unjuk Kerja Guru (Y)..... | 66 |
| 26. Rangkuman Hasil Analisis Uji Keberartian Persamaan kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1), Hubungan Interpersonal (X_2) dan Unjuk Kerja Guru (Y) | 67 |
| 27. Komposisi Kontribusi Variabel Bebas (X_1) dan (X_2) terhadap Variabel Y | 68 |
| 28. Rangkuman Analisis Korelasi Parsial..... | 69 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. Faktor-faktor yang diduga berpengaruh terhadap Unjuk Kerja Guru | 6 |
| 2. Kerangka Pemikiran..... | 34 |
| 3. Histogram Unjuk Kerja Guru..... | 51 |
| 4. Histogram Kepmimpinan Kepala Sekolah..... | 53 |
| 5. Histogram Hubungan Interpersonal | 55 |
| 6. Garis Linear Kepemimpinan Kepala Sekolah..... | 63 |
| 7. Garis Linear Hubungan Interpersonal..... | 65 |
| 8. Garis Persamaan Regresi Ganda | 67 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|---------------------------------------------------|-----|
| 1. Instrumen Uji Coba..... | 80 |
| 2. Tabulasi Uji Coba | 92 |
| 3. Out Put Uji Coba..... | 95 |
| 4. Instrumen Penelitian..... | 107 |
| 5. Tabulasi Penelitian | 118 |
| 6. Out Put Analisis Data..... | 124 |
| 7. Kontribusi Efektif dan Kontribusi Relatif..... | 135 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

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. Dalam 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, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi

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, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

Untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab diatas, seorang guru dituntut memiliki beberapa kemampuan dan ketrampilan tertentu. Kemampuan dan ketrampilan tersebut sebagai bagian dari kompetensi profesionalisme guru. Kompetensi merupakan suatu kemampuan yang mutlak dimiliki oleh guru agar tugasnya sebagai pendidik dapat terlaksana dengan baik.

Tugas guru erat kaitannya dengan peningkatan sumber daya manusia melalui sektor pendidikan, oleh karena itu perlu upaya-upaya

untuk meningkatkan mutu guru untuk menjadi tenaga profesional. Agar peningkatan mutu pendidikan dapat berhasil. Peningkatan kualitas pendidikan tergantung banyak hal, terutama mutu gurunya yang hanya dapat dicapai dengan mengoptimalkan unjuk kerja guru di sekolah.

Untuk menjadikan guru sebagai tenaga profesional maka perlu diadakan pembinaan secara terus menerus dan berkesinambungan. dan menjadikan guru sebagai tenaga kerja perlu diperhatikan, dihargai dan diakui keprofesionalannya. Untuk membuat mereka menjadi profesional tidak semata-mata hanya meningkatkan kompetensinya baik melalui pemberian penataran dan pelatihan. Namun guru hendaknya memperoleh kesempatan untuk belajar lagi agar seorang guru mampu memberikan unjuk kerja yang terbaik.

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

Berdasarkan survey mandiri yang dilakukan, pada bulan Agustus 2012 dari 4 SMP yang ada di Kecamatan Basa Ampek Balai ditemui masih banyak guru yang lalai dalam menyiapkan perangkat mengajarnya. Bahkan beberapa dari mereka, mengajar di kelas tanpa menggunakan

perangkat pembelajaran. Hal ini mengakibatkan pembelajaran tidak terfokus pada suatu pembahasan dan indikator pelajaran tidak tercapai dengan baik. Lebih lanjut lagi akan mengakibatkan rendahnya mutu pendidikan atau kompetensi siswa pada suatu sekolah.

Hal lain yang bisa 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. Rendahnya unjuk kerja guru ini diperparah dengan kondisi pemikiran guru yang masih kuno tentang metode mengajar sehingga tidak ada variasi guru dalam mengajar. Dari hasil wawancara diketahui guru kurang memahami tugas dan tanggungjawabnya, sehingga mengakibatkan kurangnya Unjuk Kerja guru yang bersangkutan. Selain itu guru juga mempunyai komitmen kerja yang rendah dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Dalam kesempatan lain, guru merasa kepala sekolah sangat otoriter, dan hubungannya dengan guru kurang baik. Guru jarang dilibatkan dalam pengambilan keputusan, dan keluhan guru juga jarang didengar apalagi disikapi. Hal ini menyebabkan guru merasa kurang hormat dengan kepala sekolah.

