

**KONTRIBUSI GAYA KEPEMIMPINAN KHARISMATIS KEPALA SEKOLAH
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI DI
KECAMATAN KOTO PARIK GADANG DI ATEH
KABUPATEN SOLOK SELATAN**

TESIS



OLEH

**R. N. AGUSTIN
NIM: 19097**

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

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

ABSTRACT

R.N. Agustin, 2013: The contribution of principal charismatics leadership style and motivation toward Teachers' performance of SMP Negeri in Koto Parik Gadang Di Ateh Subdistrict Solok Selatan Regency.

The phenomena occurred in the field that indicate most of the teachers in doing their profession have no preparation for lesson plan, some of them are not yet in implement this program and others do not perform the evaluation based on the schedule of evaluation. In addition, some of them are did not do this evaluation analysis and they did not implement the program improvement and enrichment. The purposes of this study are: 1) The contribution of principal charismatics leadership style toward the teachers' performance 2) The contribution of principal's motivation toward the teacher's performance 3) The contribution of principal charismatics leadership style and motivation toward Teachers' performance of SMP Negeri in Koto Parik Gadang Di Ateh Subdistrict Solok Selatan Regency.

This research is a quantitative correlation. The population in this study were all the teachers in SMP Negeri in Koto Parik Gadang Di Ateh Subdistrict Solok Selatan Regency which are already civic servants around 83 people. The sample in this study is using proportional stratified random sampling technique which are 39 was made. The instrument used in the form of questioners by Likert scale models that already proven the validity and reliability.

The result finding were shown that the charismatic leadership by the principal to contribute the teachers performance of SMP Negeri in Koto Parik Gadang Di Ateh Subdistrict Solok Selatan Regency which are the number around 30,3%, the motivation to contribute toward the teachers performance of SMP Negeri in Koto Parik Gadang Subdistrict Solok Selatan Regency around 15, 8%, the principal charismatics leadership style and motivation toward Teachers' performance of SMP Negeri in Koto Parik Gadang Subdistrict Solok Selatan Regency around 38,8%. It is clear that to improve the performance of a good teacher and should ideally be done through charismatic leadership of the principal and teacher motivation.

ABSTRAK

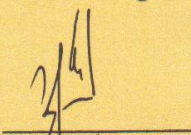
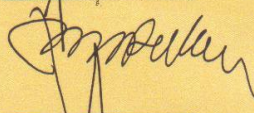
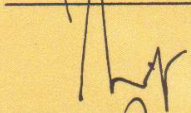
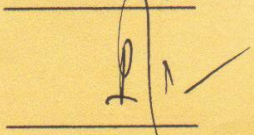
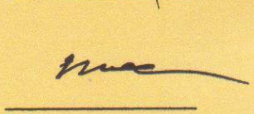
R.N. Agustin, 2013 : Kontribusi Gaya Kepemimpinan Kharismatis Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Koto Parik Gadang Di Ateh Kabupaten Solok Selatan.

Fenomena yang terjadi dilapangan sebagian guru dalam melaksanakan tugasnya belum membuat perangkat pembelajaran, sebagian guru belum melaksanakan program yang sesuai dengan program perencanaan pengajaran, sebagian guru tidak melaksanakan evaluasi sesuai dengan jadwal evaluasi yang direncanakan, sebagian guru tidak melaksanakan analisis evaluasi, sebagian guru tidak melaksanakan program perbaikan dan pengayaan. Tujuan penelitian ini adalah 1) kontribusi gaya kepemimpinan kharismatis kepala sekolah terhadap kinerja guru, 2) kontribusi motivasi kerja kepala sekolah terhadap kinerja guru, 3) kontribusi gaya kepemimpinan kharismatis kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Koto Parik Gadang di Ateh.

