

**KONTRIBUSI PERSEPSI TENTANG KEPEMIMPINAN KEPALA
SEKOLAH DAN KECERDASAN EMOSIONAL GURU TERHADAP
KINERJA GURU MADRASAH IBTIDAIYYAH (MI)
KOTA PADANG PANJANG**

TESIS



Oleh:

**DIANA SARTIKA
NIM 1203724**

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

**PROGRAM STUDI TEKNOLOGI PENDIDIKAN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2015**

ABSTRACT

DIANA SARTIKA, 2015. The Contribution Perception Of The Headmaster Leadership And The Emotional Quotient Toward The Performance Of Madrasah Ibtidaiyah Teachers In Padang Panjang. Thesis Graduate Program of Padang State University

Based on the data that has found in the field that in the teachers opinion the headmaster leadership has low performance. The teachers also have low quality of emotional quotient. If these problem not be solved it will influence teacher performance as an educator.

The purpose of this research is to uncover how much the contribution perception of headmaster leadership and the teacher emotional quotient toward the performance of Madrasah Ibtidaiyah (MI) teachers in Padang Panjang. There are three Hipotesis in this research that are, The perception of headmaster leadership has a contribution toward teacher performance, the teacher emotional quotient has a contribution toward teacher performance and the headmaster leadership and the emotional quotient has the same contribution toward teacher performance.

This is a kind of kuantitatif correlational research, and the population is the teacher of Madrasah Ibtidaiyah (MI) in Padang Panjang. This research applying Proportional random sampling, all the population in this research become the sample (*Total sampling*). The instrumen that use in this research is quotationnaire that has been tested the validity by using SPSS 17.0. After that the data analyzed by using correlation and regression technique.

The result of the anlysis shows, (1) The perception toward headmaster leadership has a significant contribution toward teacher performance as big as 49,27%, (2) The teacher emotional quotient has a significant contribution toward the teacher performance as big as 7,15%, (3) The head master leadership and the emotional quotient have the same significant contribution toward teacher performance as big as 56,42%. The result of this research shows that the hipotesis accepted as empiris research. The result of this research can conclude that the contribution perception of headmaster leadership and the emotional quotient are two factors that has contibution toward teacher performance. As the result of this research the researcher hope to all person that include in education process to pay attention to those factors to increase the teacher performance.

ABSTRAK

DIANA SARTIKA, 2012. Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyyah Kota Padang Panjang. Tesis Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang

Berdasarkan data yang didapatkan di lapangan bahwa kinerja kepala sekolah menurut para guru masih rendah. Begitu juga dengan kecerdasan emosional para guru-guru yang masih rendah. Jika hal ini dibiarkan maka dikhawatirkan akan berpengaruh terhadap kinerja para guru-guru sebagai seorang pendidik.

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan seberapa besar kontribusi kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kecerdasan Emosional Guru terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyyah (MI) Kota Padang Panjang. Terdapat tiga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu Kepemimpinan Kepala Sekolah berkontribusi terhadap Kinerja Guru, Kecerdasan Emosional Guru berkontribusi terhadap Kinerja Guru dan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kecerdasan Emosional berkontribusi terhadap Kinerja Guru secara bersama-sama.

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif korelasional dengan populasi guru Madrasah Ibtidaiyyah (MI) Kota Padang Panjang. Pengambilan sample dilakukan dengan teknik simple random proportional sampling. Pengambilan sampel dengan menggunakan tabel Krejcie-Morgan dengan tingkat kesalahan 5%. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 41 orang. Instrumen yang digunakan adalah angket yang sudah di uji kehandalan dan keshahihannya dengan program SPSS 17.0. Data tersebut kemudian dianalisis dengan menggunakan teknik korelasi dan regresi.

Hasil analisis menunjukkan bahwa (1) Kepemimpinan Kepala Sekolah berkontribusi signifikan terhadap Kinerja guru sebesar 49,27%, (2) Kecerdasan Emosional guru berkontribusi signifikan terhadap Kinerja guru sebesar 7,15%, (3) Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kecerdasan Emosional secara bersama-sama berkontribusi signifikan terhadap Kinerja Guru sebesar 56,42%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis dapat diterima secara empiris. Hasil temuan ini dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kecerdasan Emosional merupakan dua faktor yang berkontribusi terhadap Kinerja Guru. Diharapkan agar pihak-pihak terkait agar memperhatikan kedua faktor tersebut agar kinerja guru dapat meningkat.

PERSETUJUAN AKHIR TESIS

Mahasiswa : *Diana Sartika*

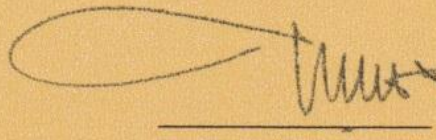
NIM. : 1203724

Nama

Tanda Tangan

Tanggal

Prof. Dr. Z. Mawardi Effendi, M.Pd.
Pembimbing I



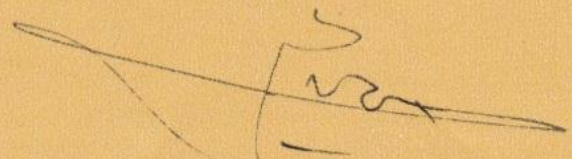
Dr. Ridwan, M.Sc.Ed.
Pembimbing II



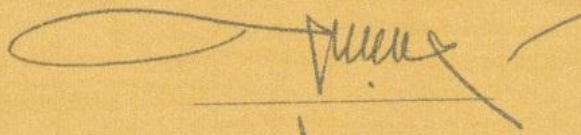
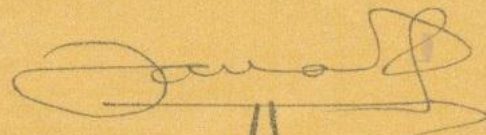
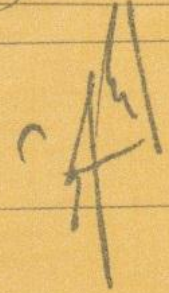
8-10-2015

Direktur Program Pascasarjana
Universitas Negeri Padang

Ketua Program Studi/Konsentrasi


Prof. Nurhizrah Gistituati, M.Ed., Ed.D.
NIP. 19580325 199403 2 001
Dr. Jasrial, M.Pd.
NIP. 19610603 198602 1 001

**PERSETUJUAN KOMISI
UJIAN TESIS MAGISTER KEPENDIDIKAN**

No.	Nama	Tanda Tangan
1	<u>Prof. Dr. Z. Mawardi Effendi, M.Pd.</u> (Ketua)	
2	<u>Dr. Ridwan, M.Sc.Ed.</u> (Sekretaris)	
3	<u>Dr. Jasrial, M.Pd.</u> (Anggota)	
4	<u>Dr. Darmansyah, M.Pd.</u> (Anggota)	
5	<u>Prof. Dr. H. Sufyarma Marsidin, M.Pd.</u> (Anggota)	