Berdasarkan wawancara dengan beberapa guru pada saat prasurevey menunjukkan, guru merasa kurang optimal dalam bekerja karena merasa tidak ada teman untuk bertukar pikiran. Hal ini mengakibatkan seorang

guru bersifat tertutup dengan guru lainnya sehingga merasa tidak memiliki wadah untuk berdiskusi dan berbagi solusi tentang pemecahan masalah. Dengan demikian otomatis unjuk kerja guru juga berkurang. Berdasarkan prasurey di beberapa sekolah di Kecamatan Basa Ampek Balai, ditemukan data sebagai berikut guru libur lebih dari 3 hari dalam satu semester, guru terlambat memberikan perangkat mengajarnya sebagai syarat administrasi mengajar, rata-rata di suatu sekolah sebanyak guru terlambat masuk kelas. (*Sumber: dari absen guru*)

Melihat beberapa kasus diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Unjuk Kerja guru sangat berperan dalam meningkatkan prestasi belajar siswa. Berdasarkan uraian sebelumnya, diketahui Unjuk Kerja guru yang baik dipengaruhi oleh hubungan antar pribadi dan kepemimpinan kepala sekolah dalam diri guru yang bersangkutan.

Bertitik tolak dari uraian di atas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan hubungan Interpersonil Terhadap Unjuk Kerja Guru SMPN di Kecamatan Basa Ampek Balai”.

B. Identifikasi Masalah

Peranan guru semakin penting dalam era global. Hanya melalui bimbingan guru yang profesional, setiap siswa dapat menjadi sumber daya manusia yang berkualitas, kompetitif dan produktif sebagai aset nasional dalam menghadapi persaingan yang makin ketat dan berat sekarang dan dimasa datang.

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, sampai-sampai banyak pakar menyatakan bahwa di sekolah tidak akan ada perubahan atau peningkatan kualitas tanpa adanya perubahan dan peningkatan kualitas guru.

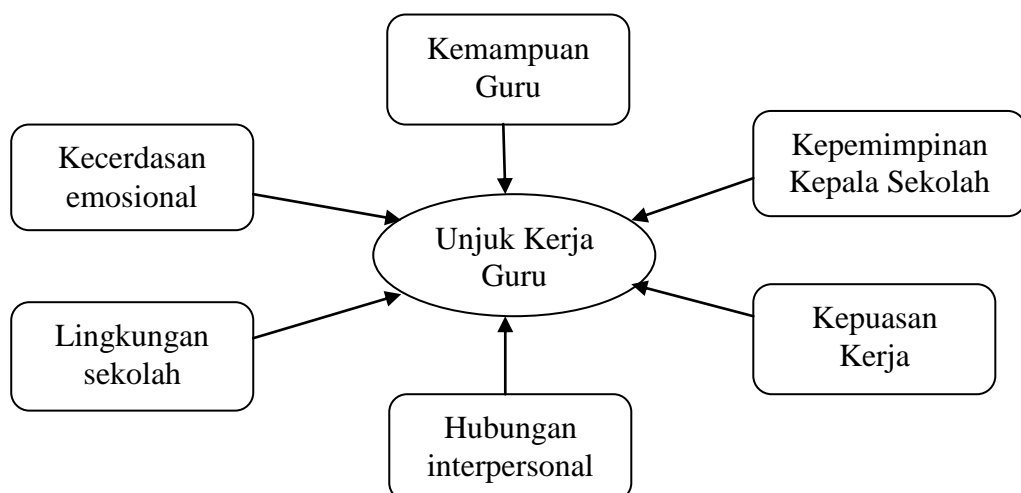
Performance atau unjuk kerja dapat pula diartikan prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. Unjuk kerja adalah *performance is output derives from processes, human otherwise*, artinya unjuk kerja adalah hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia. Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa Unjuk Kerja merupakan suatu wujud perilaku seseorang atau organisasi dengan orientasi prestasi. Unjuk kerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti: *ability, capacity, held, incentive, environment* dan *validity* (Notoadmojo, 2003).