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru SMP Negeri di Kecamatan Koto Parik Gadang di Ateh kabupaten Solok Selatan yang berstatus PNS berjumlah 83 orang. Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik stratified proportional random sampling didapatkan sampel sebanyak 39 orang. Instrumen yang digunakan berupa angket dengan model skala likert yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kharismatis kepala sekolah berkontribusi terhadap kinerja guru SMP Negeri Kecamatan Koto Parik Gadang di Ateh Kabupaten Solok Selatan dengan besaran kontribusi sebesar 30,3%, Motivasi kerja berkontribusi terhadap kinerja SMP Negeri Kecamatan Koto Parik Gadang di Ateh Kabupaten Solok Selatan dengan besaran sebesar 15,8%, Kepemimpinan kharismatis kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja guru sebesar 38,8%. Hal ini menjelaskan bahwa untuk meningkatkan kinerja guru yang baik dan ideal sebaiknya dilakukan melalui kepemimpinan kharismatis kepala sekolah dan motivasi kerja guru.

**PERSETUJUAN KOMISI
UJIAN TESIS MAGISTER KEPENDIDIKAN**

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

Mahasiswa

Mahasiswa : *R. N. Agustin*

NIM. : 19097

Tanggal Ujian : 31 - 1 - 2013

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran allah SWT. Berkat rahmat, hidayah dan karunianya penulis dapat menyusun dan menyelesaikan tesis dengan judul “Kontribusi Gaya Kepemimpinan Kharismatis Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Koto Parik Gadang di Ateh Kabupaten Solok Selatan. Selanjutnya, shalawat beriring salam peneliti ucapkan untuk rasullulah, atas pengorbanannya dalam mendidik dan membawa umat pada pengetahuan yang benar dan maha luas.

Pada penulisan tesis ini, tentunya penulis banyak memperoleh bantuan, bimbingan dan arahan baik secara langsung maupun tidak langsung dan berbagai pihak, untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr.Sufyarma Marsidin, M.Pd sebagai pembimbing I, Prof Dr Kasman Rukun M.Pd, sebagai pembimbing II, yang sepenuh hati telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, dan motivasi kepada peneliti dalam perbaikan tesis ini.
2. Prof. Dr. Rusdinal M.Pd, Dr. H Yahya, M.Pd, dan Prof. Dr Mukhaiyar sebagai kontributor yang telah memberikan sumbangan saran, pengetahuan dan pemikiran agar tesis ini menjadi baik.
3. Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd selaku ketua bidang studi yang telah banyak memberikan motivasi dalam penyelesaian penelitian ini.
4. Prof. Dr. Mukhaiyar selaku direktur Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang, beserta staf, karyawan/i perpustakaan dan tata usaha yang telah memberikan fasilitas administratif.

5. Yang mulia Ayahanda Syafaruddin (alm), Ibunda Rosna (Alm), Ayahanda Baharuddin (Alm) Ibunda Nurlela, serta saudara-saudara peneliti tercinta yang telah memberikan dukungan, do'a dan semangat demi kelancaran penelitian dan penulisan laporan ini.
6. Suami tercinta Ir. Yul Ansismen, beserta putra dan putri tersayang Annisa Maghfira, Jihan Tsabitha dan Farhan Oktrio Nanda yang telah mendampingi peneliti dengan penuh kesabaran dalam menjalani kehidupan dikala suka maupun duka.
7. Teristimewa rekan – rekan penulis di SMP N 4 Solok Selatan.
8. H.Fidel Efendi, S.Pd, M.M, Sebagai Kepala Dinas Pendidikan Solok.
9. Yose Rizal, M.Pd, Drs. Eldi Padil, Zulkarnaen S.Pd, Ermanita S.Pd, Kepala SMP Negeri 4, 10,15 Dan 34 Kecamatan Koto Parik Gadang di Ateh, sebagai kepala sekolah tempat penulis melakukan penelitian.
10. Rekan-rekan mahasiswa Pascasarjana Program Studi Administrasi Pendidikan angkatan 2010, yang telah membantu dan memotivasi peneliti untuk menyelesaikan tesis ini.

Semoga Allah SWT membalas segala kebaikan dan bantuan yang telah diberikan pihak-pihak yang dikemukakan di atas dengan pahala yang berlipat ganda. Akhirnya, peneliti mengharapkan kritik dan saran dari pembaca demi penyempurnaan laporan hasil penelitian ini. Peneliti menyadari bahwa laporan hasil penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan.

