

**KONTRIBUSI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI BERPRESTASI
TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR NEGERI
DI KECAMATAN TALAWI KOTA SAWAHLUNTO**

TESIS



Oleh

JAFRIZAL
NIM 1103552

Ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam
mendapatkan gelar Magister Pendidikan

PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2013

ABSTRACT

Jafrizal, 2013. “Contribution of Principal Transformational Leadership and Achievement Motivation Toward the Performance of Elementary School Teachers in Talawi District, Sawahlunto Regency”. Thesis. Postgraduate Program, State University of Padang.

Performance is basically the process of the work done by a teacher in carrying out their duties as well as duties as a teacher and educator. But the Phenomena which happened shows that the performance of State Elementary School teachers in Talawi District, Sawahlunto Regency was not optimal. This study aims to reveal whether these two factors of the principal transformational leadership and achievement motivation contribute to teachers performance. The hypothesis of this study are: 1) the principal transformational leadership contributes to teacher performance, 2) the achievement motivation contributes to the performance of teachers, 3) the principal transformational leadership and achievement motivation jointly contributes to the performance of teachers. The population of this study are all State Elementary School teachers in Talawi District, Sawahlunto Regency with the status as civil servants (PNS) that consist of 154 teachers. Sampling is done by using *stratified proportional random sampling technique*. Selected samples are 75 teachers. Data collection is through questionnaire or list of statements using the Likert scale pattern. The instrument used to collect data is a questionnaire with Likert scale models that have examined the validity and reliability with reliability coefficient on teacher performance variable is 82,68, transformational leadership variable coefficient is 80,15 and the principal achievement motivation coefficient is 80,19. The hypothesis was tested by using T-test and F-test through correlation and regression analysis techniques. Results of data analysis show that: 1) the principal transformational leadership contributes to teacher performance, 2) the achievement motivation contributes to the performance of teachers, 3) the principal transformational leadership and achievement motivation jointly contributes to the performance of teachers. Achievement level scores for teacher performance variable (Y) and the principal transformational leadership (X₁) and achievement motivation (X₂) are in good category. The results showed, that the principal factors of transformational leadership and achievement motivation either individually or jointly are two important factors to be concerned by the Department of Education, Youth and Sports of Sawahlunto to improve teachers performance.

ABSTRAK

Jafrizal, 2013. “Kontribusi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Talawi Kota Sawahlunto”. Tesis. Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.

Kinerja pada dasarnya adalah proses kerja yang dilakukan oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik maupun tugas sebagai pengajar. Tetapi fenomena yang terjadi menunjukkan, bahwa kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Talawi Kota Sawahlunto belum optimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan apakah kedua faktor berupa kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi berprestasi berkontribusi terhadap kinerja guru. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah: 1) kepemimpinan transformasional kepala sekolah berkontribusi terhadap kinerja guru, 2) motivasi berprestasi berkontribusi terhadap kinerja guru, 3) kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi berprestasi secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja guru. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Talawi Kota Sawahlunto yang berstatus pegawai negeri sipil (PNS) sebanyak 154 orang guru. Penarikan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *stratified proportional random sampling*. Sampel yang dipilih sebanyak 75 orang. Pengumpulan data melalui angket atau daftar pernyataan dengan menggunakan pola skala likert. Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah angket dengan model Skala Likert yang telah diperiksa kesahihan dan keandalannya dengan koefisien keandalannya pada variabel kinerja guru adalah sebesar 82,68, koefisien variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah sebesar 80,15 dan koefisien motivasi berprestasi adalah sebesar 80,19. Untuk menguji hipotesis digunakan Uji-t dan Uji-F melalui analisis teknik korelasi dan regresi. Hasil analisis data menunjukkan bahwa: 1) kepemimpinan transformasional kepala sekolah berkontribusi terhadap kinerja guru, 2) motivasi berprestasi berkontribusi terhadap kinerja guru, 3) kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi berprestasi berkontribusi secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Tingkat pencapaian skor untuk variabel kinerja guru (Y) dan kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X_1) serta motivasi berprestasi (X_2) semuanya berada pada kategori baik. Hasil penelitian menunjukkan, bahwa faktor kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi berprestasi baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama merupakan dua faktor penting yang perlu mendapatkan perhatian yang sungguh-sungguh dari pihak Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Sawahlunto untuk meningkatkan kinerja guru.

