

**KONTRIBUSI KEPMIMPINAN KHARISMATIK KEPALA
SEKOLAH DAN MOTIVASI BERAFILIASI TERHADAP
KINERJA PEMBELAJARAN GURU SD NEGERI DI
KECAMATAN SUNGAI LIMAU
KAB. PADANG PARIAMAN**

TESIS



OLEH

LATIPAH

NIM : 1103595

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

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

ABSTRACT

LATIFAH, 2013. Principal contribution of Charismatic of leadership and motivation is affiliated to the performance of primery scool teacher in district Sungai Limau. Padang state university graduate thesis.

Education is major factor to create quality human resources quality human been from the in creasing teachers, teaching performance. The purposef this study was to see whether the charismatic leadership of the scool principal and motivation to contribute to the performance of the affiliated primery scool teacher in the district Sungai Limau. The hypothesis of this study were : (1) charismatic leadership contributite to teacher teaching performance. (2) motivation affiliatid contribute to the teaching performance of teacher.(3) charismatic leadership motivation teaching affiliatid contribute to the performance of teachers. The study population was all teachers whose status of civil servantsn Sungai Limaui.

Population sample was all 229 people and samples 73 piople. This research was done by using stratified proportional random sampling. The data was collected using questionnaire. Validity and reliability of the data has been analyzed using correlation and regression technique charismatic leadership contribution to the teach performance of teacher was 12,1%, motivation affiliated teching performance of teacher contributiing to about 10,8%, 10,8 % , and charismatic leadership and motivation affiliated with each contributing to the performance of approximately 17,5, of teachers teaching. Echievement level scores for the performance categoris of teacher teaching nough. While charismatic leadership and and motivation average qaffiliatid contributing nough. Thus, charismatic leadership and motivasional affiliated teachers have contributed to the teaching performance of teachers in primery scools in the district Sungai Limau.

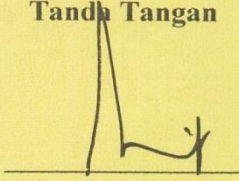
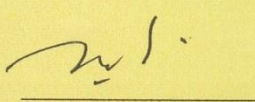
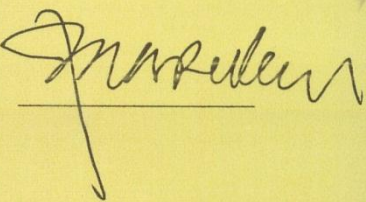

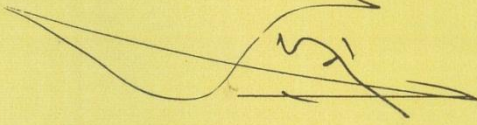
ABSTRAK

LATIFAH, 2013. Kontribusi Kepemimpinan Karismatik Kepala Sekolah dan motivasi berafiliasi terhadap kinerja pembelajaran guru SD di kecamatan Sungai Limau. Tesis Program PascaSarjana Universitas Negeri Padang

Pendidikan adalah faktor utama untuk menciptakan kualitas SDM yang baik. Sumberdaya manusia yang berkualitas dapat dilihat dari meningkatnya kinerja pengajaran guru. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat apakah kepemimpinan kharismatik kepala sekolah dan motivasi berafiliasi berkontribusi terhadap kinerja pembelajaran guru sekolah dasar di kecamatan Sungai Limau. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah: 1) Kepemimpinan kharismatik berkontribusi terhadap kinerja pembelajaran guru. 2) Motivasi berafiliasi berkontribusi terhadap kinerja pembelajaran guru. 3) Kepemimpinan kharismatik dan motivasi berafiliasi berkontribusi terhadap kinerja pembelajaran guru.