Padang, Januari 2013

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRACT	i
ABSTRAK	ii
PERSETUJUAN AKHIR TESIS	iii
PERSETUJUAN KOMISI	iv
SURAT PERNYATAAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Pembatasan Masalah.....	12
D. Perumusan Masalah.....	13
E. Tujuan Penelitian.....	13
F. Manfaat Penelitian.....	14
BAB II. KAJIAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori.....	15
1. Kinerja Guru.....	15
2. kepemimpinan.....	19
3. Motivasi.....	25
B. Penelitian yang Relevan.....	32
C. Kerangka Berpikir.....	33
D. Hipotesis.....	37
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	38

B. Tempat dan Waktu Penelitian	38
C. Populasi dan Sampel	38
D. Depenisi Operasional	43
E. Instrumen Penelitian	45
F. Teknik Pengumpulan Data.....	52
G. Teknik Analisis Data.....	53

BAB IV. HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data.....	56
B. Pengujian Persyaratan Analisis.....	63
C. Pengujian Hipotesis	67
D. Pembahasan.....	76
E. Keterbatasan Penelitian.....	79

BAB V. KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan	81
B. Implikasi Hasil Penelitian	82
C. Saran	83

DAFTAR RUJUKAN

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

1. Sebaran Populasi Penelitian Menurut kelompok	39
2. Distribusi Jumlah Populasi Berdasarkan Strata	40
3. Hasil Perhitungan Sampel	42
4. Proporsi Jumlah Sampel Berdasarkan Strata	42
5. Kisi-Kisi Pegumpulan Data	47
6. Rangkuman Hasil Analisis Keandalan Instrumen	50
7. Hasil Uji Coba Validitas	52
8. Hasil Uji Reabilitas	52
9. Distribusi Frekuensi Skor Kinerja Guru (X_1)	56
10. Tingkat Pencapaian Respon Setiap Indikator Kinerja Guru	58
11. Distribusi Frekuensi Skor Gaya Kepemimpinan Kharismatis Kepala Sekolah (X_2)	59
12. Tingkat Pencapaian Respon Setiap Indikator Gaya Kepemimpinan Kharismatis Kepala Sekolah	60
13. Distribusi Frekuensi Skor Motivasi Kerja	61
14. Tingkat Capaian Responden setiap Indikator Motivasi Kerja	62
15. Hasil Uji Normalitas Variabel X_1 , X_2 , dan Y dengan Tes Kolmogrov Smirnov	63
16. Homogenitas Variabel Insentif (X_1), Gaya Kepemimpinan Kharismatis (X_1) dan Kinerja Guru (Y)	64
17. Hasil Uji Linearitas Variabel X_1 terhadap Variabel Y	65
18. Hasil Uji Linearitas Variabel X_2 terhadap Variabel Y	66
19. Hasil Analisis Independensi Variabel X_1 dan X_2	66
20. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Gaya Kepemimpinan Kharismatis (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y)	67
21. Rangkuman Hasil Analisis Uji Keberartian Persamaan Regresi X_1 Terhadap Kinerja Guru (Y)	68
22. Pengujian Keberartian Koefisien Regresi X_1 terhadap Y	68
23. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Variabel Motivasi Kerja	

(X ₂)Terhadap Variabel Kinerja Guru (Y)	70
24. Rangkuman Hasil Analisis Uji Keberartian Persamaan Regresi X ₂ Terhadap Kinerja Guru (Y).....	71
25. Uji Keberartian Koefisien X ₂ terhadap Y	72
26. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Insentif (X ₁) dan gaya Kepemimpinan Kharismatisl (X ₂) terhadap Kinerja Guru (Y)...	72
27. Rangkuman Hasil Analisis Uji Keberartian Persamaan Regresi Gaya Kepemimpinan Kharismatis(X ₁) dan Motivasi Kerja (X ₂) terhadap Kinerja Guru (Y)	74
28. Komposisi Kontribusi Variabel Bebas (X ₁) dan (X ₂) terhadap Variabel Y	74
29. Rangkuman Analisis Korelasi Parsial.....	74

DAFTAR GAMBAR

1. Desain Penelitian	37
2. Histogram Kinerja Guru	57
3. Histogram Gaya kepemimpinan Kharismatis	59
4. Histogram Motivasi Kerja.....	61
5. Garis Linear Gaya Kepemimpinan Kharismatis	69
6. Garis Linear Motivasi Kerja Guru	71
7. Garis Persamaan Regresi Ganda	73