Persetujuan Komisi
Ujian Tesis Magister Kependidikan

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

Mahasiswa:

Nama : **Jafrizal**

NIM : 1103552

Tanggal Ujian : 1 – Agustus - 2013

Persetujuan Akhir Tesis

Nama Mahasiswa :

Jafrizal NIM : 1103552

N a m a	Tanda Tangan	Tanggal
<u>Prof. Dr. H. Sufyarma Marsidin, M.Pd</u> Pembimbing I	_____	_____
<u>Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd</u> Pembimbing II	_____	_____
Direktur Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang	Ketua Program Studi/konsentrasi	
<u>Prof. Dr. Mukhaiyar</u> NIP.19500612 197603 1 005	<u>Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd</u> NIP. 19550921 198303 1 004	

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, tesis dengan judul Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Talawi Kota Sawahlunto, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik baik di Universitas Negeri Padang maupun di perguruan tinggi lainnya
2. Karya tulis ini murni gagasan, penilaian dan rumusan saya sendiri, tanpa bantuan orang tidak syah dari pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing
3. Di dalam 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 pada daftar pustaka
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 telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku

Padang, 1 Agustus 2013
Saya yang menyatakan

JAFRIZAL
NIM. 1103552

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur disampaikan kehadirat Allah Yang Maha Kuasa atas izin serta rahmat dan karunia-Nya. Sehingga penulisan tesis ini dapat diselesaikan sebagai wujud dari akumulasi pengetahuan yang penulis dapatkan selama mengikuti studi Program Pascasarjana (S2) Universitas Negeri Padang.

Tesis ini diajukan guna memenuhi salah satu syarat dalam mencapai gelar Magister Pendidikan, dengan judul: *“Kontribusi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Talawi Kota Sawahlunto”*. Dalam melakukan penelitian dan penyelesaian tesis ini penulis banyak mendapatkan bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak sehingga tulisan ini dapat diselesaikan sesuai dengan rencana yang diharapkan. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan penghargaan dan rasa terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Sufyarma Marsidin, M.Pd dan Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd sebagai dosen pembimbing I dan II yang telah meluangkan waktu untuk memberikan arahan dan bimbingan dari awal hingga selesainya penelitian dan penulisan tesis ini.
2. Prof. Dr. H. Rusdinal, M.Pd, Dr. H Yahya, M.Pd dan Dr. Wakhinuddin, M.Pd selaku tim penguji
3. Dr, Herman Nirwana, M.Pd.,Kons selaku kepala Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Sawahlunto yang telah memberi izin bagi penulis untuk melanjutkan studi ke S2 dan mengumpulkan data penelitian pada Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Talawi Kota Sawahlunto.

4. Direktur Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang dan seluruh staf yang telah memberikan pelayanan selama penulis mengikuti perkuliahan.
5. Istri tercinta Dra. Chendrawati, anak-anak tersayang Puji Chegana, Zahra Faradisyi dan Nurul Aini. Yang telah banyak berkorban dan memberikan motivasi bagi penulis dalam penyelesaian tesis ini
6. Rekan-rekan mahasiswa Pascasarjana Program Studi Administrasi Pendidikan kelas Bukittinggi dan kelas Padang serta teman-teman di SMP Negeri 3 Sawahlunto yang telah banyak membantu dalam diskusi dan penyelesaian tesis ini