Mahasiswa

Mahasiswa : **Diana Sartika**

NIM. : 1203724

Tanggal Ujian : 7 - 5 - 2015

SURAT PERNYATAAN

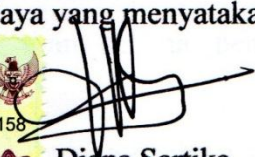
Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis saya, tesis dengan judul Kontribusi Persepsi terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kecerdasan Emosional Guru Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyyah Kota Padang Panjang adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik baik di Universitas Negeri Padang maupun Perguruan Tinggi Lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, penilaian, rumusan saya sendiri, tanpa bantuan tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan dari Tim pembimbing.
3. Didalam 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 di dalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan pada daftar rujukan.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang sudah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padang, 5 Februari 2015

Saya yang menyatakan




Diana Sartika
1203724

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan karunia serta hidayahNya yang telah memberikan kekuatan kepada penulis sehingga telah dapat menyelesaikan tesis ini yang berjudul **“Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyyah Kota Padang Panjang”**. Tesis ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan pada Program studi Teknologi Pendidikan Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.

Dalam Penyusunan tesis ini penulis telah banyak mendapatkan bantuan dan dorongan baik materil maupun moril dari berbagai pihak. Sehingga pada kesempatan ini penulis dengan segala kerendahan hati mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. Z.Mawardi Efeendi, M.Pd, dan Dr. Ridwan, M.Sc,Ed, sebagai Pembimbing I dan Pembimbing II dengan ketulusan dan kesabaran memberikan perhatian dan motivasi kepada penulis dalam melakukan bimbingan tesis.
2. Dr. Jasrial, M.Pd. Dr. Darmansyah, M.Pd dan Prof.Dr Sufyarma Marsidin, M.Pd, sebagai dosen penguji yang telah memberikan sumbangan pemikiran berupa saran dan masukan untuk kesempurnaan tesis ini.
3. Pimpinan Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang dan seluruh staf yang telah memberikan pelayanan, kemudahan selama penulis mengikuti perkuliahan serta penyelesaian tesis ini.
4. Ibu Kepala Madrasah Ibtidaiyyah yang ada di Kota Padang Panjang yang telah memberikan izin dan kepada penulis untuk melakukan peneitian serta memberikan izin kepada guru dalam melakukan penelitian serta memberikan izin kepada guru dalam membantu penulis mengisi angket penelitian ini.
5. Guru-guru di Madrasah Ibtidaiyyah Kota Padang Panjang yang telah meluangkan waktu dan partisipasi dalam membantu penulis mengisi

angket penelitian, serta memberikan pelayanan yang baik selama penulis melakukan penelitian.

6. Kedua orang tua tercinta ayah dan amak yang telah memberikan dukungan moril maupun materil kepada penulis dalam mengikuti perkuliahan dan penyelesaian tesis ini.
7. Suami tercinta Rahmad Donal, S.Pd.I yang telah memberikan motivasi dan dukungan untuk menyelesaikan penelitian ini.
8. Rekan-rekan Mahasiswa Program Studi Teknologi Pendidikan Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang dan semua pihak yang telah ikut memberikan dorongan dan demi penyelesaian tesis ini.
9. Berbagai pihak yang telah ikut membantu penyelesaian penulisan tesis ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Akhirnya penulis berharap semoga bantuan, bimbingan dan arahan yang Bapak/Ibu dan rekan-rekan berikan menjadi amal sholeh dan mendapat balasan dan pahala yang berlipat ganda. *Amin Ya Rabbal Alamin.....*

Padang, Agustus, 2014

Penulis

DAFTAR ISI

	Hal
ABSTRACT	i
ABSTRAK	ii
PERSETUJUAN AKHIR TESIS	iii
PERSETUJUAN KOMISI UJIAN TESIS	iv
SURAT PERNYATAAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Batasan Masalah	15
D. Rumusan Masalah	16
E. Tujuan Penelitian	16
F. Manfaat Penelitian	17
BAB II KAJIAN PUSTAKA	18
A. Landasan Teori	18
1. Kinerja Guru	18
2. Pengertian Persepsi	31
3. Kepemimpinan Kepala Sekolah	36
4. Kecerdasan Emosional	50
B. Penelitian Relevan	57
C. Kerangka Berfikir	58
D. Hipotesis Penelitian	61

BAB III METODOLOGI PENELITIAN	62
A. Metode Penelitian	62
B. Populasi dan Sampel	62
C. Definisi Operasional	63
D. Pengembangan Instrumen Penelitian	65
BAB IV HASIL PENELITIAN	76
A. Deskripsi Data	76
B. Pemeriksaan Persyaratan Analisis.....	82
C. Pengujian Hipotesis.....	93
D. Pembahasan	102
E. Keterbatasan Penelitian	107
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	110
A. Kesimpulan	110
B. Implikasi Penelitian	110
C. Saran	111

Daftar Rujukan

Lampiran

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Jumlah Responden Dalam Penelitian.....	62
2. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian.....	70
3. Persentasi Tingkat Ketercapaian Responden	73
4. Kriteria Koefesien Korelasi.....	75
5. Distribusi Frukueni Data Kinerja Guru	76
6. Tingkat Ketercapaian Respon Setiap Indikator Kinerja Guru	78
7. Distribusi Frukueni Data Kepemimpinan Kepala Sekolah	78
8. Tingkat Pencapaian Respon Setiap Indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah	80
9. Distribusi Frukueni Data Kecerdasan Emosional	81
10. Tingkat Pencapaian Respon Setiap Indikator Kecerdasan Emosional	82
11. Uji Normalitas Kinerja Guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kecerdasan Emosional Guru	84
12. Uji Indenpendensi Antar Variabel	85
13. Besarnya Pengaruh R Square Kepemimpinan Kepala Sekolah	87
14. Pengujian Nilai F Kepemimpinan Kepala Sekolah	87
15. Hasil Persamaan Regresi Kepemimpinan Kepala Sekolah	88
16. Besarnya Pengaruh R Square Kecerdasan Emosional	89
17. Pengujian Nilai F Kecerdasan Emosional Guru	89
18. Hasil Permasaan Regresi Kecerdasan Emotional Guru	90

19.	Besarnya Pengaruh R square Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kecerdasan Emotional Guru	91
20.	Pengujian Nilai F Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kecerdasan Emotional Guru	92
21.	Persamaan Regresi Kepemimpinan Kepala Dan Kecerdasan Emosional Guru	92
22.	Hasil Analisis Korelasi Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru	94
23.	Hasil Analisis Korelasi Kecerdasan Emotional dengan Kinerja Guru	96
24.	Korelasi X1 dan X2 dengan Y	98
25.	Uji F Tingkat Keberatan Regresi	99
26.	Rangkuman Hasil Analisis Persamaan Terhadap Koefisien Persamaan Regresi	100
27.	Komposisi Sumbangan Variabel Bebas (X1) dan (X2) Terhadap Y	102