DAFTAR LAMPIRAN

1. Pemilihan Sampel	90
2. Intrumen Uji Coba	94
3. Tabulasi Uji Coba	107
4. Out Put Uji Coba.....	110
5. Instrumen Penelitian	122
6. Tabulasi Penelitian.....	138
7. Out Put Analisis Data.....	141

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan memiliki peranan yang sangat penting dalam kehidupan manusia yang akan dapat diwariskan dari generasi ke generasi berikutnya dalam bentuk, pengetahuan, sikap dan nilai-nilai. Pendidikan sebagai media menyiapkan sumber daya manusia sering menghadapi situasi yang sangat sulit. Hal ini disebabkan kekurangan guru yang berkualitas, sarana dan prasarana sekolah yang kurang mendukung, daya tampung sekolah yang rendah, dan timbul masalah sosial kemasyarakatan.

Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional (USPN) Nomor 20 Tahun 2003 mengamanatkan bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradapan bangsa yang berdasarkan kehidupan bangsa, bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab (USPN no.20/2003 pasal 3).

Berdasarkan undang-undang tersebut tentang tanggung jawab mempersiapkan pendidikan yang berkualitas adalah tanggung jawab bersama antara pemerintah, sekolah dan masyarakat. Bila dilihat dari pihak sekolah maka tanggung jawab terberat berada dipundak guru. Artinya guru berkewajiban meningkatkan mutu dan mempertahankan kualitas pendidikan, sehingga peserta didik mempunyai keseimbangan antara spiritual dan

intelektual yang bisa dijadikan media untuk mewujudkan dan mengenalkan nilai-nilai agama dan nilai-nilai luhur budaya bangsa.

Untuk mewujudkan peningkatan kualitas mutu pendidikan di atas, terdapat faktor-faktor penentu yang perlu menjadi perhatian antara lain adalah tenaga pendidik dalam hal ini guru. Guru adalah merupakan faktor yang sangat menentukan keberhasilan pendidikan di sekolah. Guru yang diharapkan adalah guru yang berkualitas, memiliki kepribadian yang tinggi dan mampu memanfaatkan fasilitas dan situasi secara maksimal, guru adalah tenaga pendidik yang mempunyai tanggung jawab untuk pencapaian dan keberhasilan pendidikan. Kurikulum yang bagus serta sarana dan prasarana yang lengkap, kalau tidak dijalankan oleh guru yang berkualitas, maka hasil yang diharapkan tidak akan tercapai. Guru sebagai pelaksana utama, berinteraksi langsung dengan siswa dan mempunyai peranan sebagai pendidik, pembimbing, pengelola proses pembelajaran di sekolah. Hasil dan mutu pendidikan tergantung kepada kualitas pelaksanaan fungsi guru serta tanggungjawabnya dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru. Hasil dari pelaksanaan tugas guru akan dapat dilihat dari kinerjanya, dan berhasil tidaknya pencapaian tujuan pendidikan sangat tergantung kepada kinerja guru. Oleh karena itu kinerja guru perlu ditingkatkan.

Berbagai upaya telah dilakukan oleh Departemen Pendidikan Nasional untuk meningkatkan kinerja guru terutama di sekolah Menengah Pertama (SMP) antara lain untuk meningkatkan kemampuan profesional guru dalam mengajar, melalui pelatihan dan penataran, seminar, lokakarya serta

pembinaan melalui kepala sekolah yang dilaksanakan secara terprogram dan berkelanjutan. Sebagai tenaga profesional guru harus mampu mendidik mengajar dan mengarahkan sesuai dengan Peraturan Pemerintah nomor 74 tahun 2008 pasal 1 ayat 1 yang berbunyi” Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”. Sehubungan dengan tugas utama guru, setiap guru dituntut untuk menjadi seorang guru yang profesional. Seorang guru yang profesional dapat dilihat dari kinerja guru tersebut.

Keberhasilan guru dalam proses belajar mengajar sangat tergantung oleh kinerja guru sebagai tenaga pendidik. Hal ini diperkuat oleh Ahmad (1990) yang menyatakan bahwa betapapun baik dan lengkapnya kurikulum, metode, media, sarana dan prasarana namun keberhasilan pendidikan terletak pada kinerja guru.