Semoga bantuan dan kebaikan yang telah diberikan mendapatkan pahala yang setimpal dari Allah SWT, Amin. Terakhir, penulis mengharapkan saran, masukan dan kritikan yang membangun demi kesempurnaan tesis ini dimasa mendatang

Padang, 1 Agustus 2013

Peneliti

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRACT	ii
ABSTRAK	iii
PERSETUJUAN AKHIR	iv
PERSETUJUAN KOMISI	v
SURAT PERNYATAAN	vi
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	10
C. Pembatasan Masalah	11
D. Perumusan Masalah	11
E. Tujuan Penelitian	12
F. Manfaat Penelitian	12
BAB II KAJIAN TEORI	
A. Landasan Teori	14
1. Kinerja Guru	14
2. Kepemimpinan Transformasional	19
3. Motivasi Berprestasi	28
B. Penelitian Yang Relevan	34
C. Kerangka Pemikiran	36
D. Hipotesis Penelitian	38

BAB III METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian	39
B. Populasi dan Sampel	39
C. Definisi Operasional	46
D. Pengembangan Instrumen	47
E. Uji Coba Instrumen	49
F. Teknik Pengumpulan Data	52
G. Teknik Analisis Data	52

BAB IV. HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data	57
B. Pengujian Persyaratan Analisis	66
C. Pengujian Hipotesis	71
D. Pembahasan	84
E. Pembatasan Penelitian	90

BAB V. KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan	93
B. Implikasi	94
C. Saran	96

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Populasi berdasarkan strata pendidikan dan masa kerja	40
2. Hasil Perhitungan Sampel	44
3. Sampel berdasarkan Strata Pendidikan dan masa kerja	45
4. Kisi-kisi Pengembangan Instrumen Penelitian	48
5. Rangkuman Hasil Analisis Ujicoba instrumen	51
6. Tingkat pencapaian responden	54
7. Distribusi Frekwensi Skor Kinerja Guru.....	58
8. Tingkat pencapaian Responden Untuk setiap indikator	59
Kinerja Guru (Y)	
9. Distribusi Frekwensi Skor Kepemimpinan transformasional Kepala Sekolah (X_1)	61
10. Tingkat pencapaian Responden Untuk setiap indikator	62
Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X_1)	
11. Distribusi Frekwensi skor Motivasi Berprestasi (X_2).....	64
12. Tingkat Pencapaian Responden untuk setiap indikator	66
Motivasi berprestasi (X_1)	
13. Rangkuman Hasil Uji Normalitas.....	68
14. Angka Korelasi Antar Variabel bebas X_1 , X_2 dan Y	69
15. Rangkuman Hasil Analisis Uji Linieritas X_1 terhadap (Y).....	70
16. Rangkuman Hasil Analisis Uji Linieritas X_2 terhadap Y.....	71
17. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi antara variabel	73
Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y)	
18. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Variabel.....	72
Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y)	
19. Rangkuman Hasil Uji koefisien Regresi Kepemimpinan.	72
Transformasional Kepala Sekolah (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y)	

20. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi antara variabel.....	75
Motivasi Berprestasi (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y)	
21. Rangkuman Hasil Uji keberartian persamaan Regresi	76
Motivasi Berprestasi (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y)	
22. Rangkuman Hasil Uji koefesien Regresi Motivasi Berprestasi.....	76
(X_2) terhadap Kinerja Guru (Y)	
23. Rangkuman Hasil Analisis korelasi antara variabel	79
Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X_1) dan Motivasi Berprestasi (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y)	
24. Rangkuman Hasil Analisis regresi antara variabel	80
Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X_1) dan Motivasi Berprestasi (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y)	
25. Rangkuman Hasil untuk uji koefesien regresi variabel.....	80
Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X_1) dan Motivasi Berprestasi (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y)	
26. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Parsial.	83