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru	9
2 Histogram Kinerja Guru	77
3 Histogram Kepemimpinan Kepala Sekolah	79
4 Histogram Kecerdasan Emotional Guru	81

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Surat Pengantar Pengisian Angket.....	1
2. Input Pengisian Angket	3
3. Hasil Reliabilitas dan Validitas Instrumen Kinerja	4
4. Hasil Valididtas dan relibilts Instrumen Kepemimpinan	6
5. Hasil relibiltas dan validiats instrument EQ	7
6. Hasil SPSS Uji Normalitas Data	9
7. Hasil SPSS Uji Idenpendensi.....	9
8. Uji Linearitas Kepemimpinan Kepala Sekolah	10
9. Uji Linearitas Kecerdasan Emosional	11
10. Hasil Regresi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan EQ	13
11. Hasil Korelasi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja	15
12. Hasil Korelasi EQ dan Kinerja	16
13. Hasil Korelasi Antara EQ dengan Kepemimpinan Kepala Sekolah Secara Bersama-sama terhdap Kinerja guru	17

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan hal yang sangat penting dalam diri suatu bangsa. Pendidikan yang terencana dan terorganisir dengan baik dapat memajukan bangsa dalam segala aspek pembangunan yang ada, karena pendidikan merupakan suatu upaya yang digunakan untuk merubah seseorang kearah yang lebih baik, sehingga dengan adanya pendidikan yang mempunyai manajemen yang baik dapat menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) berkualitas yang dapat mengisi pembangunan yang ada di negara.

Indonesia merupakan salah satu negara yang memiliki penduduk yang terbanyak yang ada di dunia. Sehingga dengan memiliki penduduk yang terbanyak otomatis Indonesia memiliki Sumber Daya Manusia banyak yang akan mengisi pembangunan yang ada di Indonesia nantinya. Tapi masalah yang dihadapi oleh Indonesia saat ini adalah mutu pendidikan kita yang masih tergolong rendah di antara Negara-negara di sekitar kita. Berdasarkan hasil penelitian UNDP pada tahun 2008 dilaporkan *Human Development Index (HDI)* Indonesia berada pada urutan 110 di antara 177 Negara di dunia ini, Indonesia berada di bawah Negara Vietnam, Kirgiztan, dan Guyana.

Untuk meningkatkan mutu pendidikan dalam upaya menyiapkan sumber daya manusia kedepan, pemerintah telah mengambil kebijakan antara lain: menetapkan Undang–Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas) dan pada tahun 2005 menetapkan Undang–Undang Nomor

14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Dua Undang-Undang ini masih bersifat makro, tentunya akan ditindaklanjuti dengan Peraturan Pemerintah (PP), Peraturan Menteri, Peraturan Daerah serta petunjuk teknis dan pelaksanaan.

Dengan adanya peraturan yang telah diatur pemerintah dalam Undang-Undang maka diharapkan sekolah-sekolah dapat melaksanakan pendidikan sebagai mana yang telah diatur Pemerintah dalam Undang-Undang.

Sekolah merupakan salah satu tempat untuk melaksanakan sistem pendidikan yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia yang akan mengisi pembangunan bangsa di masa akan datang. Sehingga sekolah benar-benar harus dapat mempersiapkan semua sistem dan fasilitas yang ada di Sekolah tersebut sehingga dapat terciptanya pendidikan yang berkualitas dan dapat mencapai tujuan yang diharapkan oleh peserta didik, masyarakat dan bangsa. Untuk meningkatkan kualitas sekolah banyak komponen yang harus diperhatikan baik dari segi kurikulum pendidikan, sarana prasarana pendidikan, biaya pendidikan, metode dan sistem pembelajaran, guru dan Tenaga kependidikan.

Diantara komponen pendidikan yang harus ditingkatkan adalah guru (pendidik). Sumidjo (2001:272) menyatakan faktor yang paling esensial dalam proses pendidikan adalah manusia yang ditugasi dalam proses pendidikan adalah manusia yang di tugasi dengan pekerjaan untuk menghasilkan perubahan yang telah direncanakan pada peserta didik. Hal ini merupakan esensi dan hanya dapat dilakukan sekelompok manusia profesional, yaitu manusia yang memiliki kompetensi mengajar. Dan manusia yang memiliki kompetensi untuk mengajar

dalam dunia pendidikan disebut dengan guru. Guru merupakan orang yang akan mendorong siswa, membimbing siswa dalam memahami pengetahuan yang akan di berikan kepada siswa, selain orang yang akan mentransfer ilmu pengetahuan dengan jalan memberikan bimbingan dan arahan, guru juga merupakan orang yang akan memberikan nilai-nilai etika kepada siswa dalam berkehidupan sosial nantinya.

Agar guru-guru yang ada di sekolah tersebut menjalankan tugasnya dengan baik sebagai seorang pendidik yang akan mentransfer ilmu pengetahuan dan nilai-nilai karakter yang di junjung oleh bangsa maka sekolah sebagai tempat untuk guru bekerja harus dapat memperhatikan kinerja para guru-guru, seperti motivasi, disiplin guru, inovasi guru dalam mengajar, kepuasan guru dalam bekerja dan lain-lainya. Sehingga dengan diperhatikannya kinerja guru seperti motivasi, disiplin guru, inovasi guru dalam mengajar, kepuasan guru maka diharapkan guru-guru dapat melaksanakan tugasnya sebagaimana mestinya sehingga tujuan dari pendidikan dan pengajaran yang diharapkan dapat tercapai.

Dalam meningkatkan kinerja guru peranan kepala sekolah sangat di perlukan dalam mendorong kinerja guru tersebut. Kepala sekolah merupakan orang yang akan mengatur semua komponen-komponen dan sistem yang ada dalam sekolah tersebut, berjalan tidaknya sistem yang ada di sebuah sekolah tergantung dengan bagaimana kepemimpinan yang dimiliki oleh kepala sekolah dalam mengatur semua elemen yang ada di sekolah tersebut seperti sumber daya manusia yang ada di sekolah tersebut (guru-guru), dana yang tersedia, penggunaan fasilitas dan pemberdayaan lainnya. Sehingga agar dapat berjalannya