Populasi penelitian ini adalah semua guru yang statusnya pegawai negeri sipil di kecamatan Sungai Limau. Jumlah populasi adalah 229 orang dan sampel 73 orang. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik *stratified roporsional random sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Validitas dan reliabilitas data telah dianalisis dengan menggunakan teknik korelasi dan regresi. Kontribusi kepemimpinan karismatik terhadap kinerja pembelajaran guru adalah 12,1%, motivasi berafiliasi berkontribusi terhadap kinerja pembelajaran guru sekitar 10,8%, dan kepemimpinan kharismatik dan motivasi berafiliasi bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja pembelajaran guru sekitar 17,5%. Tingkat pencapaian skor untuk kinerja pembelajaran guru kategori cukup. Sedangkan kepemimpinan karismatik, dan motivasi berafiliasi rata-rata memberikan kontribusi cukup. Jadi kepemimpinan karismatik dan motivasi berafiliasi para guru telah memberikan kontribusi terhadap kinerja pembelajaran guru di sekolah dasar di kecamatan Sungai Limau.

**PERSETUJUAN KOMISI
UJIAN TESIS MAGISTER KEPENDIDIKAN**

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

Mahasiswa

Mahasiswa : **LATIPAH**

NIM. : 1103595

Tanggal Ujian : 15 - 8 - 2013

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT sebagai ungkapan syukur atas berkah, rahmat dan karuniaNya yang telah dilimpahkan kepada penulis sehingga Tesis yang berjudul **"Kontribusi Kepemimpinan Kharismatik dan Motivasi Berafiliasi terhadap Kinerja Pembelajaran Guru SD di Kecamatan Sungai limau Kabupaten Padang Pariaman"** ini dapat diselesaikan sebagaimana adanya. Tesis ini ditulis untuk memenuhi persyaratan mendapatkan gelar Magister pada Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.

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

1. Dr. H.Yahya, M. Pd, sebagai pembimbing I, dan Dr. Ahmad Sabandi, M. Pd sebagai pembimbing II, yang telah ikhlas membimbing dan memberikan sumbangan pemikiran, pengetahuan, saran, kritikan, dan arahan dalam penyelesaian tesis ini.
2. Prof. Dr. H. Sufyarma Marsidin M. Pd, Prof. Dr. Kasman Rukun M. Pd, dan Dr. Jasrial M. Pd, sebagai contributor yang telah memberikan sumbangan, kritik, ide, dan saran demi sempurnanya tesis ini.
3. Pimpinan Program pascasarjana Universitas Negeri Padang yang telah memberikan kemudahan dan fasilitas selama penyelesaian tesis ini.

4. Para dosen Program pascasarjana Universitas Negeri Padang yang telah membimbing penulis selama masa perkuliahan serta segenap karyawan program pascasarjana Universitas Negeri Padang yang telah memberikan pelayanan pada penulis.
5. Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Padang Pariaman yang telah memberikan bantuan dan izin dalam melaksanakan penelitian.
6. Kedua orang tua, suami terkasih dan anak-anak tersayang yang telah memberikan bantuan, semangat dan dorongan dalam melaksanakan kuliah dan penulisan tesis ini.
7. Rekan mahasiswa Pascasarjana Universitas Negeri Padang yang telah banyak membantu penyelesaian tesis ini.

Tiada harapan penulis, kecuali Allah yang akan membalas semua bantuan, dorongan, dan kemudahan yang telah diberikan sebagai suatu amal.

Penulis

LATIPAH

DAFTAR ISI

ABSTACT	i
ABSTRAK	ii
PERSETUJUAN AKHIR	iii
PERSETUJUAN KOMISI	iv
LEMBAR 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	9
C. Pembatasan Masalah	12
D. Rumusan Masalah	13
E. Tujuan Penelitian	13
F. Manfaat Penelitian	14
BAB II KAJIAN TEORITIS	
A. Landasan Teori	16
1. Pengertian	16
2. Kepemimpinan Kharismatik	32
3. Motivasi Berafilisi	43
B. Penelitian Relevan	51
C. Kerangka Berfikir.....	52
D. Hipotesis Penelitian.....	56

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	58
B. Populasi Penelitian	59
C. Defenisi Operasional	65
D. Instrumen Penelitian.....	66
E. Teknik Pengumpulan Data	72
F. Teknik Analisis Data	72