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja	5
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Gibson dkk.....	16
3. Teori Kebutuhan menurut Maslow menurut Gibson dkk.....	29
4. Skema Hubungan Antara X_1 , X_2 dan Y	38
5. Histogram Kinerja Guru.....	58
6. Histogram Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah.....	61
7. Histogram Motivasi Berprestasi.....	65
8. Regresi linier Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah..... (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y)	74
9. Regresi linier Motivasi berprestasi (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y)...	78
10. Regresi linier Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah..... (X_1) dan Motivasi berprestasi (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y)	82

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Surat pengantar uji coba penelitian.....	103
2. Kisi-kisi instrumen uji coba penelitian.....	104
3. Hasil uji coba penelitian	117
4. Kesimpulan uji coba penelitian	129
5. Surat pengantar penelitian.....	135
6. Kisi-kisi instrument penelitian	136
7. Rekap Data	149
8. Tingkat capaian indicator yang kurang baik	152
9. Statistik dasar dan perhitungan frekwensi variabel	155
10. Uji Normalitas	156
11. Uji Homogenitas	157
12. Uji Independensi variabel bebas	158
13. Uji Linieritas	159
14. Pengujian hipotesis pertama	160
15. Pengujian hipotesis kedua	161
16. Pengujian hipotesis ketiga	162
17. Korelasi parsial	163
18. Mohon izin Penelitian	164
19. Izin Penelitian	165

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang Masalah

Perkembangan dunia pendidikan dewasa ini, khususnya di Indonesia dihadapkan pada banyak persoalan, salah satunya adalah persoalan kualitas, karena kualitas pendidikan di Indonesia masih relatif rendah. Hal ini dilihat dari hasil survei kualitas pendidikan Indonesia yang ditunjukkan data Balitbang (2003) bahwa dari 146.052 SD di Indonesia ternyata hanya delapan sekolah yang mendapat pengakuan dunia dalam kategori *The Primary Years Program* (PYP). Dari 20.918 SMP di Indonesia ternyata hanya delapan sekolah yang mendapat pengakuan dunia dalam kategori *The Middle Years Program* (MYP) dan dari 8.036 SMA ternyata hanya tujuh sekolah saja yang mendapat pengakuan dunia dalam kategori *The Diploma Program* (DP). Serta berdasarkan laporan UNDP tahun 2007 bahwa indeks pertumbuhan sumber daya manusia berada pada urutan 111 dari 182 negara.

Kenyataan ini menuntut peningkatan kualitas pendidikan yang berkaitan dengan *input*, proses, *output*. *Input* pendidikan yang bermutu adalah guru, Tata Usaha, Siswa, kurikulum, sarana dan prasarana serta aspek penyelenggaraan pendidikan lainnya. Proses pendidikan yang bermutu adalah proses pembelajaran dan penyelenggaraan pendidikan,

serta *Output* yang bermutu adalah lulusan yang memiliki kompetensi yang dipersyaratkan.

Guru merupakan salah satu dari komponen *input* yang selama ini mendapat banyak perhatian terkait dengan peran guru sebagai pendidik yang memegang peranan penting dalam pengelolaan pendidikan, sehingga diperlukan kinerja guru yang baik untuk meningkatkan mutu pendidikan.

Kinerja guru yang baik dapat dilihat dari dua segi, dari segi proses dan segi hasil. Dari segi proses kinerja guru dikatakan baik apabila mampu merencanakan pelaksanaan pembelajaran dengan baik, dalam proses pembelajaran guru mampu melibatkan sebahagian besar peserta didik secara aktif, baik fisik, mental maupun sosial, di samping itu dapat dilihat dari semangat dan gairah mengajarnya, serta mampu mengevaluasi hasil pembelajaran sesuai dengan kaidah-kaidahnya.

Sedangkan bila ditinjau kinerja guru dari segi hasil, guru dikatakan berhasil apabila pembelajaran yang diberikannya mampu mengubah perilaku sebahagian besar peserta didik ke arah penguasaan kompetensi Inti dan kompetensi Dasar.