Standar unjuk kerja perlu dirumuskan untuk dijadikan acuan dalam mengadakan penilaian, yaitu membandingkan apa yang dicapai dengan apa yang diharapkan. Standar unjuk kerja dapat dijadikan *patokan* dalam mengadakan pertanggungjawaban terhadap apa yang telah dilaksanakan. Patokan tersebut meliputi: (1) hasil, mengacu pada ukuran *output* utama organisasi; (2) efisiensi, mengacu pada penggunaan sumber daya langka oleh

organisasi; (3) kepuasan, mengacu pada keberhasilan organisasi dalam memenuhi kebutuhan karyawan atau anggotanya; dan (4) keadaptasian, mengacu pada ukuran tanggapan organisasi terhadap perubahan.

Unjuk kerja yang optimal dari guru berasal dari seberapa besar kemauan, keinginan, dan kemampuannya dalam mengatur dan mengendalikan dirinya sendiri yang tertuang dalam kecerdasan emosional yang dimilikinya. Seorang guru yang mempunyai kecerdasan emosional yang bagus, akan pandai mengatur emosi dalam menghadapi setiap permasalahan dan tantangan yang muncul saat mereka menjalankan tugasnya. Dengan demikian, guru tadi akan mampu mempertahankan dirinya terhadap gangguan fisik dan mental sehingga mampu bekerja dengan baik. Kerja yang baik dari guru merupakan bagian dari unjuk kerja yang positif dari guru.

Secara umum alasan untuk membatasi gambar di bawah ini adalah mempersingkat dan memperjelas faktor-faktor yang mempengaruhi unjuk kerja guru dan faktor-faktor yang mempengaruhi unjuk kerja guru tersebut dapat di gambarkan sebagai berikut :



Gambar 1. Faktor-faktor yang mempengaruhi terhadap Unjuk Kerja Guru Menurut Anoraga (2009: 82)

Menurut Kamus Besar Bahasa

Indonesia Kemampuan berasal dari kata mampu yang berarti bisa, sanggup, melakukan sesuatu, dapat, berada, kaya, mempunyai harta dan kuasa. Sedangkan kemampuan ini berarti suatu kesanggupan dalam melakukan sesuatu, seseorang dikatakan mampu apabila ia bisa melakukan sesuatu yang harus ia lakukan. Jika dikaitkan dengan guru, berarti kemampuan guru yakni kesanggupan guru dalam melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggungjawab.

Kepemimpinan kepala sekolah adalah sifat yang memperlihatkan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain melalui sikap dan tingkah laku yang mengandung kepemimpinan dan daya tarik (KBBI, 2000). Kepala sekolah yang berkepemimpinan berarti pemimpin yang dapat membuat bawahannya terpengaruhi oleh tutur katanya, pengajarannya, patuh kepada nasihatnya, dan mampu menjadi magnet bagi stafnya sehingga terkesima dan tekun menyimak arahan dan bimbingannya

Anoraga (2009: 82) kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu diluar kerja. Adanya kelegaan yang dirasakan guru, akan turut memberikan kepuasan mengajar bagi guru sehingga akan lebih optimal dalam melaksanakan tugasnya. Guru yang puas dengan pekerjaannya, akan semakin berkomitmen dalam melaksanakan tugasnya.

Hubungan interpersonal menurut Lileweri (2001:194) adalah interaksi antara seseorang dengan orang lain secara pribadi, sehingga hubungan itu berpengaruh pada sikap dan perilaku kedua belah pihak. Suatu hubungan tidak akan dikatakan antarpersonil jika salah satu partisipannya bukan manusia (inanimate). Hubungan interpersonal turut mempengaruhi komitmen guru dalam bekerja. Rekan kerja yang mempunyai komitmen yang tinggi akan berimbas pada diri seorang guru, sebaliknya jika hubungan interpersonal buruk, maka akan mengurangi komitmen guru dalam bertugas.

Imam Supardi (2003:2) menyatakan bahwa lingkungan adalah jumlah semua benda hidup dan mati serta seluruh kondisi yang ada di dalam ruang yang kita tempati. Lingkungan mempunyai pengaruh yang besar dalam pembentukan komitmen tugas guru. Lingkungan yang kondusif akan mendorong guru untuk lebih berkomitmen dalam melaksanakan tugasnya. Sebaliknya lingkungan yang kurang kondusif akan mendorong terbentuknya komitmen tugas guru yang rendah.

Kecerdasan emosional adalah kemampuan guru dalam mengatur kehidupan emosinya dengan cerdas. menjaga keselarasan emosi dan pengungkapannya melalui keterampilan kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati dan keterampilan sosial. Kecerdasan emosional akan menuntun guru lebih bijaksana dalam mengambil keputusan dalam bertindak. Hal ini akan berimplikasi terhadap hasil pembelajaran yang lebih optimal. Hasil yang maksimal akan menuntun guru mencapai kepuasan dalam bekerja. Berdasarkan pra-survey yang dilakukan, terlihat masih ada guru yang masih

kesulitan dalam menata emosinya seperti kecenderungan guru tersebut marah-marah sewaktu mengajar. Hal ini akan menyebabkan proses pembelajaran kurang efektif yang berakibat terhadap menurunnya hasil belajar siswa. Penurunan hasil belajar siswa akan berpengaruh terhadap kepuasan mengajar guru.

Berdasarkan uraian masalah unjuk kerja diatas yang diperkuat oleh pendapat ahli Mink (1993), maka dapat disimpulkan bahwa unjuk kerja guru berkorelasi dengan kepemimpinan kepala sekolah guru dan hubungan antarpersonal di sekolah

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, banyak faktor yang di duga mempengaruhi Unjuk Kerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Basa Ampek Balai. Namun dikarenakan beberapa faktor, penulis membatasi penelitian ini pada kepemimpinan kepala sekolah dan hubungan antarpersonel terhadap unjuk kerja guru.

Penelitian di Kecamatan Basa Ampek Balai dengan variabel kepemimpinan kepala sekolah dan hubungan interpersonal dikedepankan dengan mempertimbangkan permasalahan yang muncul di lapangan. Berdasarkan survey mandiri yang dilakukan, di dapatkan informasi bahwa masih banyak guru yang belum membuat perangkat mengajar dengan baik, belum optimal dalam menggunakan teknologi dalam proses belajar mengajar, standar penilaian yang masih rendah, dan kurangnya kreatifitas dalam melakukan pembelajaran.

D. Rumusan Masalah

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

1. Apakah kepemimpinan kepala sekolah berkontribusi terhadap Unjuk Kerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Basa Ampek Balai?
2. Apakah hubungan interpersonal berkontribusi terhadap Unjuk Kerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Basa Ampek Balai?
3. Apakah kepemimpinan kepala sekolah dan hubungan interpersonal secara bersama berkontribusi terhadap Unjuk kerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Basa Ampek Balai?

E. Tujuan Penelitian

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

1. Kontribusi kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Unjuk Kerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Basa Ampek Balai
2. Kontribusi hubungan Interpersonal terhadap Unjuk kerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Basa Ampek Balai
3. Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Hubungan Interpersonal secara bersama terhadap Unjuk Kerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Basa Ampek Balai

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bermanfaat kepada:

1. Teoritis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan studi lanjutan yang relevan dan bahan kajian ke arah pengembangan konsep-konsep pengembangan guru yang mendekati pertimbangan-pertimbangan kontekstual, serta kultur yang berkembang pada dunia pendidikan dewasa ini.

2. Praktis

- a. Guru SMP Negeri di Kecamatan Basa Ampek Balai dalam upaya meningkatkan profesionalitasnya.
- b. Kepala sekolah dalam rangka membuat rencana kebijakan yang terkait dengan usaha peningkatan profesionalitas guru SMP Negeri Kecamatan Basa Ampek Balai
- c. Pengawas, sebagai bahan penelitian dalam rangka perkembangan dan kemajuan pendidikan khususnya di sekolah dasar.
- d. Kepala Dinas Pendidikan Pesisir Salatan sebagai bahan masukan dalam upaya pengambilan kebijakan dalam rangka meningkatkan unjuk kerja guru.
- e. Komite, sebagai bahan untuk mengembangkan potensi sekolah
- f. Peneliti untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan tentang hal-hal yang berpengaruh terhadap peningkatan unjuk kerja guru.