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data.....	75
B. Pemeriksaan Persyaratan Analisis	83
C. Pengujian Hipotesis.....	86
D. Pembahasan	98
E. Keterbatasan Penelitian	104

BAB V KESIMPULAN IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan	106
B. Implikasi.....	108
C. Saran.....	110

DAFTAR RUJUKAN

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

1. Penyebaran populasi menurut pendidikan dan masa kerja	61
2. Hasil perhitungan sampel	66
3. Penyebaran sempael menurut pendidikan dan strata	67
4. Kisi-kisi instrumen penelitian sebelum uji coba	76
5. Kisi-kisi instrumen penelitian setelah uji coba	78
6. Rangkuman analisis keandalan instrument	80
7. Persentasi tingkat pencapaian dan kategori	81
8. Distribusi frekuensi data kinerja pengajaran guru (Y)	84
9. Tingkat pencapaian responden setiap indikator kinerja pengajaran guru	85
10. Distribusi frekuensi kepemimpinan kharismatik kepala sekolah (X_1)	86
11. Tingkat pencapaian respon setiap indicator motivasi berafiliasi(X_2)	88
12. Distribusi frekuensi data motivasi berafiliasi (X_2)	89
13. Tingkat pencapaian respon setiap indikato r motivasi berafiliasi.....	90
14. Rangkuman hasil uji normalitas data kinerja pengajaran gurui, kepemimpinan kharismatik,dan motivasi berafiliasi	92
15. Rangkuman analisis homogenitas variansi	93
16. Rangkuman hasil uji independensi antar variable, iklim organisasi (X_1) dan insentif (X_2)	93
17. Rangkuman Hasil Analis Korelasi kepemimpinan kharismatik dengan kinerja pengajaran guru.....	94
18. Rangkuman Analisis Regresi Kepemimpinan Kharismatik terhadap kinerja pengajaran guru.....	95
19. Rangkuman analisis kolerasi motivasi berafiliasi dengan kinerja pengajaran guru motivasi	97
20. Rangkuman Analisis motivasi berafiliasi terhadap kinerja pengajaran guru	98

21. Rangkuman Hasil Analisis kolerasi ganda kepemimpinan kharismatik dan motivasi berafiliasi dengan kinerja pengajaran guru.....	101
22. Rangkuman analisis regresi kepemimpinan kharismatik dan motivasi berafiliasi terhadap kinerja pengajaran guru	02
23. Kontribusi kepemimpinan kharismatik (X_1) motivasi berafiliasi dan (X_2) terhadap kinerja pengajaran guru	04
24. Rangkuman analisis kolerasi persial	04

DAFTAR GAMBAR

1. Kerangka Pemikiran
2. Histogram kinerja pengajaran guru (Y)
3. Histogram kepemimpinan kharismatik (X_1)
4. Histogram motivasi berafiliasi (X_2)
5. Regresi linear kepemimpinan kharismatik (X_1) dan motivasi berafiliasi (Y)
Regresi Linear motivasi berafiliasi (X_2) dan kinerja pengajaran guru (Y)
6. Regresi ganda kepemimpinan kharismatik (X_1), dan motivasi berafiliasi
(X_2) terhadap kinerja pengajaran guru (Y)

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Guru adalah salah satu tenaga kependidikan yang mempunyai peran sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan tujuan pendidikan. Karena guru yang langsung bersinggungan dengan peserta didik, untuk memberikan bimbingan yang akan menghasilkan tamatan yang diharapkan. Guru merupakan sumber daya manusia yang menjadi perencana, pelaku dan penentu tercapainya tujuan pendidikan. Guru merupakan tulang punggung dalam kegiatan pendidikan terutama yang berkaitan dengan kegiatan proses belajar mengajar. Tanpa adanya peran guru maka proses belajar mengajar akan terganggu bahkan gagal. Oleh karena itu dalam manajemen pendidikan peranan guru dalam upaya keberhasilan pendidikan selalu ditingkatkan, kinerja atau prestasi kerja guru harus selalu ditingkatkan mengingat tantangan dunia pendidikan untuk menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang mampu bersaing di era global. Saediman (2005:125) mengemukakan guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumberdaya manusia yang potensial dibidang pembangunan. Oleh karena itu, guru merupakan salah satu unsur dibidang pendidikan harus berperan aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang.