Dalam penelitian ini, peneliti hanya fokus pada kinerja proses yang dilaksanakan oleh guru mulai dari merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan mengevaluasi hasil pembelajaran

Dari pengamatan awal di pada salah satu Sekolah Dasar Negeri di kecamatan Talawi Kota Sawahlunto yang dilakukan melalui pemantauan dan bertanya langsung kepada pengawas Sekolah Dasar di Kecamatan

Talawi Kota Sawahlunto, penulis melihat adanya fenomena-fenomena yang menunjukkan masih rendahnya kinerja guru. Hal ini terlihat masih terdapat 2 orang guru dari 10 orang guru yang belum melaksanakan tugasnya sebagai guru dengan baik, di mana masih ditemui adanya guru yang tidak melengkapi program pembelajaran disaat masuk ke ruang belajar.

Dari sisi lain juga teramati ada 2 orang guru dari 10 orang guru yang kurang mampu untuk mengelola kelas dengan baik. Hal ini terlihat dalam suasana kelas yang hiruk-pikuk pada jam pembelajaran, sedangkan guru asyik menerangkan materi pembelajaran, Teramati juga lemahnya kemampuan guru dalam menata kondisi kelas, dalam melibatkan siswa untuk berinteraksi dalam pembelajaran. Penggunaan metode ceramah dalam belajar yang monoton.

Kinerja sebahagian guru yang masih kurang baik dalam melaksanakan proses pembelajaran, pada saat pengawas melakukan supervisi di beberapa Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Talawi Kota Sawahlunto, masih ditemui juga ada 4 orang guru dari 10 orang guru yang belum mampu menghidupkan suasana belajar di kelas, misalnya penggunaan media pembelajaran yang belum variatif.

Menurut Timpe (1993:31-32) ada sembilan faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu (1). perilaku (2). sikap (3). Tindakan-tindakan rekan kerja, (4). bawahan (5). pimpinan (6). Motivasi (7). Sumber daya (8). Ekonomi. (9) tanggung jawab.

Pendapat lain dari Hamzah dan Lamatenggo (2012:132-133) ”ada sepuluh faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai diantaranya: a) usaha, b) motivasi, c) kemampuan, d) keterampilan, e) ketepatan persepsi terhadap peran atau tugas, f) kesempatan untuk berkinerja, g) ketersediaan sumber daya yang dibutuhkan, h) faktor kelompok, i) faktor organisasi, j) faktor lingkungan (gaya kepemimpinan atasan, keamanan tempat kerja, dan iklim organisasi)

Menurut Wibowo (2012:101) ”pelaksanaan kinerja akan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor baik bersumber dari pekerja sendiri maupun bersumber dari organisasi”. Dari pekerja sangat dipengaruhi oleh kemauan dan kemampuan, sedangkan dari organisasi dipengaruhi oleh pemimpin memberdayakan pekerjanya.

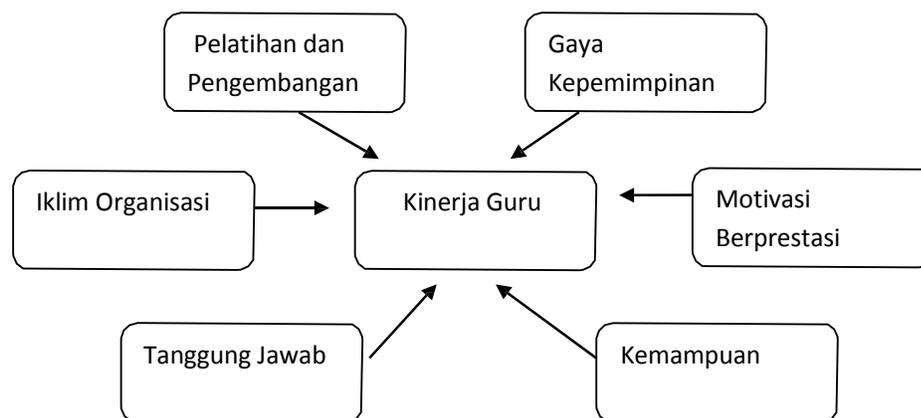
Kinerja seseorang baik, disebabkan karena orang tersebut mempunyai kemampuan tinggi dan tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang yang bersangkutan tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.