semua komponen pendidikan yang ada di sebuah sekolah di perlukanlah sebuah kepemimpinan yang dapat mengatur semua komponen-komponen dan sistem yang ada di sebuah sekolah. Kepala sekolah merupakan manajer yang ada di suatu sekolah, kepala sekolah orang yang akan mengatur semua sistem dan komponen-komponen yang ada di sebuah sekolah, yang mana tujuan dari pengaturan semua sistem dan komponen itu adalah tercapainya tujuan pendidikan yang ada di sekolah tersebut. Untuk dapat mengatur semua sistem dan komponen yang ada di sekolah tersebut maka diperlukannya sebuah kepemimpinan yang akan mengatur semuanya yang ada di sekolah tersebut. Kepala sekolah dan guru adalah personil yang sangat berperan dalam menentukan keberhasilan pendidikan di sekolah. Menurut Wahjosumidjo (2007: 349) keberhasilan suatu sekolah pada hakikatnya terletak pada efisiensi dan efektivitas penampilan sebagai seseorang yang diberi tugas untuk memimpin sekolah. Kepala sekolah diharapkan menjadi pemimpin dan inovator di sekolah. Oleh sebab itu, kualitas kepemimpinan kepala sekolah adalah signifikan bagi keberhasilan sekolah. Wahjosumidjo (2007:431) juga menyatakan bahwa, Penampilan kepemimpinan kepala sekolah adalah prestasi atau sumbangan yang diberikan oleh kepemimpinan seorang kepala sekolah, secara kualitatif maupun kuantitatif yang terukur dalam rangka membantu tercapainya tujuan sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah ditentukan oleh faktor kewibawaan, sifat dan keterampilan, perilaku maupun fleksibilitas pemimpin. Agar fungsi kepemimpinan kepala sekolah berhasil memberdayakan segala sumber daya sekolah untuk mencapai tujuan sesuai dengan situasi maka diperlukan seorang kepala sekolah yang memiliki kemampuan profesional yaitu:

kepribadian, keahlian dasar, pengalaman, pelatihan dan pengetahuan profesional, serta kompetensi administrasi dan pengawasan.

Selain kepemimpinan kepala sekolah yang di butuhkan untuk menciptakan disiplin kerja guru agar tercapainya tujuan dari pembelajaran dan pendidikan yang diharapkan, dibutuhkan juga kecerdasan emosional yang harus di miliki oleh seorang guru karena kecerdasan emosional sangat menunjang kemauan, keseriusan, keaktifan dalam melaksanakan sebuah kegiatan. Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengenali, memahami, mengungkapkan dan mengatur emosi. Orang yang memiliki kecerdasan emosional dapat menggunakan emosi mereka untuk menuntun pemikiran dan tingkah laku dan dapat membaca emosi orang lain.

Kecerdasan emosi mencakup kemampuan yang berkenaan dengan pengendalian diri, memotivasi diri sendiri, mengendalikan dorongan hati, semangat, ketekunan, empati dan kecakapan sosial. Kecerdasan emosional juga menggerakkan intelegensi seseorang dalam merespon fakta dalam menghadapi berbagai problematika kehidupan.

Bagi guru sebagai orang yang akan mentransfer nilai-nilai dan norma kehidupan kepada peserta didik haruslah memiliki kecerdasan emosional karena guru akan berinteraksi dengan para peserta didik. Kecerdasan emosi yang harus dimiliki oleh guru seperti mengenali peserta didik, memahami kondisi peserta didik, dapat mengatur emosi yang ada sehingga apapun kondisi yang dihadapi oleh guru masih tetap dapat melaksanakan tugasnya sebagai mana mestinya.

Untuk itu guru kecerdasan emosi harus dimiliki oleh setiap guru yang akan mentransfer ilmu pengetahuan mereka kepada peserta didik.

Madrasah Ibtidaiyyah (MI) merupakan pendidikan Sekolah Dasar yang berada di bawah naungan Kementerian Agama. MI melaksanakan Pendidikannya dengan menggabungkan kurikulum yang ada di Kementerian Agama dengan Kementerian Pendidikan. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh penulis terhadap Madrasah Ibtidaiyyah yang ada di kota Padang Panjang terdapatnya permasalahan yang ada pada Guru-guru MI dalam bekerja ini di buktikan dengan adanya sikap tidak disiplin guru dalam jam masuk dan pulang sekolah, tidak disiplinnya guru dalam memasuki kelas setelah pergantian jam pelajaran dan tidak disiplinnya guru dalam mengumpulkan bahan untuk pembelajaran seperti Silabus, Rencana Pembelajaran dan lain-lainnya, begitu juga masih adanya komplein dari wali murid mengenai hasil belajar siswa yang kurang memuaskan.

Berdasarkan fenomena yang ditemukan, adanya terkesan guru-guru cenderung mengabaikan tugas mereka sebagai seorang guru. hal ini menjadi pertanyaan peneliti apa alasan yang menyebabkan mereka tidak melaksanakan tugas dengan baik, apakah kurangnya kewibawaan kepemimpinan dan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain agar melaksanakan tugas sesuai dengan yang diharapkan yang dimiliki oleh kepala sekolah. Hal ini juga dibuktikan dengan adanya penilaian yang dilaksanakan oleh Departemen Sumber Daya Manusia pada tahun 2013 dari para guru terhadap kepala sekolah yang kurang terhadap beberapa variable penilaian yang diberikan oleh pihak manajemen sekolah technical skill seperti tanggung jawab terhaap pekerjaan,

pengetahuan terhadap kemampuan kerja sebagai seorang kepala sekolah, hubungan kerja sama kepala sekolah, kemampuan berinovasi dan kemampuan mengambil resiko sebagai seorang kepala sekolah. Yang mana guru-guru tersebut masih rendah memberikan penilaian terhadap variabel penilaian yang diberikan oleh pihak manajemen sekolah. Dan ada juga permasalahan mengenai komitmen dari para guru untuk melaksanakan tugas-tugas mereka sebagai seorang pendidik atau kecerdasan emosi dari guru yang belum terkontrol dengan baik sehingga guru tidak bisa memilah-memilah antara permasalahan yang mereka miliki yang mengakibatkan kurang mendorong suasana yang dinamis bagi guru untuk melaksanakan tugas mereka. Padahal kepemimpinan kepala sekolah dan kecerdasan emosional guru merupakan faktor penting dalam usaha peningkatan kinerja guru termasuk tujuan lembaga atau sekolah.