Tugas Keprofesionalan Guru menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 pasal 20 (a) Tentang guru dan Dosen adalah merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Tugas pokok guru tersebut diwujudkan dalam proses belajar mengajar serta tugas guru dalam kelembagaan merupakan bentuk kinerja guru.

Kinerja guru dapat diartikan sebagai pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing sekolah, namun hasil kerja itu sendiri juga menunjukkan kinerja. Kinerja guru dilakukan dengan memaksimalkan fungsi dan manfaat dari sumber daya guru. Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi sumber daya guru yang berasal dari dalam dan luar diri guru.

Wibowo (2009 : 72) Standar kinerja guru yang efektif didasarkan pada pekerjaan yang tersedia, dipahami, disetujui, spesifik dan terukur, berorientasi pada waktu, tertulis dan terbuka untuk berubah. Jika hal tersebut terpenuhi, maka standar kinerja yang baik akan dapat terpenuhi karena adanya motivasi yang tumbuh dalam diri guru. Guru dalam mengerjakan tugasnya dengan baik, seringkali ditentukan oleh penilaian terhadap kinerjanya. Penilaian tidak hanya dilakukan untuk mengukur tingkat efisiensi penggunaan sumberdaya yang ada dan mengidentifikasi hal-hal yang perlu diperbaiki. Penilaian terhadap kinerja merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja guru. Bagian-bagian

yang menunjukkan kemampuan guru kurang dapat diidentifikasi, diketahui sehingga dapat ditentukan strategi dalam meningkatkan kinerjanya.

Kepala sekolah sebagai pemimpin dalam pendidikan formal perlu memiliki wawasan kedepan. Menurut Arikunto (1993:107) sekolah yang baik adalah sekolah yang dapat menciptakan suasana kekeluargaan, semangat kerjasama yang tinggi, hubungan yang akrab antar warga sekolah. Kepemimpinan yang baik akan berdampak kepada tenaga-tenaga berkualitas dalam berbagai bidang sebagai pemikir, pekerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas. Hal yang terpenting bahwa melalui pendidikan kita menyiapkan tenaga-tenaga yang terampil, berkualitas dan tenaga yang siap pakai memenuhi kebutuhan masyarakat bisnis dan industry, serta masyarakat lainnya.

Pada dasarnya kepala sekolah melakukan tiga fungsi sebagai berikut yaitu: membantu para guru memahami, memilih dan merumuskan tujuan pendidikan yang akan dicapai, menggerakkan para guru, para siswa dan anggota masyarakat untuk mensukseskan program-program pendidikan di sekolah. Menciptakan sekolah sebagai lingkungan kerja yang harmonis, sehat, dinamis, nyaman sehingga segenap anggota dapat bekerja dengan penuh produktifitas dan memperoleh kepuasan kerja yang tinggi.

Dari pendapat tersebut menunjukkan betapa pentingnya kepala sekolah sebagai sosok pimpinan yang diharapkan dapat mewujudkan harapan bangsa. Oleh karena itu diperlukan seorang kepala sekolah yang

mempunyai wawasan kedepan dan kemampuan yang memadai dalam menggerakkan organisasi sekolah.

Dalam peranannya sebagai seorang pendidik kepala sekolah harus mampu menanamkan, memajukan dan meningkatkan nilai mental, moral, fisik dan artistik kepada para guru atau tenaga fungsional yang lainnya, tenaga administrasi (staf) dan kelompok para siswa atau peserta didik. Untuk menanamkan peranan ini kepala sekolah harus menunjukkan sikap persuasif dan keteladanan. Sikap persuasif dan keteladanan inilah yang akan mewarnai kepemimpinan termasuk didalamnya pembinaan yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap guru yang ada disekolah tersebut. Kepala sekolah sebagai educator, supervisor, motivator yang harus melaksanakan pembinaan kepada guru di sekolah yang dipimpinnya karena faktor manusia merupakan faktor sentral yang menentukan seluruh gerak aktivitas suatu organisasi, walau secanggih apapun teknologi yang digunakan tetap faktor manusia yang menentukannya.

Dalam fungsinya sebagai penggerak para guru, kepala sekolah harus mampu menggerakkan guru agar kinerjanya menjadi meningkat karena guru merupakan ujung tombak untuk mewujudkan manusia yang berkualitas. Guru akan bekerja secara maksimum apabila didukung oleh beberapa faktor diantaranya adalah kepemimpinan kepala sekolah, yang merupakan motivasi bagi guru dalam melaksanakan tugasnya sehari hari.

Bekerja tanpa motivasi akan cepat bosan, karena tidak adanya unsur pendorong. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya gairah kerja guru, agar guru mau bekerja keras dengan menyumbangkan segenap kemampuan, pikiran keterampilan untuk mewujudkan tujuan pendidikan. Guru menjadi seorang pendidik karena adanya motivasi untuk mendidik. Bila tidak punya motivasi maka ia tidak akan berhasil untuk mendidik atau jika dia mengajar karena terpaksa saja karena tidak kemauan yang berasal dari dalam diri guru. Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada pada diri seorang manusia yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya sekitar imbalan moneter, dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau negative. Hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

Pada diri seorang guru mempunyai cadangan energy potensial, bagaimana energi tersebut akan dilepaskan atau digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Menurut Mc. Clelland (1961) energy yang dilepaskan karena didorong oleh: 1) kekuatan motif dan kebutuhan dasar yang terlibat, 2) harapan keberhasilan, dan 3) nilai insentif yang terlekat pada tujuan. Selanjutnya menurut Mc.Clelland bahwa hal-hal yang memotivasi seseorang adalah: 1) kebutuhan akan prestasi, 2) kebutuhan akan afiliasi, 3) kebutuhan akan kekuasaan.

Dengan demikian bagi kepala sekolah dalam memotivasi guru hendaknya menyediakan peralatan, membuat suasana kerja yang menyenangkan, dan memberikan kesempatan promosi/kenaikan pangkat, memberi imbalan yang layak baik dari segi moneter maupun non moneter. Disamping guru sendiri harus memiliki daya dorong yang berasal dari dalam dirinya untuk berprestasi dalam karirnya sebagai pendidik, pengajar dan pelatih agar tujuan sekolah (tujuan pendidikan) dapat tercapai.

Penulis mencoba mengkaji fenomena yang terjadi pada guru-guru SD negeri di Kecamatan Sungai Limau, bahwa terdapat kecendrungan melemahnya kinerja pembelajaran guru. Dimana berdasarkan temuan pra survey yang penulis amati pada bulan November 2012 untuk 41 SD negeri yang ada maka penulis amati sepuluh sekolah, berdasarkan pengamatan tersebut ditemukan rendahnya kinerja pembelajaran guru SD di kecamatan Sungai Limau yang dilihat antara lain: 1), Penyusunan RPP yang belum sesuai menurut acuan seperti yang tertuang pada Peraturan Pemerintah NO 32 tahun 2013, 2) Pelaksanaan pembelajaran yang kacau balau tidak terarah yang penting siswa bisa belajar, 3). Pelaksanaan penilaian tidak terlaksana sesuai dengan program, 4). Analisis hasil evaluasi pembelajaran tidak pernah dilakukan, 5). Perbaikan dari hasil evaluasi belajar tidak berjalan menurut semestinya. 6) dan pengayaan sebagai pengembangan siswa yang cepat dalam proses belajar mengajar dikelas selalu terabaikan..

Tugas guru yang rutin dalam kegiatan belajar mengajar menunjukkan fenomena bahwa guru mengajar hanya sebuah rutinitas belaka tanpa adanya inovasi pengembangan lebih lanjut, bahkan adanya beberapa konsep metode belajar mengajar yang baru seperti *quantum teaching* atau belajar aktif.

Guru terlihat kurang termotivasi untuk berprestasi, dia hanya sebagai pengajar saja yang bertugas mengajar kemudian mendapat gaji/honor tanpa mempedulikan segi-segi pendidikan lainnya, seperti melakukan bimbingan kepada siswa, tidak jalan program remedial dan pengayaan. Disamping itu penulis amati terdapatnya kepemimpinan kepala sekolah yang belum menunjukkan kepemimpinan seorang pemimpin yang berkharisma tinggi. Dimana kepala sekolah kurang dapat memperhatikan karakteristik bawahan pada situasi tertentu. Kepala sekolah kurang melakukan komunikasi secara terbuka kepada guru sehingga fungsi kepemimpinan kepala sekolah kurang dihargai oleh para guru.

Menurunnya kinerja para guru bisa disebabkan oleh beberapa faktor, namun penulis hanya melihat dari segi kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi guru, dalam hal ini adalah kepemimpinan kharismatik dan motivasi berafiliasi, sejauh mana kepala sekolah dalam melakukan kepemimpinan kepada guru dan berpengaruh terhadap kinerja pembelajaran guru. Juga sejauh mana motivasi berafiliasi yang dimiliki oleh seorang guru itu pada akhirnya akan berpengaruh terhadap tugasnya sendiri sebagai pengajar. Kepala sekolah tidak hanya berperan dalam melakukan pengawasan pada

guru, dengan nilai kinerjanya, namun dia berperan juga dalam penggerakan guru agar mau melakukan tugas secara sukarela. Disini peran kepala sekolah itu harus didasarkan kepada kepekaan dan pertimbangan yang baik sebagai mitra kerja maupun penyelesaian tugas dan tanggungjawab.

Kepala sekolah yang ingin mempraktekkan kepemimpinan kharismatik sebaiknya menerapkan pendekatan ilmu perilaku untuk meningkatkan kharisma mereka dan mereka harus menekankan pada pandangan jamak dari motivasi untuk memperlihatkan bahwa perilaku guru berasal dari banyak kebutuhan yang berbeda. Demikian juga kepala sekolah dalam mempraktekkan kepemimpinan terhadap guru dengan memperhatikan kondisi dan situasi para guru akan memberi sumbangan terhadap kemajuan proses belajar mengajar di sekolah yang dipimpinnya.

Para kepala sekolah sebaiknya mencari jawaban atas teka teki bagaimana dapat meningkatkan kinerja guru. Sayangnya sebagian besar dari kepala sekolah lengah terhadap hal yang demikian. Sehingga pertanyaan bermunculan untuk mencari jawaban terhadap melemahnya kinerja guru. Disisi lain buku-buku petunjuk tentang kepemimpinan, buku yang berkaitan dengan kinerja guru sangat sulit didapati di sekolah dasar serta pelatihan dan pembinaan dari lembaga khusus terhadap manajemen sekolah masih belum merata untuk semua kepala sekolah, sehingga pola kepemimpinan berjalan apa adanya.

Bisa jadi fenomena rendahnya kinerja pembelajaran guru SD negeri di kecamatan Sungai Limau disebabkan adanya kepemimpinan kepala sekolah yang tidak berkenaan dihati para guru, serta faktor motivasi berafiliasi guru yang kurang disamping faktor lainnnya. Oleh karena itu perlu dikaji lebih lanjut mengenai kepemimpinan kharismatik oleh kepala sekolah dan motivasi berafiliasi para guru SD di kecamatan Sungai Limau dalam kaitannya mengacu pada uraian latar belakang masalah diatas, maka diangkat judul penelitian “Kontribusi Kepemimpinan Kharismatik Kepala Sekolah dan Motivasi Berafiliasi Terhadap Kinerja Pembelajaran Guru SD di Kecamatan Sungai Limau ”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah terdapat banyak faktor yang diduga dapat mempengaruhi kinerja pembelajaran guru. Secara umum faktor yang mempengaruhi, yaitu dorongan dari luar diri seseorang guru dan dorongan yang tumbuh karena pengaruh dari dalam diri guru tersebut.