Baik pendapat Timpe A Dale, Hamzah dan Lamatenggo serta Wibowo hampir punya pendapat yang sama bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja atau kemauan untuk berprestasi sangat berpengaruh terhadap kinerja, fungsi kepemimpinan sebagai penggerak/dinamisator dan koordinator dari segala sumber yang ada, baik sumber daya manusia, sumber daya alam, semua dana, sarana yang disiapkan untuk mencapai

tujuan organisasi makanya kepemimpinan menjadi inti dari sebuah manajemen dan organisasi

Berdasarkan teori-teori diatas disintesisikan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah: (1) gaya kepemimpinan, (2) motivasi berprestasi, (3) kemampuan, (4) Tanggung Jawab (5) iklim organisasi, (6) Pelatihan dan Pengembangan.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja



Gambar 1 : Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja

Kinerja guru salah satunya sangat dipengaruhi oleh proses kepemimpinan kepala sekolah yang bersangkutan. Semakin baik proses kepemimpinan kepala sekolah maka diduga hal itu akan semakin meningkatkan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik. Menurut Gibson (1998:57) ” An important part of a manager’s job is to define performance in advance-that is, to state what results are desired. Artinya bagian yang terpenting dari pekerjaan seorang pimpinan

adalah untuk menetapkan kemajuan, kinerja pada tingkat lebih lanjut sesuai dengan hasil yang diharapkan.

Dengan adanya manajemen yang baik, kepala sekolah akan dapat mengelola proses pembelajaran secara lebih baik sehingga tercipta suasana kerja yang mampu menumbuhkan kinerja yang baik pula. Kinerja guru akan baik jika melaksanakan proses pembelajaran sesuai standar proses seperti guru mengetahui karakteristik peserta didik, guru mempunyai volume suara yang bisa didengar oleh seluruh peserta didik di dalam ruang belajar, tutur kata guru santun dan mudah dimengerti oleh peserta didik bahkan guru mampu menyesuaikan materi pembelajaran dengan kecepatan dan kemampuan belajar peserta didik. Kreativitas guru sangat diharapkan dalam melaksanakan proses pembelajaran, guru juga dituntut untuk mampu membelajarkan peserta didik melalui media alat peraga, media yang baik adalah media yang bisa disentuh peserta didik. Guru juga dituntut untuk punya kepribadian yang baik, jujur dan obyektif dalam membimbing peserta didik, serta bertanggung jawab terhadap tugas yang diembannya. Oleh karena itu, kepala sekolah selaku pemimpin adalah memberi bimbingan, mengerakan, mengarahkan, kinerja guru. Sedangkan menurut Danim (2005:74) ”bahwa kepemimpinan kepala sekolah menepati urutan tertinggi dalam daftar faktor kondisional yang mendorong perubahan-perubahan disekolah”.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan terhadap peningkatan kinerja guru. Guru-guru yang memiliki motivasi

kerja yang tinggi cenderung akan selalu berusaha untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik dan selalu mencari pekerjaan yang menantang. Menurut Hamzah (2012;6) “motivasi terjadi apabila seseorang mempunyai keinginan dan kemauan untuk melakukan sesuatu kegiatan atau tindakan dalam rangka mencapai tujuan tertentu”. Motivasi pada diri seseorang dapat berubah bila motif yang mendorong nya untuk melaksanakan aktivitas juga berubah. Karena motivasi bukan sesuatu yang bebas dari pengaruh-pengaruh dari luar diri, misalnya pengaruh lingkungan, kemampuan fisik, pengalaman masa lampau, taraf intelegensi, minat dan cita-cita hidup. Menurut Craig C Pinder (2008;11) “Motivasi” is a buzzword in virtually all work settings and educational institutions”, yang berarti motivasi adalah kata kunci sebenarnya dalam pengaturan kerja dan stuasi pendidikan.