Berdasarkan survey dan wawancara dengan beberapa wakil kurikulum dan beberapa guru, usaha tersebut belum semuanya berhasil karena masih ada sebagian guru yang mempunyai kinerja yang rendah. Hal ini dapat dilihat dari 1) sebagian guru dalam melaksanakan tugasnya belum membuat perangkat pembelajaran, 2) sebagian guru belum melaksanakan program yang sesuai dengan program perencanaan pengajaran. 3) sebagian guru tidak melaksanakan evaluasi sesuai dengan jadwal evaluasi yang direncanakan, 4) sebagian guru tidak melaksanakan analisis evaluasi, 5) sebagian guru tidak

melaksanakan program perbaikan dan pengayaan. Jika dipresentasikan guru yang belum membuat perangkat pembelajaran berkisar sekitar 35% - 40%, guru yang belum melaksanakan program yang sesuai dengan program perencanaan pengajaran berkisar sekitar 45% sampai 50%, guru tidak melaksanakan evaluasi sesuai dengan jadwal evaluasi yang direncanakan berkisar sekitar 45% sampai 50%, guru tidak melaksanakan program perbaikan dan pengayaan berkisar sekitar 50% dan 55%.

Dari pengamatan dan wawancara dengan beberapa kepala sekolah masih ada sebagian guru yang dalam melaksanakan tugasnya belum melaksanakannya dengan baik, masih ada guru yang memberikan catatan kepada siswa di dalam kelas, sementara itu guru tersebut tidak ada di dalam kelas, masih ada guru yang datang terlambat dan pulang sebelum jam kerja berakhir, masih ada guru yang tidak melaksanakan tugasnya apabila kepala sekolahnya tidak ada di sekolah. Jika dipresentasikan guru yang dalam melaksanakan tugasnya belum melaksanakannya dengan baik sekitar 10%-15%, guru yang memberikan catatan kepada siswa di dalam kelas sementara itu guru tersebut tidak ada di dalam kelas sekitar 30% sampai 38%, guru yang datang terlambat dan pulang sebelum jam kerja berakhir sekitar 10% sampai 16%, guru yang tidak melaksanakan tugasnya apabila kepala sekolahnya tidak ada di sekolah sekitar 7% sampai 14%.

Untuk meningkatkan kinerja guru yang baik dibutuhkan pemimpin yang dapat mempengaruhi dan memberikan motivasi kepada bawahannya agar mau melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik. Pemimpin yang diharapkan

pemimpin yang mempunyai kharisma, pemimpin yang disegani, pemimpin yang dijadikan teladan bagi bawahannya.

Selain itu, mutu guru diduga dipengaruhi oleh kesungguhan mereka di dalam melaksanakan tugas, kecintaannya terhadap pekerjaan, rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, sikap pemimpin yang mampu menyenangkan guru, kharisma seorang pemimpin terhadap bawahannya, motivasi kerja, adanya hubungan yang harmonis dengan pimpinan dan sesama guru, perhatian kepala sekolah terhadap guru. Kinerja guru tidak terlepas dari gaya kepemimpinan kharismatis kepala sekolah dan motivasi kerja guru. Dengan kata lain kinerja guru merupakan titik tolak keberhasilan guru dalam melaksanakan tanggungjawabnya.

Dari gejala-gejala di atas peneliti perlu mempelajari masalah tersebut untuk mengetahui seberapa besar kontribusi gaya kepemimpinan kharismatis kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri Kecamatan Koto Parik Gadang di Ateh.

B. Identifikasi Masalah

Kinerja merupakan proses kerja seorang individu untuk mencapai tujuan yang relevan. Dan kinerja juga merupakan proses dari tindakan seseorang, agar seorang dalam melakukan pekerjaan dapat mencapai kinerja yang lebih baik maka diperlukan kemampuan dalam melakukan perbuatan tersebut.

Senada dengan pendapat di atas, banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain pendapat yang dikemukakan oleh Anoraga (1992)

adalah: 1) daya tarik pekerjaan, 2) insentif atau gaji, 3) keamanan dan perlindungan kerja, 4) pengetahuan dan suasana kerja sama, 5) harapan pengembangan karier, 6). keterlibatan dalam pengembangan organisasi, 7) perhatian dan kepemimpinan atasan. Sedangkan menurut Mitrani yang dikutip oleh Pakar (1995) faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: 1) tanggung jawab, 2) kebebasan, 3) standar kerja yang jelas, 4) supervisi, 5) motivasi dan , 6) pengetahuan.

Menurut pengamatan peneliti faktor-faktor yang diduga dapat mempengaruhi kinerja adalah: 1) gaya kepemimpinan, 2) motivasi, 3) pengetahuan manajemen kelas, 4) disiplin kerja, 5)) insentif atau gaji, 6) harapan dan pengembangan karier, 7) keamanan dan perlindungan kerja, 8) pengawasan dan supervisi, 9) daya tarik pekerjaan, 10) tanggung jawab, 11) keterlibatan dalam pengembangan organisasi.

Dalam bentuk lain hubungan faktor- faktor diduga tersebut dengan kinerja guru dapat dilihat pada gambar 1 berikut:



Gambar 1. faktor-faktor yang diduga mempengaruhi kinerja

Gaya kepemimpinan kharismatis kepala sekolah sangat mempengaruhi kinerja guru. Hal ini disebabkan karena penampilan serta kharisma kepala sekolah yang ditunjukkan, sikap, dan kebijakan kepala sekolah dapat membuat guru mempunyai kecenderungan dalam dirinya untuk terlibat aktif dan penuh tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya. Seorang pemimpin, kepala sekolah dituntut untuk memiliki sikap keteladanan, mampu menumbuhkan kreatifitas, mampu memberikan motivasi yang tinggi dan mampu menghargai bawahannya. Apabila kepemimpinan kepala sekolahnya bagus maka diduga kinerja guru akan lebih meningkat. Gaya kepemimpinan Kharismatis kepala sekolah SMP Negeri Kecamatan Koto Parik Gadang di Ateh, masih terlihat kurang berwibawa karena sebagian tugas pokok dan fungsinya dilaksanakan

oleh wakil kepala sekolah, pengambilan keputusan tidak melibatkan guru sehingga terkesan kurang mendukung kinerja guru, sehingga kepedulian guru terhadap aturan- aturan dari kepala sekolah semakin berkurang dan guru cenderung kurang merespon berbagai anjuran dan perintah kepala sekolah.

Motivasi merupakan kondisi psikologis yang mendorong untuk melakukan sesuatu pekerjaan. Dengan adanya motivasi, seorang guru akan lebih bergairah, giat dan tekun dalam bekerja. Guru yang mempunyai motivasi kerja yang baik akan dapat melahirkan kinerja yang baik pula. Pada SMP Negeri Kecamatan Koto Parik Gadang di Ateh adanya indikasi yang mencerminkan rendahnya motivasi guru seperti kurang inisiatif guru untuk meningkatkan mutu proses belajar mengajar. Masih ada sebagian guru yang tidak membuat persiapan pembelajaran, belum memanfaatkan sarana dan prasarana yang optimal, belum melakukan analisis dan perbaikan pengayaan pembelajaran sesuai dengan perkembangan pendidikan.

Tanggung jawab merupakan kepedulian seseorang terhadap suatu pekerjaan yang diserahkan kepadanya, tanggung jawab seseorang guru merupakan indikator dari kinerja. Guru yang memiliki tanggung jawab yang tinggi akan bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugasnya sehingga akan berdampak pada kinerja. Pada guru-guru SMP Negeri Kecamatan Koto Parik Gadang di Ateh ada indikasi rendahnya tanggung jawab karena dipicu kurangnya perhatian dan kepercayaan kepala sekolah terhadap mereka, sehingga guru terkesan mengajar hanya melepaskan tugas saja tanpa memikirkan bagaimana hasil belajar yang memuaskan.

Pengetahuan Manajemen kelas sangatlah diperlu oleh seorang guru, guna melahirkan dan menetapkan bagaimana melakukan dan bertindak serta mengupayakan sesuatu yang terbaik untuk mencapai efisiensi, efektifitas dan produktifitas proses belajar mengajar. Apabila guru memiliki pengetahuan manajemen kelas yang baik maka akan tercapai kinerja yang baik dalam menjalankan tugasnya, hal ini masih terlihat pada guru-guru SMP Negeri Kecamatan Koto Parik Gadang Di Ateh, masih ada guru yang mencatatkan pelajarannya di papan tulis, kurang bisa mengatur alokasi waktu pembelajaran dengan baik sehingga terkesan membosankan dan monoton.

Disiplin merupakan suatu keadaan tertib dimana orang-orang tergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang telah ada untuk dilaksanakan dengan senang hati. Disiplin merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dari kegiatan suatu lembaga. Disiplin dapat mempengaruhi sikap dan prilaku dan kineja guru. Dengan budaya tersebut, seluruh personil akan melaksanakan tugas-tugas keorganisasian dengan berpedoman kepada nilai-nilai dan norma-norma yang berlaku, sehingga seluruh pelaksanaan kebijakan yang telah ditetapkan dapat dipenuhi menurut tujuannya. Hal ini juga terlihat pada guru-guru SMP Negeri Kecamatan Koto Parik Gadang di Ateh, masih ada guru yang terlambat datang antara lima sampai sampai sepuluh menit, bahkan ada yang meninggal kan tugas tanpa memberi tahu kepala sekolah.

Gaji/insentif, seorang guru selalu mengharapkan gaji/insentif yang diterima sesuai dengan jenis dan beban pekerjaan yang diembannya. Apabila

yang diterima sesuai dengan jenis dan tugas yang diembannya, maka hal ini akan mendorong untuk bekerja dengan baik. Semakin tinggi gaji/insentif yang diberikan kepada guru maka semakin tinggi kinerja guru tersebut, sehingga gaji/insentif dapat berpengaruh terhadap kinerja guru.

Harapan untuk mengembangkan diri merupakan usaha yang dilakukan seseorang untuk meningkatkan karier, mengembangkan keberadaan dirinya dengan melakukan perubahan-perubahan secara mantap, spontan dan berkelanjutan dalam rangka mengantisipasi tuntutan perkembangan dan perubahan serta peluang dimasa yang akan datang. Pada waktu wawancara dengan beberapa orang guru SMP Negeri Kecamatan Koto Parik Gadang di Ateh, mereka terkesan pesimis untuk dapat mengembangkan diri seperti untuk jadi kepala sekolah atau jabatan yang lebih tinggi.

Keamanan dan perlindungan kerja menyangkut keselamatan dalam bekerja, baik dari gangguan-gangguan yang bersifat fisik maupun psikologis. Perlindungan dan keamanan dalam bekerja merupakan salah satu kebutuhan sehingga guru merasa aman dalam melaksanakan tugasnya. Pada guru SMP Negeri Kecamatan Koto Parik Gadang di Ateh, masih ada guru yang merasa kurang aman dalam melaksanakan tugasnya, karena masih ada siswa atau orang tua murid yang mengancam guru apabila siswa ditegur melakukan kesalahan atau tidak naik kelas.

Pengawasan dan supervisi merupakan proses pembinaan yang dilakukan kepala sekolah atau pengawas sekolah terhadap guru dalam meningkatkan efektifitas dan produktifitas kegiatan belajar mengajar dalam rangka mencapai

tujuan pendidikan. Pengawasan dan supervisi pada SMP Negeri Kecamatan Koto Parik Gadang di Ateh terkesan masih kurang, baik yang dilakukan kepala sekolah maupun oleh pengawas sekolah, hal ini terlihat pada pola mengajar guru yang monoton serta kurang mampu mendesain materi kurikulum dengan baik.

Daya tarik pekerjaan menjadi dasar bagi seseorang untuk dapat bekerja dengan penuh inisiatif, kreatif, sehingga melahirkan inovasi-inovasi dalam pekerjaan yang dilakukan. Demikian juga halnya dengan guru, sebagai sebuah profesi, bagi seorang jabatan guru haruslah menjadi sebuah profesi yang memiliki daya tarik, agar tercapai ide-ide kreatif dan inovatif guna mewujudkan tujuan pendidikan. Pada SMP Negeri Kecamatan Koto Parik Gadang di Ateh, masih ada guru yang mengaku bahwa jabatan guru adalah sebagai pelarian bukan karena bakat atau cita-cita, disebabkan tidak lulus memasuki perguruan tinggi yang diinginkannya.

Tanggungjawab merupakan kepedulian seseorang terhadap suatu pekerjaan yang diserahkan kepadanya, tanggung jawab seseorang guru merupakan indikator dari kinerja. Guru yang memiliki tanggung jawab yang tinggi akan bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugasnya sehingga akan berdampak pada kinerja. Pada guru-guru SMP Negeri Kecamatan Koto Parik Gadang di Ateh ada indikasi rendahnya tanggung jawab karena dipicu kurangnya perhatian dan kepercayaan kepala sekolah terhadap mereka, sehingga guru terkesan mengajar hanya melepaskan tugas saja tanpa memikirkan bagaimana hasil belajar yang memuaskan.

Keterlibatan seorang guru dalam pengembangan organisasi sekolah akan mendorong rasa tanggung jawab dan keinginan mewujudkan tujuan-tujuan yang telah disepakati. Pada SMP Negeri Kecamatan Koto Parik Gadang di Ateh, masih ada guru acuh terhadap perkembangan organisasi sekolahnya.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan fenomena di atas, banyak faktor yang diduga mempengaruhi kinerja guru SMP Negeri Kecamatan Koto Parik Gadang di Ateh. Berdasarkan identifikasi masalah di atas dan fenomena-fenomena yang terjadi di lapangan maka penelitian ini dibatasi dua faktor yang diduga sangat dominan memberikan kontribusi terhadap kinerja guru yaitu gaya kepemimpinan kharismatis kepala sekolah dan motivasi kerja di SMP Negeri Kecamatan Koto Parik Gadang di Ateh.

Gaya kepemimpinan kharismatis kepala sekolah juga ikut memberikan kontribusi terhadap kinerja guru. Seorang kepala sekolah hendaklah memberikan contoh yang baik dan positif dalam membina dan membimbing guru, sehingga tugas yang diberikan dapat dikerjakan dengan baik.

Motivasi guru juga diduga memberikan kontribusi terhadap kinerja guru. Guru yang mempunyai motivasi kerja yang baik akan dapat melahirkan kinerja yang baik pula.

D. Rumusan Masalah

Sesuai dengan pembatasan masalah yang dikemukakan di atas, maka masalah penelitian ini dirumuskan menjadi:

1. Apakah gaya kepemimpinan kharismatis kepala sekolah berkontribusi terhadap kinerja guru SMP Negeri Kecamatan Koto Parik Gadang di Ateh?
2. Apakah motivasi kerja kontribusi terhadap kinerja guru SMP Negeri Kecamatan Koto Parik Gadang di Ateh?
3. Apakah gaya kepemimpinan kharismatis kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama- sama kontribusi terhadap kinerja guru SMP Negeri Kecamatan Koto Parik Gadang di Ateh?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan:

1. Kontribusi gaya kepemimpinan kharismatis kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Koto Parik Gadang di Ateh.
2. Kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Koto Parik Gadang di Ateh.
3. Kontribusi gaya kepemimpinan kharismatis kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama- sama terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Koto Parik Gadang di Ateh.

F. Mamfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermamfaat secara teoritis maupun praktis, mamfaat secara teoritis berupa pengembangan ilmu yang

relevan dengan masalah penelitian, secara praktis penelitian dapat bermamfaat bagi:

1. Guru, sebagai umpan balik mengenai kinerja mereka dan beberapa masukan yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan kinerjanya dimasa yang akan datang.
2. Kepala Sekolah, sebagai bahan masukan dan umpan balik bagaimana kinerja guru selama ini terhadap gaya kepemimpinannya.
4. Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Solok Selatan, sebagai gambaran kinerja guru-guru SMP Negeri di Kecamatan Koto Parik Gadang di Ateh.
5. Peneliti, untuk menambah wawasan dan memperkaya khasana ilmu pengetahuan terutama kajian yang berkaitan dengan kinerja guru, gaya kepemimpinan kharismatis kepala sekolah dan motivasi kerja.
6. Peneliti lain, agar dapat melakukan penelitian terhadap variabel-variabel lain yang belum diteliti, yang diduga dapat mempengaruhi kinerja guru.