Motivasi berafiliasi merupakan dorongan yang timbul dari dalam diri seorang guru, baik secara sadar atau tidak untuk melakukan sesuatu tindakan atau pekerjaan agar tercapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan timbulnya dorongan dari dalam diri dan kesadaran guru-guru untuk mematuhi aturan-aturan atau norma-norma yang berlaku akan mempengaruhi kinerja guru dalam menjalankan tugasnya. Jadi diduga guru-guru yang mempunyai

motivasi berafiliasi yang tinggi akan lebih baik kinerja pembelajarannya dari pada guru- yang memiliki motivasi berafiliasi rendah.

Komitmen merupakan perjanjian dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan kesadaran. Guru yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap tugas akan meningkatkan kesadaran dan tanggung jawabnya terhadap pekerjaan, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja pembelajarannya. Diperkirakan guru yang memiliki komitmen kerja yang rendah akan menjadi kurang sukses dalam menjalankan pekerjaannya.

Kinerja pembelajaran juga dipengaruhi oleh iklim kerja sama, iklim kerja sama yang bagus dengan hubungan kerja yang harmonis antara sesama guru, guru dengan kepala sekolah, guru dengan guru dengan siswa, guru dengan orang tua siswa dan guru dengan masyarakat. Apabila suasana kerja yang dirasakan guru baik dan kondusif, maka diperkirakan akan ikut mempengaruhi kinerja pembelajaran guru .

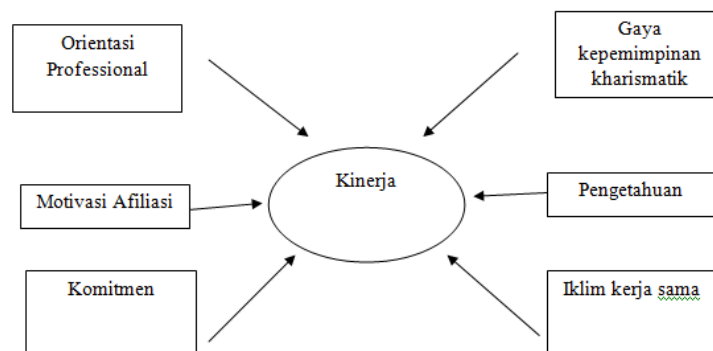
Kepemimpinan kharismatik kepala sekolah akan membuat guru mempunyai kecenderungan dalam dirinya untuk merasa terlibat aktif dan penuh rasa tanggungjawab dalam melaksanakan tugasnya. Sebagai seorang pemimpin yang kharismatik, kepala sekolah di tuntut untuk memiliki sikap keteladanan, mampu menumbuhkan kreativitas, mampu memotivasi, mawas diri dan mampu mengembangkan rasa tanggungjawab terhadap sekolah.

Kepemimpinan kharismatik kepala sekolah mempunyai kontribusi terhadap kinerja pembelajaran guru, kepemimpinan kepala sekolah yang

tepat atau serasi sering membuat guru merasa dihargai dan dibutuhkan oleh pemimpinnya. Hal ini mendorong guru melaksanakan tugas sebaik mungkin.

Kinerja pembelajaran guru juga dipengaruhi oleh orientasi profesional, bagaimana guru memandang atau memahami profesionalnya sebagai guru. Keprofesional dapat mempengaruhi tingkah laku guru, dengan demikian keprofesionalan yang mendasar diduga kinerja pembelajaran akan baik dibandingkan guru yang kurang memahami orientasi profesionalnya.