Faktor lain yang diduga juga ikut mempengaruhi kinerja guru adalah Kemampuan. Orang yang berkemampuan baik, akan lebih baik merumuskan tujuan bila dibandingkan dengan orang yang berkemampuan rendah. Serta kemampuan untuk memperbaiki / mengoreksi diri agar lebih baik. Kenyataan dilapangan terlihat bahwa sebagian guru sangat sukar untuk merubah karena kemampuan yang mereka miliki rendah.

Tanggung Jawab juga diduga ikut mempengaruhi kinerja guru, karena tanggung jawab guru adalah keyakinan seorang guru dalam melaksanakan tugas dan kewajiban berdasarkan atas pertimbangan profesi. Paling sedikit ada enam tugas dan tanggung jawab guru menurut Prof

Udin Syaefudin Saud (2010:32) diantaranya. 1) guru bertanggung jawab atas tugasnya sebagai pengajar. 2) guru bertanggung jawab atas tugasnya sebagai pembimbing. 3) guru bertanggung jawab atas tugasnya sebagai Administrator kelas. 4) guru bertanggung jawab atas tugasnya sebagai pengembang kurikulum. 5) guru bertanggung jawab atas tugasnya sebagai mengembangkan profesi. 6) guru bertanggung jawab atas tugasnya untuk membina hubungan dengan masyarakat.

Tugas dan tanggung jawab guru sebagai pengajar lebih menekankan kepada tugas dalam merencanakan dan melaksanakan pembelajaran. Tugas dan tanggung guru sebagai pembimbing memberikan tekanan kepada tugas memberikan bantuan kepada siswa dalam memecahkan masalah yang dihadapinya. Tugas dan tanggung jawab sebagai admistrator kelas pada hakikatnya merupakan jalinan antara ketatalaksanaan bidang pengajaran dan ketatalaksanaan pada umumnya. Tanggung jawab mengembangkan kurikulum membawa implikasi bahwa guru dituntut untuk selalu mencari gagasan-gagasan baru. Tanggung jawab mengembangkan profesi pada dasarnya ialah tuntutan dan panggilan untuk selalu mencintai, menghargai, menjaga, dan meningkatkan tugas dan tanggung jawab profesinya. Tanggung jawab dalam membina hubungan dengan masyarakat berarti guru harus dapat berperan menempatkan sekolah sebagai bagian integral dari masyarakat serta sekolah sebagai pembaharu masyarakat.

Iklm Organisasi merupakan faktor lain yang diduga ikut juga mempengaruhi kinerja guru. Iklm organisasi (*organizational climate*) merupakan hal terpenting sebagai gambaran kondusif atau tidaknya suatu organisasi sebagai pendukung atau penunjang kerja bagi anggota-anggotanya.

Iklm organisasi adalah upaya suatu organisasi secara efektif mengerakkan setiap anggotanya sebagai sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Iklm lebih berfokus pada suatu himpunan tenaga yang mendorong dari dalam organisasi yang membuat organisasi itu bekerja secara efektif.

Menurut Gilmer (1967); Nurhizrah Gistituati (2009:44) mendefenisikan iklm organisasi sebagai semua karakteristik yang membedakan organisasi satu dengan organisasi lainnya, yang mempengaruhi tingkah laku individu didalam organisasi tersebut. Tingkah laku yang yang dipengaruhi diantaranya: a) tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugasnya, b) hubungan kerja yang dibangun dalam organisasi sekolah, c) kepercayaan pimpinan kepada bawahan, d) penekanan pekerjaan pada prestasi kerja, e) dukungan berupa fasilitas kerja yang diberikan pimpinan pada bawahan, f) kesempatan untuk tumbuh dan mengembangkan karier bagi bawahan, g) keadilan dalam memperoleh kesempatan promosi h) tanggap terhadap perubahan.