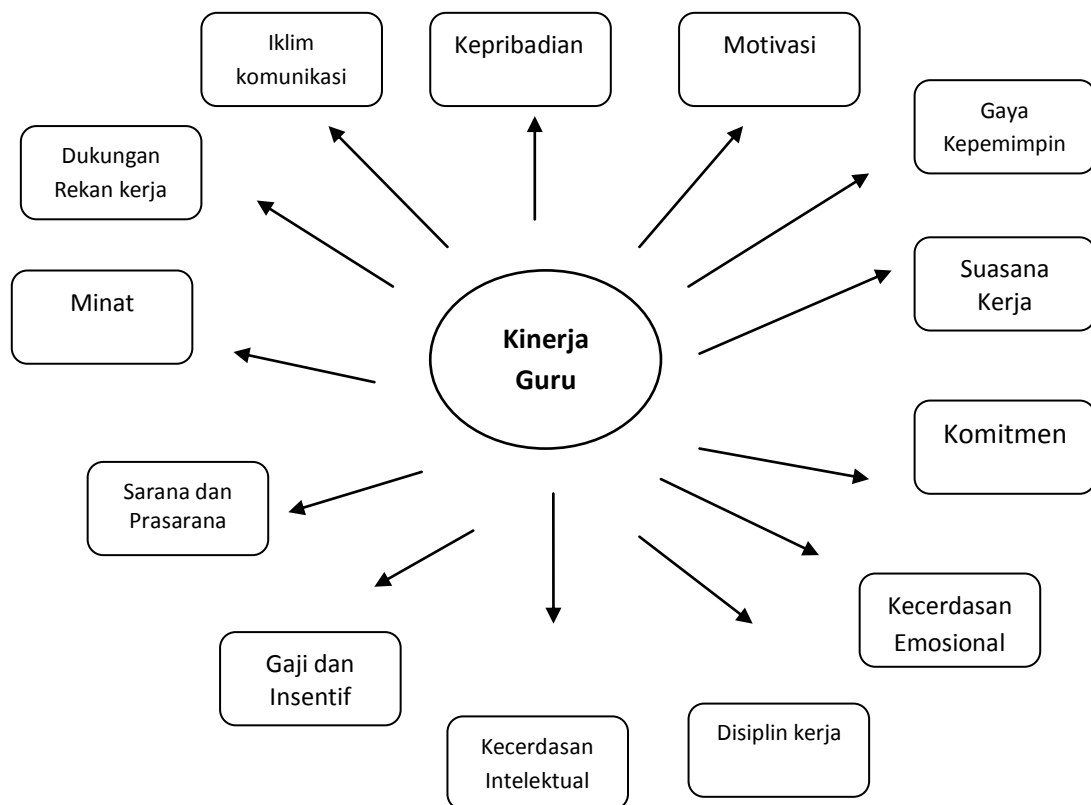
Dari latar belakang permasalahan di atas karena melihat pentingnya sebuah kepemimpinan dan kecerdasan emosi dalam dunia pendidikan maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyyah Padang Panjang.

B. Identifikasi Masalah

Guru merupakan elemen kunci dalam sistem pendidikan, khususnya di sekolah. Semua komponen lain mulai dari kurikulum, sarana dan prasarana, biaya dan sebagainya tidak akan banyak berarti bila 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 pendidikan sampai-sampai banyak pakar yang menyatakan bahwa di sekolah tidak akan ada perubahan atau peningkatan kualitas tanpa adanya perubahan dan peningkatan kualitas guru.

Performance atau kinerja dapat diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja/hasil kerja. (LAN,1992). Menurut August W. Smith, kinerja adalah *performance is output derives from processes, human other wise* yang artinya kinerja adalah hasil dari suatu proses yang dilakukan oleh manusia. Dari pendapat diatas dapat diartikan bahwa kinerja merupakan suatu wujud perilaku seseorang atau organisasi dengan orientasi prerstasi kerja. Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor. Seperti: iklim komunikasi, kepribadian, motivasi, gaya kepemimpinan, dan suasana kerja. Menurut Nanang (2009:90) faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah insentif, iklim sekolah dan sarana prasarana. Anoraga (1992:40) mengatakan faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah upah (gaji), keamanan dan perlindungan, pengetahuan manajemen, kepemimpinan dan sarana prasarana. Selanjutnya Ster (1990:85) mengemukakan faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan, sikap, minat, motivasi dan penerimaan orang terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Oemar (1992) menyatakan faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah minat, kepribadian, motivasi, kecerdasan emosional, iklim sekolah dan intelegensi. Dari beberapa pendapat para ahli maka dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja digambarkan dalam skema berikut ini:



Gambar 1: Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Guru

Iklim komunikasi merupakan suasana komunikasi yang tercipta di sekolah. Menurut Arni (1995) bahwa iklim komunikasi penuh persaudaraan mendorong para anggota organisasi secara terbuka, rileks, ramah tamah dengan anggota lainnya. Goldhaber (1986) menambahkan bahwa iklim komunikasi akan dapat terpelihara jika adanya saling pengertian antar sesama karyawan, kredibilitas pimpinan, keterbukaan, saling mendukung terhadap kegiatan yang dilaksanakan oleh lembaga sekolah. Kondusifnya iklim komunikasi akan menciptakan suasana yang menyenangkan. Diduga iklim komunikasi yang ada di sekolah Madrasah Ibtidaiyyah telah berlangsung dengan baik yang dibuktikan dengan semua guru mempunyai hubungan yang baik antar sesama guru dan tidak ada perbedaan pendapat yang tidak terselesaikan dengan baik.

Kepribadian berkaitan dengan kemampuan yang dimiliki oleh seorang guru untuk menjadi seorang yang memiliki sikap dan perbuatan yang dapat diteladani oleh siswa bahkan tidak mungkin ditiru oleh rekan sesama guru. Diduga kepribadian yang dimiliki oleh guru yang ada di Madrasah Ibtidaiyyah Padang Panjang telah memiliki kepribadian yang baik ini dibuktikan dengan guru memberikan contoh teladan sikap yang baik seperti senyum, sapa dan salam, serta sikap-sikap positif lainnya.

Motivasi merupakan dorongan dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Guru yang memiliki motivasi yang tinggi diduga akan terdorong untuk melaksanakan amanah yang diberikan kepadanya. Di lapangan guru-guru yang ada di Madrasah Ibtidaiyyah telah memiliki motivasi yang tinggi untuk melaksanakan proses pembelajaran yang dibuktikan dengan guru mencari tambahan ilmu untuk menambah wawasan mereka dalam mengajar.

Gaya kepemimpinan kepala sekolah juga diduga mempunyai kontribusi terhadap kinerja guru. sebab kepala sekolah yang menciptakan suasana yang menyenangkan terhadap guru seperti memotivasi guru, mencarikan solusi masalah yang dihadapi oleh guru dan lainnya akan mendorong guru untuk menjalankan tugas lebih baik. Gaya kepemimpinan menggambarkan kondisi lingkungan kerja yang tercipta dari kontribusi berbagai faktor seperti faktor sumber daya manusia, faktor fisik seperti sarana dan prasarana, faktor iklim kerja sama dan faktor lainnya. Suasana kerja yang nyaman timbal balik akan mendukung peningkatan kinerja guru, dan kinerja guru yang maksimal akan menciptakan suasana kerja yang nyaman dan menyenangkan.

Kenyataannya dilapangan masih ada kepala sekolah yang kurang peduli terhadap masalah yang dihadapi oleh guru, sehingga tidak adanya hubungan yang harmonis antara guru dengan kepala sekolah. Dilapangan juga ditemui tidak patuhnya guru-guru terhadap kebijakan yang telah dibuat dan disepakati oleh kepala sekolah dan para guru dan banyak guru-guru yang bercerita sesama mereka mengenai ketidakpuasan guru mengenai kepemimpinan yang ada pada kepala sekolah di Madrasah Ibtidaiyyah. Sehingga hal ini dapat mempengaruhi ketidakpercayaan guru-guru lain terhadap kepemimpinan kepala sekolah yang ada di MI.

Komitmen merupakan tekad seorang pribadi untuk disiplin dan konsisten dengan segala sesuatu yang dilakukannya. Seorang guru memiliki komitmen akan melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan penuh kesadaran dan menggunakan haknya pada kapasitas yang diperuntukkan untuknya. Komitmen guur yang ada di MI terhadap pekerjaan mereka sebagai pendidik tidak ada terkendala karena guru-guru sudah bertekad mencerdaskan anak didik mereka baik secara intelektual maupun akhlak.

Kecerdasan emosional diduga memberikan kontribusi terhadap kinerja guru. menurut Agus (2005:171) kecerdasan emosional merupakan kemampuan mengendalikan perasaan diri dan orang lain, kemampuan memotivasi diri dan mengelola emosi dengan baik dalam berhubungan dengan orang lain. Bagi guru kecerdasan emosional sangat diperlukan karena guru dalam melaksanakan tugasnya selalu berhadapan dengan peserta didik, teman sejawat, kepala sekolah dan personil lainnya yang ada di sekolah tersebut. Dengan demikian dapat

dikatakan guru yang memiliki kecerdasan emosional yang baik diduga akan sukses dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerjanya juga baik. Namun dilapangan masih ada guru-guru yang kurang mampu mengelola emosinya sehingga tugas guru tidak terlaksana dengan baik, banyak dari guru yang ketika mereka mempunyai masalah dengan teman kerja, masalah diantara mereka itu terbawa dalam pekerjaan mereka, sehingga timbul kata-kata saling menyindir, guru yang berkelompok-kelompok. Sehingga hal ini berdampak kurang baik terhadap kinerja mereka sebagai seorang pendidik.

Banyak faktor lain yang diduga berkontribusi terhadap kinerja guru. Kinerja 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 memiliki kecerdasan emosional yang bagus, akan pandai mengatur emosi dalam menghadapi berbagai persoalan dan tantangan yang muncul pada 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 kinerja yang positif dari guru.

Kinerja guru juga dipengaruhi oleh disiplin kerja. Guru-guru yang disiplin dalam menjalankan tugasnya maka hasil dari kinerja guru tersebut akan menjadi baik. Karena apapun tuntutan yang diberikan kepada guru tersebut akan dilaksanakannya dengan penuh disiplin dan tanggung jawab sehingga hasil dari pekerjaannya tersebut akan lebih efektif dan maksimal.

Kecerdasan intelektual guru diduga memberikan kontribusi yang berarti pada tugasnya. Guru yang memiliki kecerdasan intelektual tinggi akan mampu merumuskan tujuan pembelajaran yang ingin dicapai serta mampu memilih strategi yang tepat untuk mencapai tujuan tersebut sehingga kinerja guru lebih baik. Dilihat di lapangan guru-guru telah memiliki kecerdasan intelektual yang dibutuhkan sebagai syarat untuk menjadi seorang pendidik karena rata-rata guru yang mengajar di Madrasah Ibtidaiyyah telah tamat dari pendidikan Diploma 2 Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyyah.

Faktor lain yang diduga ikut memberikan kontribusi terhadap kinerja guru adalah gaji dan insentif yang diterima guru. Apabila gaji dan insentif atau tunjangan yang diterima guru sesuai dengan jenis pekerjaan yang akan dilakukan sehingga kinerjanya akan lebih baik pula. Di Madrasah Ibtidaiyyah (MI) gaji dan insentif sudah sesuai dengan UMR Kota ditambah dengan jika guru yang ada di Madrasah Ibtidaiyyah memiliki prestasi maka guru akan mendapatkan tambahan gaji (bonus).

Dalam melaksanakan tugas guru memerlukan sarana dan prasarana. Oleh karena itu untuk kelengkapan sarana dan prasarana turut memberikan kontribusi terhadap kinerja guru. Sarana dan prasarana yang memadai diduga akan dapat meningkatkan kinerja guru.

Minat juga memberikan kontribusi terhadap kinerja guru. minat menurut KBBI (Depdiknas, 2002:744) adalah kecendrungan hati yang tinggi terhadap sesuatu. Minat guru yang tinggi akan diduga memberikan pengaruh yang baik pada guru dalam melaksanakan tugasnya dengan baik dan sebaliknya. Bila dilihat

dilapangan ada diantara guru-guru yang berminat sebagai tenaga pendidik sehingga ia menjalankan tuganya hanya sekedar melepas kewajiban.

Faktor dukungan rekan sekerja diduga memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja. Rekan kerja yang senantiasa memberikan dukungan terhadap prestasi seorang guru akan mendorong guru untuk terus berkarya dan menorah prestasi. Secara tidak langsung akan membantu terciptanya iklim kerja yang positif dalam suatu kelompok kerja.

Kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi / kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu apakah seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran dan menilai hasil belajar.

Dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru terdapatnya kepemimpinan kepala sekolah dan kecerdasan emosi yang mempengaruhi kinerja para guru. Berdasarkan fenomena yang ditemui dilapangan permasalahan di atas kurang maksimalnya kinerja guru seperti sering terlambat dan kurang maksimalnya guru dalam membuat perangkat mengajar, belum optimal guru dalam menggunakan teknologi dalam proses belajar mengajar. Standar penilaian yang masih rendah, kurangnya kreatifitas dalam proses belajar mengajar dan tidak disiplinnya guru masuk dan keluar kelas setelah pergantian jam pelajaran,serta adanya kelompok-kelompok kerja informal diantara guru yang saling bersaing.

Melihat gejala-gejala yang ada di lapangan, maka masalah yang perlu mendapat perhatian adalah kepemimpinan kepala sekolah dan kecerdasan emosional, karena kepala sekolah merupakan personil yang dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mempengaruhi guru untuk dapat melaksanakan apa yang telah menjadi peraturan dan kewajiban semua personil sekolah untuk mencapai tujuan pembelajaran yang ada di sekolah tersebut. Kecerdasan emosional merupakan kecerdasan yang harus dimiliki oleh seorang pendidik. Karena dengan kecerdasan emosional yang baik yang dimiliki oleh seorang pendidik, seorang pendidik tetap dapat mencapai tujuan dari tugas yang harus diselesaikannya apapun kondisi dan permasalahan yang dihadapinya. Maka permasalahan yang dibatasi dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kecerdasan Emosional yang mempengaruhi kinerja guru.

C. BATASAN MASALAH

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Guna memperoleh ruang lingkup penelitian yang jelas, maka faktor yang diteliti ini dibatasi pada faktor-faktor yang diduga memberikan kontribusi yang dominan terhadap lemahnya kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyyah (MI) di Kota Padang Panjang, yaitu kepemimpinan kepala sekolah dan kecerdasan emosional.

Penelitian ini dilaksanakan pada Madrasah Ibtidaiyyah (MI) yang ada di Kota Padang Panjang. Kinerja guru banyak dipengaruhi oleh beberapa faktor. Untuk itu peneliti membatasi permasalahan dalam penelitian ini adalah pada faktor yang mempengaruhi kinerja guru tersebut adalah kepemimpinan kepala

sekolah dan kecerdasan emosional guru, dan mengundang pertanyaan peneliti, apakah kepemimpinan kepala sekolah dan kecerdasan emosional berkontribusi terhadap kinerja guru. Hal ini bukan mengabaikan faktor-faktor lain, akan tetapi lebih mempertimbangkan fenomena permasalahan yang ditemukan di lapangan dan juga kemampuan peneliti yang terbatas untuk meneliti semua faktor yang mempengaruhi kinerja guru, lemahnya kecerdasan emosional dan kepemimpinan kepala sekolah akan mempengaruhi bagaimana kinerja guru tersebut.

D. RUMUSAN MASALAH

Yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah;

1. Apakah persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah berkontribusi signifikan terhadap kinerja guru di MI di Padang Panjang?
2. Apakah kecerdasan emosional guru berkontribusi signifikan terhadap kinerja guru MI di Padang Panjang?
3. Apakah persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah dan kecerdasan emosional guru secara bersama-sama memberikan kontribusi secara signifikan terhadap kinerja guru?

E. TUJUAN PENELITIAN

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Kontribusi persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di MI Kota Padang Panjang.
2. Kontribusi kecerdasan emosional guru terhadap kinerja guru di MI Kota Padang Panjang.

3. Kontribusi persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah dan kecerdasan emosi secara bersama-sama terhadap kinerja guru MI di Kota Padang Panjang.

F. MANFAAT PENELITIAN

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Sebagai referensi bagi guru dalam meningkatkan kinerjanya sehingga menjadi guru yang profesional
2. Guru MI, agar dapat meningkatkan kesadaran akan pentingnya kecerdasan emosional guru dalam meningkatkan kinerja guru yang efektif.
3. Kepala sekolah supaya memperhatikan dan melatih kecerdasan emosional guru dan meningkatkan kepemimpinan bagi guru.
4. Kepala UPT Pendidikan, menjadi bahan pertimbangan dan pemikiran dalam meningkatkan mutu pendidikan dengan memperhatikan masalah kinerja guru yang dipengaruhi oleh kecerdasan emosional dan kepemimpinan kepala sekolah.
5. Pengawas sekolah sebagai supervisor yang bertugas membina dan membimbing guru-guru di sekolah.
6. Peneliti selanjutnya agar dapat melakukan penelitian lanjutan dengan variabel-variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja guru.
7. Bagi penulis sebagai bahan masukan dalam beraktifitas nantinya di lingkungan sekolah agar dapat meningkatkan kinerja guru.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini maka dapat disimpulkan:

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah berkontribusi terhadap Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyyah (MI), hal ini menunjukkan bahwa Kinerja Guru dapat ditingkatkan melalui gaya kepemimpinan Kepala Sekolah. Bila gaya kepemimpinan Kepala Sekolah sesuai dengan situasi dan harapan guru-guru maka akan meningkat Kinerja Guru dalam pelaksanaan tugas-tugasnya.
2. Kecerdasan emosional berkontribusi terhadap Kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyyah (MI) Kota Padang Panjang. Dari penelitian ini kontribusi Kecerdasan emosional guru terhadap kinerja guru memiliki nilai yang tinggi sehingga kecerdasan emosional guru dalam bekerja sangat perlu di perhatikan.
3. Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kecerdasan Emosional secara bersama-sama berkontribusi secara signifikan terhadap disiplin kerja guru Madrasah Ibtidaiyyah Kota Padang Panjang. Dari hasil analisis yang telah dilakukan pada bab terdahulu menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru dapat dilakukan melalui peningkatan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kecerdasan Emosional secara bersamaan.

B. Implikasi Penelitian

Hasil analisis data pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) dan Kecerdasan Emosional (X2) memberikan kontribusi yang signifikan, baik secara sendiri-sendiri maupun secara

bersama-sama terhadap Kinerja Guru (Y). hal ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Kepala sekolah memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.

Hasil penelitian juga mengungkapkan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah berada pada kategori cukup dan Kecerdasan Emosional berada pada kategori baik. Oleh karena itu Kepala sekolah Madrasah Ibtidaiyyah Kota Padang Panjang bertanggung jawab meningkatkan efektifitas kepemimpinannya dalam bertugas memimpin sekolah dengan memperhatikan faktor-faktor kinerja guru.

Dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang pendidik dibutuhkanlah kinerja guru yang baik. Kinerja guru yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kinerja guru yang meliputi merancang dan menyusun perencanaan pembelajaran secara matang dengan pemahaman tentang metode dan strategi pembelajaran, melaksanakan pembelajaran sesuai dengan yang direncanakan, dan menyusun alat evaluasi yang valid yang sesuai dengan tujuan pembelajaran untuk mengetahui tingkat ketercapaian. Selanjutnya upaya peningkatan kinerja guru dapat ditingkatkan melalui usaha yang sungguh-sungguh dengan memperhatikan kepemimpinan Kepala Sekolah.

Kinerja yang ditampilkan oleh guru-guru Madrasah Ibtidaiyyah Kota Padang Panjang dalam penelitian ini banyak dipengaruhi oleh Kepemimpinan Kepala Sekolah. Dengan demikian faktor kepemimpinan kepala sekolah dapat menjadi penentu peningkatan kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya.

Kepemimpinan Kepala sekolah yang efektif dapat mencapai tujuan tanpa merugikan orang lain, memiliki kemampuan mendorong guru untuk melaksanakan tugasnya, membimbing guru merancang dan melaksanakan

pembelajaran, mengupayakan fasilitas yang dibutuhkan guru untuk proses pembelajaran, selalu memberi teladan dan mengambil kebijakan tanpa mengabaikan resiko untuk mencapai tujuan.

Upaya meningkatkan kepemimpinan Kepala Sekolah agar dapat meningkatkan kinerja guru yaitu dengan meningkatkan kemampuan kepala sekolah dalam merencanakan dan mengorganisasikan, meningkatkan kemampuan kepala sekolah dalam memberikan bimbingan dan arahan, meningkatkan kemampuan kepala sekolah dalam memberikan motivasi dan mengembangkan kreatifitas dan meningkatkan kemampuan kepala sekolah berkomunikasi dengan baik dengan para guru dalam memberikan bimbingan dan motivasi dalam bekerja.

Disamping hal tersebut diatas untuk meningkatkan kemampuan kepemimpinan kepala sekolah sebenarnya bisa diupayakan oleh Pemerintah terutama yang membidangi pendidikan yaitu Kementrian Agama dengan memberikan pelatihan dan penataran serta lebih meningkatkan efektifitas dan efisien kegiatan MKKS (Musyawarah Kelompok Kerja Kepala Sekolah). Bila Kepala Sekolah telah menjadi Kepala Sekolah Profesional maka kinerja guru akan dapat meningkat

Dalam melaksanakan tugas, hendaknya guru mampu mengelola emosi, memotivasi diri, berempati dan bekerja sama dengan orang lain agar memperoleh hasil maksimal dalam melaksanakan tugas. Guru hendaknya selalu berinovasi dalam membenahi kekurangan-kekurangan dalam diri mereka. Tujuannya adalah agar guru dapat meningkatkan kinerja mereka.

Hasil studi ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional guru Madrasah Ibtidaiyyah Kota Padang Panjang berada pada katagori cukup. Melihat kenyataan

ini perlu ditingkatkan terutama pada variable kecerdasan emosional, agar guru memiliki kecerdasan emosional yang baik. Jika guru telah mempunyai kecerdasan emosional yang baik maka akan dapat meningkatkan kinerja guru dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang pendidik.

Temuan penelitian ini juga berimplikasi bahwa jika kepemimpinan kepala sekolah dan kecerdasan emosional tidak diperhatikan dengan baik, maka dikhawatirkan peran, tanggung jawab dan fungsi guru tidak akan terlaksana dengan baik karena tidak adanya peningkatan kinerja dari para guru. Untuk itu diharapkan dari pihak yang berwewenang seperti Kementrian agama yang mengurus pendidikan di Madrasah Ibtidaiyyah agar lebih memaksimalkan fungsi pengawasan dan bimbingan terhadap sekolah. Pengawasan dan bimbingan dapat dilakukan dengan memberikan bimbingan kepada kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensinya sebagai seorang pemimpin di sekolah dan memberikan bimbingan kepada para guru-guru dalam meningkatkan kecerdasan emosional agar kinerja guru yang diharapkan oleh pendidikan dapat tercapai.

C. Saran

Berdasarkan temuan dan implikasi penelitian diatas peneliti menyampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Guru-guru hendaknya meningkatkan kinerja mereka sebagai seorang pendidik, meningkatkan kinerja guru sebagai seorang pendidik harus dimulai dari diri sendiri dengan menyadari hakikat pekerjaan yang mereka lakukan. Guru berada dalam satu sistem. Untuk itu guru harus mentaati segala peraturan dengan penuh kesadaran, keikhlasan sehingga hasil dan nilainya lebih baik.

Apabila guru telah melaksanakan tugasnya dengan baik tentu guru tersebut dapat menjadi contoh teladan bagi anak didik, dan rekan kerja, sehingga tujuan dari pendidikan itu dapat tercapai dengan baik. Upaya untuk meningkatkan kinerja guru diantaranya dengan mentatati peraturan yang telah dibuat secara bersama-sama, menyadari tugas yang diemban adalah tugas yang mulia, meningkatkan tanggung jaan yang telah diberikan dan menjadikan diri sebagai teladan bagi siswa dan rekan kerja.

2. Kepala sekolah Madrasah Ibtidaiyyah Kota Padang Panjang, perlu kiranya meningkatkan pelaksanaan gaya kepemimpinan seperti adanya kerja sama antara kepala sekolah dengan para guru-guru, memberikan kepercayaan penuh kepada guru-guru dengan menganalisa masing-masing tingkat kematangan dan beban kerja guru sesuai dengan keahliannya dengan memberikan penjelasan, pedoman, menyediakan waktu, memberikan kepercayaan, menumbuhkan rasa yakin kepada guru-guru tentang tugas-tugas yang perlu dikerjakan yang sesuai dengan kebutuhan guru, sehingga guru mau melaksanakan tugas dengan semangat dan perasaan senang.

Peningkatan kemampuan Kepemimpinan Kepala Sekolah dapat dilakukan dengan melakukan sosialisasi dan interaksi yang komunikatif antar kepala sekolah dalam pertemuan periodik setiap bulan melalui buku- buku panduan menjadi pemimpin yang profesional. Selain itu kepala sekolah dapat mengikuti pelatihan-pelatihan yang ada hubungannya dengan peningkatan kemampuan kepemimpinan, ataupun melanjutkan pendidikan ke starat pendidikan yang lebih tinggi.

3. Kementrian Agama kota Padang Panjang yang mengawasi pendidikan Madrasah Ibtidaiyyah yang ada di Kota Padang Panjang perlu kiranya memantau lebih intensif tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah, menetapkan kebijakan yang mendukung kecerdasan emosional guru melalui bimbingan dalam mengelola emosi untuk meningkatkan kecerdasan emosional dan arahan kepada kepala sekolah agar memimpin dengan lebih baik dan bijaksana terutama dengan menerapkan sanksi yang sesuai bagi guru. Diharapkan pengawasan dan bimbingan terhadap kepala sekolah dan guru akan memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan mutu pendidikan di sekolah.
4. Peneliti selanjutnya agar lebih memperluas kajian tentang disiplin kerja guru dari segi aspek-aspek lain, karena diduga masih banyak faktor lain yang memberikan sumbangan yang signifikan terhadap kinerja guru.

DAFTAR RUJUKAN

- Agus Dharma. 1991. *Manajemen Profesi Kerja*. Yogyakarta: Rajawali
- Akdon. 2006. *Strategi Management For Educational Management*. Bandung: Alfabeta
- Agus Nggermanto. 2008. *Quantum Quotient Kecerdasan Kuantum*. Bandung: Nuansa
- Agustiar Syah Nur. 2002. *Silabus Metode Kuliah Kuantitatif*. Semester I PPs UNP (tidak dipublikasikan)
- BSNP (2006). *Peraturan Pemerintah nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan*. Jakarta
- Depdikbud . 2003. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen*. Jakarta: Depdiknas
- Depdikbud. 1995. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka
- Depdiknas. 2003. *Undang-Undang Republik Indonesia Tentang Pendidikan Nasional No 20*. Jakarta. Depdiknas
- Gibson, JL., Ivancevich, JM., & Donnelly, JH. 1997. *Organization's Behavior Structure, & Processes*. New York: McGraw Hill
- Goleman. Daniel. 2000. *Kecerdasan Emosi Untuk Mencapai Puncak Prestasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- . 1999. *Working With Emotional Intelligence*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- E. Mulyasa. 2008. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosda Jakarta
- Echols. J.M. dan Shadily .H. 2002. *Kamus Bahasa Inggris Indonesia*. Jakarta: PT Gramedia Jakarta
- Hersey. Paul and Knnenth. H. Blanchard. 1988. *Manajemen Perilaku Organisasi: Pendayagunaan Sumber Daya Manusia Agus Dharma.pen)* 1992. Jakarta: Erlangga.