Dari pendapat-pendapat di atas diduga ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pembelajaran guru antara lain motivasi berafiliasi, komitmen, iklim kerja sama, pengetahuan, kepemimpinan kharismatik dan orientasi profesional



Gambar 1

Faktor-faktor yang berkaitan dengan kinerja pembelajaran guru

C. Pembatasan Masalah

Dari uraian identifikasi masalah, banyak faktor yang diduga berkontribusi terhadap kinerja pembelajaran guru, namun pada saat ini, peneliti tidak melakukan pada semua faktor yang diperkirakan berkontribusi terhadap kinerja pembelajaran guru, karena peneliti lebih mempertimbangkan faktor-faktor yang dianggap lebih urgen ditemukan berdasarkan hasil pra survey yang telah dilakukan pada bulan November 2012. Oleh karena itu peneliti hanya membatasi pada dua faktor saja yaitu: faktor kepemimpinan kharismatik dan motivasi berafiliasi guru. Pemilihan pada dua faktor tersebut juga didasarkan pada dugaan bahwa, kepemimpinan kharismatik dan motivasi berafiliasi mempunyai kontribusi yang cukup berarti terhadap kinerja pembelajaran guru.

Kepemimpinan kharismatik kepala sekolah merupakan faktor luar yang ikut mempengaruhi kinerja pembelajaran guru. Jika kepemimpinan baik, dalam hal memberikan arahan, membagi tugas, mendelegasikan wewenang, dan kemampuan kepala sekolah dalam mengembangkan inisiatif guru-guru serta kemampuan mengambil keputusan, maka diduga guru akan lebih baik kinerja pembelajarannya.

Motivasi berafiliasi guru merupakan salah satu faktor dalam diri guru yang sangat esensial bagi peningkatan kinerja pembelajaran guru. Dengan motivasi berafiliasi yang tinggi memungkinkan para guru melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal. Motivasi berafiliasi yang baik

memberikan kesempatan pada guru untuk mengembangkan kreativitas dan inovasi dalam kegiatan pembelajaran di kelas.

Berdasarkan isidentifikasi masalah maka kepemimpinan kharismatik kepala sekolah dan motivasi berafiliasi berkontribusi terhadap kinerja pembelajaran guru SD di kecamatan Sungai Limau diharapkan menemukan benang merah bagaimana sosok kepemimpinan kharismatik kepala sekolah yang selaras dengan motivasi berafiliasi guru SD di kecamatan Sungai limau, sehingga kinerja pembelajaran guru diharapkan dapat meningkat.

D. Rumusan Masalah

Bertitik tolak dari latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan kharismatik kepala sekolah berkontribusi terhadap kinerja Pembelajaran guru SD di kecamatan Sungai Limau.
2. Apakah motivasi berafiliasi berkontribusi terhadap kinerja Pembelajaran guru SD di kecamatan Sungai Limau.
3. Apakah kepemimpinan kharismatik kepala sekolah dan motivasi berafiliasi secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja Pembelajaran guru SD di kecamatan Sungai Limau.

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah maka tujuan penelitian untuk mengungkapkan tentang:

1. Kontribusi kepemimpinan kharismatik kepala sekolah terhadap kinerja pembelajaran guru SD di kecamatan Sungai Limau.
2. Kontribusi motivasi berafiliasi terhadap kinerja pembelajaran guru SD di Kecamatan Sungai Limau.
3. Kontribusi kepemimpinan kharismatik dan motivasi berafiliasi terhadap kinerja pembelajaran guru SD di kecamatan Sungai Limau

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan nantinya memberikan sumbangan keilmuan dibidang pendidikan khususnya untuk mengungkapkan kontribusi Kepemimpinan kharismatik dan motivasi berafiliasi terhadap kinerja pembelajaran pembelajaran guru.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan masukan bagi pihak-pihak yang berkecimpung dibidang pendidikan antara lain :

- a. Kepala Dinas UPTD pendidikan , sebagai pedoman dalam memberikan pembinaan terhadap kepala sekolah dan guru.
- b. Pengawas TK/SD sebagai acuan dalam meningkatkan pelayanan supervisi akademik dan manejerial terhadap sekolah binaan.
- c. Kepela SD sebagai gambaran dalam meningkatkan kepemimpinan kharismatik sebagai kepala sekolah.

- d. Bahan masukan bagi guru-guru dalam meningkatkan motivasi berafiliasinya.
- e. Peneliti lanjutan sebagai data awal melakukan penelitian.