Faktor lain juga di duga mempengaruhi kinerja guru adalah pelatihan dan pengembangan, karena pelatihan dan pengembangan mutlak

diperlukan, kemutlakan itu tergambar pada berbagai manfaat dari pelatihan dan pengembangan yang dilaksanakan oleh guru. Manfaat pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan bagi guru, diantaranya: 1) membantu para guru membuat keputusan dengan lebih baik, 2) meningkatkan kemampuan para guru menyelesaikan masalah yang dihadapi, 3) timbulnya dorongan dari para guru untuk terus meningkatkan motivasi dan kemampuan kerjanya, 4) meningkatkan kemampuan guru untuk mengatasi stress, frustasi dan konflik, 5) meningkatkan kemampuan guru dalam memahami peserta didik, 6) membuat guru lebih mandiri.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, peneliti mengidentifikasi beberapa masalah yang menjadi latar belakang penelitian ini yaitu variabel-variabel yang diduga menjadi penyebab rendahnya Kinerja guru. Rendahnya kinerja guru dipengaruhi banyak faktor, diantaranya. Kepemimpinan Transformasional yang belum mampu membawa perubahan, motivasi berprestasi yang masih rendah, kemampuan yang masih rendah, tanggung jawab yang sering diabaikan, iklim organisasi yang belum kondusif, pelatihan dan pengembangan yang belum merata.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, masalah utama yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah kinerja guru, terdapat berbagai faktor yang diduga mempengaruhi kinerja Guru, mengingat keterbatasan peneliti dari sisi kemampuan akademik, biaya, waktu dan banyaknya fenomena permasalahan dilapangan, maka penelitian ini hanya dibatasi pada faktor kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X_1), dan motivasi berprestasi (X_2). Batasan masalah ini dilakukan karena memang penulis merasa bahwa variabel-variabel yang akan diangkat dalam penelitian ini memang benar-benar variabel yang perlu diteliti.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah, dan pembatasan masalah, yang dikemukakan di atas maka masalah yang dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kepemimpinan transformasional kepala sekolah berkontribusi terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Talawi Kota Sawahlunto ?
2. Apakah motivasi berprestasi berkontribusi terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Talawi Kota Sawahlunto ?
3. Apakah kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi berprestasi secara bersama-sama berkontribusi terhadap Kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Talawi Kota sawahlunto ?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan:

1. Kontribusi kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Talawi Kota Sawahlunto.
2. Kontribusi motivasi berprestasi terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Talawi Kota Sawahlunto.
3. Kontribusi kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi berprestasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Talawi Kota Sawahlunto

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat Teoritis dan praktis.

1. Manfaat Teoritis

Dapat menambah keilmuan bagi peneliti dalam dunia pendidikan pada umumnya, dan sebagai bahan acuan bagi peneliti lain yang sejenis untuk membahas lebih jauh tentang kepemimpinan transformasional dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai masukan kepada Kepala Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Sawahlunto, kepala sekolah, Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Talawi Kota Sawahlunto dan penulis

- a) Kepala Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Sawahlunto, guna menentukan kebijakan-kebijakan, yang berkaitan dengan peningkatan kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Talawi Kota Sawahlunto
- b) Kepala Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Talawi Kota Sawahlunto guna meningkatkan wawasan bahwa pentingnya peranan kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap peningkatan kinerja guru
- c) Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Talawi Kota Sawahlunto guna meningkatkan wawasan bahwa pentingnya peranan motivasi berprestasi yang mampu meningkatkan kinerja guru
- d) Bagi penulis sendiri sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan