

**KONTRIBUSI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN  
MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP KINERJA GURU DI  
SMP NEGERI KECAMATAN LENGAYANG KABUPATEN  
PESISIR SELATAN**

**TESIS**



Oleh

**NEDI PUTRA**  
NIM 1110796

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

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
2014**

## ABSTRACT

**Nedi Putra. 2014. Contribution of Headmasters' Leadership and Achievement Motivation to Teachers' Performance in Junior High School District of Lengayang Pesisir Selatan Regency. Thesis. Graduate Program. State University of Padang.**

Based on preliminary study, researchers found that the symptoms of poor performance of Junior High School teacher in the district Lengayang Pesisir Selatan Regency and the researchers suspect that due to the school leadership and teachers are still low achievement motivation. The purpose of this study was to determine the contribution of headmasters' leadership and achievement motivation on teacher performance at Lengayang District Junior High School Pesisir Selatan Regency. The hypothesis in this study were: (1) headmasters' leadership contributed to teachers performance, (2) achievement motivation contributes to the teachers performance, and (3) headmasters' leadership and achievement motivation jointly contribute to the teachers performance.

The study population was a Junior High School teachers in Lengayang District Pesisir Selatan Regency. Sampling were extracted using proportional stratified random sampling technique. Data were collected by questionnaires and evaluation scale then analyzed using correlation and regression techniques.

The results showed that: (1) headmasters' leadership contributed 9,8% of the teachers performance, (2) achievement motivation contributes to the teachers performance of 25,7% and (3) headmasters' leadership and achievement motivation together contributed 34,7% of the teachers performance. Based on the above results, it was concluded that the factor of principal leadership and teacher achievement motivation is important for improving the performance of teachers in carrying out duties in the school.

## ABSTRAK

**Nedi Putra. 2014. Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri Kecamatan Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan. Tesis. Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.**

Berdasarkan pengamatan di lapangan, peneliti melihat adanya gejala rendahnya kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan dan peneliti menduga bahwa rendahnya kinerjaguru tersebut disebabkan oleh masih belum baiknya kepemimpinan kepala sekolah dan masih rendahnya motivasi berprestasi guru. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui kontribusi kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi terhadap kinerjaguru SMP Negeri Kecamatan Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan. Hipotesis dalam penelitian ini adalah: (1) kepemimpinan kepala sekolah berkontribusi terhadap kinerja guru, (2) motivasi berprestasi berkontribusi terhadap kinerjaguru, dan (3) kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja guru.

Populasi penelitian adalah guru SMP Negeri di Kecamatan Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *Stratified Propotional Random Sampling*. Data dikumpulkan dengan kuesioner dan skala penilaian kemudian dianalisis dengan menggunakan teknik korelasi dan regresi.

Hasil analisis data menunjukkan: (1) kepemimpinan kepala sekolah berkontribusi sebesar 9,8% terhadap kinerja guru, (2) motivasi berprestasi berkontribusi terhadap kinerja guru sebesar 25,7% dan (3) kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi secara bersama-sama berkontribusi sebesar 34,7% terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil penelitian di atas, disimpulkan bahwa faktor kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi guru penting untuk meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan tugas di sekolah.

## PERSETUJUAN AKHIR TESIS

---

Mahasiswa : *Nedi Putra*

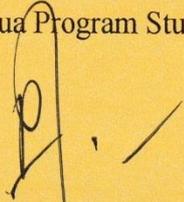
NIM. : 1110796

Nama	Tanda Tangan	Tanggal
<u>Prof. Nurhizrah Gistituati, M.Ed., Ed.D.</u> Pembimbing I		<u>12/5<sup>14</sup></u>
<u>Prof. Dr. H. Mukhaiyar</u> Pembimbing II		<u>8/5-14</u>

Direktur Program Pascasarjana  
Universitas Negeri Padang

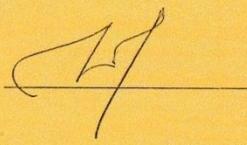
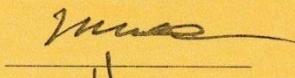
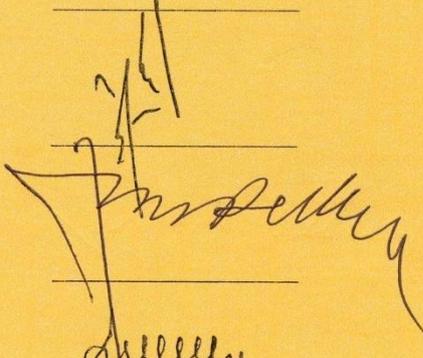
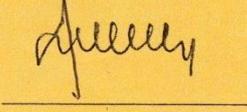
  
Prof. Nurhizrah Gistituati, M.Ed., Ed.D.  
NIP. 19580325 199403 2 001

Ketua Program Studi/Konsentrasi

  
Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd.  
NIP. 19630320 198803 1 003  
ST PLT.No.2513/UN35/KP/2013  
Tanggal : 24 Desember 2013

**PERSETUJUAN KOMISI  
UJIAN TESIS MAGISTER KEPENDIDIKAN**

---

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

Mahasiswa

Mahasiswa : **Nedi Putra**

NIM. : 1110796

Tanggal Ujian : 7 - 5 - 2014

## SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis saya, tesis dengan judul **“Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri Kecamatan Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan”**, 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 tidak sah 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 di dalam 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 ketidak benaran 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, 19 Mei 2014

Saya yang Menyatakan,



  
**NEDI PUTRA**  
**NIM: 1110796**

## KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat dan Karuni-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini yang berjudul "**Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri Kecamatan Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan**".

Selesainya tesis ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Hj. Nurhizrah Gistituati, M.Ed., Ed.D dan Prof. Dr. H Mukhaiyar selaku pembimbing I dan II yang telah meluangkan waktu untuk memberikan arahan dan bimbingan dari awa lsehingga selesainya penulisan laporan ini.
2. Bapak Prof. Dr. H Sufyarma Marsidin, M.Pd, Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd serta Prof. Dr Gusril, M.Pd selaku kontributor yang telah memberikan sumbangan pemikiran dalam rangka penyempurnaan laporan penelitian ini.
3. Bapak Ketua Program Studi Administrasi Pendidikan beserta dosen yang telah memberikan bantuan dan ilmu kepada penulis.
4. Direktur Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang yang telah memberikan masukan dan saran selama penelitian.
5. Rektor Universitas Negeri Padang yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menimba ilmu di kampus tercinta ini.
6. Bapak Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan yang telah memberi izin untuk mendapatkan data guru.

7. Bapak dan Ibu Guru SMP Negeri di Kecamatan Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan yang telah meluangkan waktu untuk memberikan data yang dibutuhkan.
8. Kedua orang tua, ayahanda Asim (Alm) dan Ibunda Nurewan serta saudara yang telah memberikan doa restu dan dukungan moril kepada penulis dalam penyelesaian tesis ini. Istri tercinta Yenita Susanti, S.Pd, anakku Zilva Sandyla Putri, Muhammad Zacky dan Zeira Trivia yang begitu tabah, sabar dan setia dari awal sampai selesai pendidikan penulis di Pascasarjana Universitas Negeri Padang.
9. Rekan-rekan yang tidak bisa disebutkan namanya satu persatu pada Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang yang telah ikut memberikan saran serta masukan dalam penyelesaian tesis ini.

Penulisan tesis ini telah dilakukan dengan sebaik-baiknya. Semoga tesis ini bermanfaat,.

Painan, 19 Mei 2014

Penulis,

**NEDI PUTRA**  
NIM: 1110796

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRACT .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>ii</b>
<b>PERSETUJUAN AKHIR TESIS .....</b>	<b>iii</b>
<b>PERSETUJUAN KOMISI UJIAN TESIS .....</b>	<b>iv</b>
<b>SURAT PERNYATAAN .....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiii</b>
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Pembatasan Masalah.....	8
D. Perumusan Masalah .....	8
E. Tujuan Penelitian .....	9
F. Manfaat Penelitian .....	9
<b>BAB II. KAJIAN TEORI</b>	
A. Kajian Teori .....	11
1. Kinerja Guru.....	11
2. Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	18
3. Motivasi Berprestasi.....	25
B. Penelitian yang Relevan.....	31
C. Kerangka Konseptual.....	33
D. Hipotesis Penelitian.....	37

### **BAB III. METODOLOGI PENELITIAN**

A. Jenis Penelitian.....	38
B. Populasi dan Sampel .....	38
C. Definisi Operasional.....	42
D. Pengembangan Instrumen .....	44
E. Teknik Pengumpulan Data.....	48
F. Teknik Analisis Data.....	48

### **BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Deskripsi Data.....	52
B. Pengujian Persyaratan Analisis .....	60
C. Pengujian Hipotesis .....	64
D. Pembahasan .....	74
E. Keterbatasan Penelitian.....	81

### **BAB V. KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN**

A. Kesimpulan .....	84
B. Implikasi Hasil Penelitian .....	85
C. Saran-saran.....	87

<b>DAFTAR RUJUKAN.....</b>	<b>90</b>
----------------------------	-----------

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
1. Sebaran Populasi Penelitian berdasarkan Strata Pendidikan dan Masa Kerja Guru SMPN Kecamatan Lengayang .....	39
2. Hasil Perhitungan Sampel .....	41
3. Penyebaran Sampel Penelitian .....	42
4. Kisi-Kisi Instrumen Uji Coba .....	45
5. Kisi-kisi Instrumen Penelitian setelah Ujicoba .....	46
6. Rangkuman Analisis Keandalan Instrumen .....	47
7. Rentang Kategori Tingkat Capaian Skor Responden.....	49
8. Distribusi Frekuensi Skor Kinerja Guru (Y) .....	53
9. Tingkat Pencapaian Responden untuk Indikator Kinerja Guru .....	53
10. Distribusi Frekuensi Skor Kepemimpinan Kepala Sekolah (X <sub>1</sub> ) .....	55
11. Tingkat Pencapaian Responden untuk Indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	56
12. Distribusi Frekuensi Skor Motivasi Berprestasi (X <sub>2</sub> ) .....	58
13. Tingkat Pencapaian Responden untuk Indikator Motivasi Berprestasi.....	59
14. Rangkuman Hasil Uji Normalitas .....	61
15. Rangkuman Analisis Homogenitas Variansi Kelompok .....	61
16. Rangkuman Analisis Kemandirian Antar Variabel Bebas .....	62
17. Hasil Uji Linearitas Variabel X <sub>1</sub> terhadap Variabel Y .....	63
18. Hasil Uji Linearitas Variabel X <sub>2</sub> terhadap Variabel Y .....	63
19. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi antara Variabel X <sub>1</sub> dan Y .....	64
20. Rangkuman Hasil Uji Koefisien Regresi Variabel X <sub>1</sub> terhadap Y .....	65
21. Rangkuman Hasil Analisis Garis Regresi Sederhana Variabel X <sub>1</sub> dengan Variabel Y .....	66
22. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi antara Variabel X <sub>2</sub> dan Y .....	67
23. Rangkuman Hasil Uji Koefisien Regresi Variabel X <sub>2</sub> terhadap Y .....	68

24. Rangkuman Hasil Analisis Garis Regresi Sederhana Variabel $X_2$ dengan Variabel Y .....	69
25. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi antara Variabel $X_1$ dan $X_2$ dengan Variabel Y .....	70
26. Hasil Analisis Garis Regresi Berganda Variabel $X_1$ dan $X_2$ secara bersama-sama terhadap Variabel Y .....	71
27. Rangkuman Hasil Pengujian Signifikansi Ganda Variabel $X_1$ dan $X_2$ dengan Variabel Y .....	72
28. Rangkuman Hasil Analisis Kontribusi Relatifdan Kontribusi Efektif Variabel $X_1$ dan $X_2$ secara bersama-sama terhadap Variabel Y .....	73

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Halaman</b>
1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru .....	5
2. Kerangka Konseptual .....	37
3. Histogram Kinerja Guru .....	53
4. Histogram Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	55
5. Histogram Motivasi Berprestasi Guru .....	58
6. Garis Regresi Linear Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru .....	65
7. Garis Regresi Linear Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru ....	68
8. Garis Regresi Linear Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru .....	72

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran</b>	<b>Halaman</b>
1. Instrumen Uji Coba Penelitian .....	93
2. Data Uji Coba Penelitian	
a. Kinerja Guru (Y) .....	105
b. Kepemimpinan Kepala Sekolah (X <sub>1</sub> ).....	106
c. Motivasi Berprestasi (X <sub>2</sub> ) .....	107
3. Hasil Analisis Data Uji Coba Instrumen.....	108
4. Instrumen Penelitian.....	115
5. Data Penelitian	
a. Kinerja Guru (Y) .....	126
b. Kepemimpinan Kepala Sekolah (X <sub>1</sub> ) .....	128
c. Motivasi Berprestasi (X <sub>2</sub> ) .....	130
6. Lampiran Analisis Hasil Penelitian	
a. Deskripsi Data .....	137
b. Uji Persyaratan Analisis .....	138
c. Uji Hipotesis .....	140
7. Surat Permohonan Izin Penelitian dari Pascasarjana .....	143
8. Surat Izin Penelitian dari Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan.....	144
9. Surat Keterangan Telah Melakukan melakukan Penelitian dari Sekolah.....	145

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pendidikan merupakan sebuah investasi sumber daya manusia dalam jangka panjang. Sebuah investasi yang memiliki nilai-nilai yang begitu besar bagi kelangsungan sebuah bangsa. Maka tidaklah mengherankan jika hampir semua bangsa memposisikan pendidikan sebagai suatu unsur yang amat penting dalam sistem untuk membangun suatu bangsa. Indonesia sebagai negara yang sedang berkembang juga menempatkan pendidikan sebagai unsur penting dalam pembangunannya.

Selain merupakan investasi, pendidikan juga merupakan suatu proses untuk menciptakan manusia yang berkualitas. Melalui proses pendidikanlah seluruh potensi-potensi yang ada pada diri manusia diberdayakan. Hal ini sesuai dengan yang tertuang dalam Undang-Undang nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 1 Ayat 1 yaitu: “pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara”.

Tujuan Pendidikan Nasional ini dapat dicapai melalui lembaga pendidikan yang berkualitas. Sekolah merupakan salah satu lembaga pendidikan yang memiliki peranan penting dalam mencapai tujuan tersebut.

Kepala sekolah memegang peranan penting karena kepala sekolah yang menentukan pengelolaan kinerja disekolahnya. Selain kepala sekolah guru juga merupakan ujung tombak pendidikan karena berawal dari gurulah semua proses pembelajaran dapat berlangsung di sekolah. Kinerja guru dalam proses pembelajaran sangat penting peranannya untuk mencapai tujuan dari pendidikan nasional. Tanpa kinerja, maka sia-sia pekerjaan yang dilakukan. Oleh sebab itu guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya perlu mempunyai kinerja yang baik, sehingga tujuan dari pendidikan dapat dicapai.

Kinerja guru merupakan hasil performance guru ketika melaksanakan proses pembelajaran. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi/kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh guru. Adapun kompetensi guru seperti yang dijelaskan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007, bahwa standar kompetensi guru dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional keempat kompetensi tersebut diintegrasikan dalam kinerja guru. Guru-guru dituntut untuk memiliki kinerja yang tinggi. Dengan kinerja yang tinggi maka secara perlahan kualitas pendidikan akan meningkat. Sehingga tujuan pendidikan nasional dapat dicapai.

Kepemimpinan kepala sekolah memberikan efek yang cukup besar terhadap peningkatan kinerja guru. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik akan mampu meningkatkan kualitas kinerja guru. Selain faktor dari kepemimpinan kepala sekolah, yang tidak kalah pentingnya adalah motivasi

untuk berprestasi. Motivasi untuk berprestasi hendaknya selalu dipupuk kepada setiap guru sehingga dengan harapan meningkatnya motivasi berprestasi juga akan berpengaruh dalam kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik.

Namun berdasarkan hasil observasi yang penulis lakukan minggu keempat Juni 2013 terlihat bahwa kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Lengayang, Kabupaten Pesisir Selatan, sebagai berikut: (1) Dari data kehadiran guru SMP Negeri Kecamatan Lengayang pada semester Juli – Desember 2013, pada SMP Negeri 1 Kecamatan Lengayang dari jadwal masuk kelas 07.30 WIB hampir 85% guru terlambat masuk kelas, rata-rata guru baru hadir dalam kelas untuk melaksanakan pembelajaran 07.40 WIB. (sumber data: Laporan bulanan wakil bidang kurikulum). Hal serupa juga ditemukan pada SMP Negeri 2, dan SMP Negeri 4. Begitupun pada saat pergantian jam pelajaran rata-rata 90% guru terlambat masuk kelas selama 5-10 menit. (2) Begitu juga dalam penyusunan perangkat ajar, dari jadwal pengumpulan perangkat pembelajaran di SMP Negeri Kecamatan Lengayang paling lambat tanggal 25 Juli 2013, hanya 20 % dari 80 orang guru mengumpulkan perangkat pembelajaran tepat waktu dan 90% mengumpulkan perangkat pembelajaran diatas batas waktu yang ditetapkan. (3) Disamping itu pelaksanaan pembelajaran serta tindak lanjut dari evaluasi pembelajaran hampir 85% guru belum melaksanakan sesuai dengan pedoman pelaksanaan evaluasi pembelajaran. Rendahnya keterampilan guru dalam penyusunan perangkat mengajar, perangkat evaluasi serta lemahnya penguasaan guru

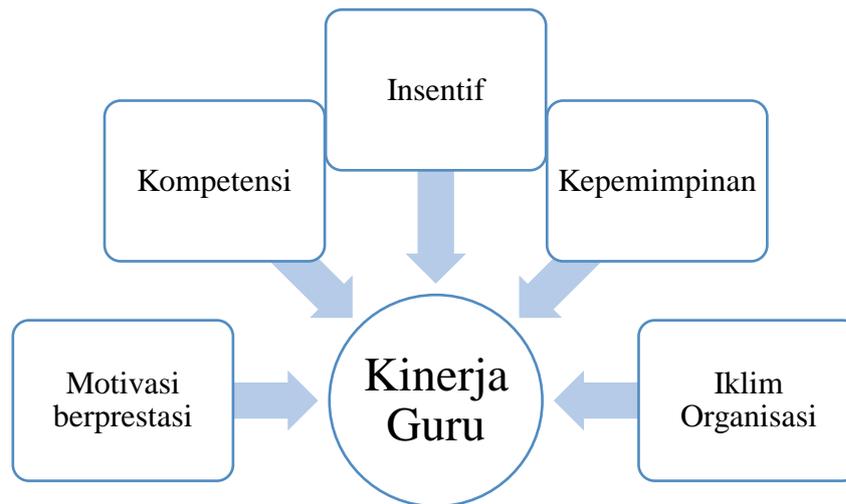
terhadap materi ajar menyebabkan rendahnya kinerja guru dalam melaksanakan tugas.

Fenomena diatas mengindikasikan bahwa masih rendahnya kinerja guru, perlu diatasi karena berhubungan langsung dengan kegiatan proses pembelajaran yang terus berlangsung. Jika hal ini diabaikan maka akan berdampak pada kualitas siswa yang akan dihasilkan untuk itu perlu upaya yang sistematis dari semua pihak sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Jika guru mempunyai kinerja yang tinggi maka akan berdampak pada hasil belajar siswa yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas pembelajaran. Untuk itu penulis tertarik melakukan penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan.

## **B. Identifikasi Masalah**

Banyak faktor yang diduga yang mempengaruhi kinerja guru, menurut Anoraga (2006), yang mempengaruhi kinerja adalah daya tarik pekerjaan, insentif/gaji, keamanan dan perlindungan kerja, pengetahuan manajemen kelas, lingkungan dan suasana kerja, harapan pengembangan karir, keterlibatan dalam pengembangan organisasi, perhatian dan kepemimpinan atasan. Sedangkan menurut Anwar (2003:17) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan dan faktor motivasi.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi berprestasi, kompetensi, insentif, kepemimpinan, iklim organisasi.



**Gambar 1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru**

Berdasarkan hasil pengamatan sementara peneliti di SMP Negeri Kecamatan Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan, hampir semua faktor-faktor tersebut memperlihatkan gejala adanya permasalahan, sehingga diduga akan mempengaruhi kinerja guru. Gejala atau fenomena yang tampak oleh peneliti dapat dijelaskan sebagai berikut:

Motivasi merupakan pendorong ataupun penggerak seseorang dalam melaksanakan tugasnya dengan sebaik mungkin. Begitupun motivasi berprestasi merupakan pendorong yang kuat dalam diri seseorang yang dapat membangkitkan semangat dan gairah untuk berprestasi lebih baik. Dengan memiliki motivasi berprestasi guru dapat meningkatkan kinerjanya dalam mengajar. Namun kenyataannya di lapangan guru belum memiliki motivasi berprestasi yang tinggi, ditandai dengan kurang bersemangatnya guru dalam memberi pelajaran kepada peserta didik, tidak kreatifnya guru dalam mengolah materi pembelajaran sehingga terkesan monoton.

Kompetensi merupakan kemampuan yang dibutuhkan dalam meningkatkan kinerja guru, karena pada hakekatnya kinerja merupakan peleburan dari kompetensi-kompetensi yang dipersyaratkan kepada guru. Dengan penguasaan kompetensi yang tinggi guru dapat meningkatkan kinerjanya dengan baik. Kenyataan di lapangan terlihat bahwa kompetensi guru masih rendah, terutama dalam membuat perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pengelolaan pembelajaran dan lain sebagainya.

Insentif, pemberian insentif kepada guru akan berpengaruh terhadap kinerjanya dalam proses pembelajaran. Kenyataan di lapangan insentif untuk guru sering diabaikan realisasinya. Bahkan yang telah menjadi peraturan daerah masih tidak jelas arahnya. Sehingga para guru merasa haknya kurang mendapat perhatian, sementara guru dituntut kinerjanya harus terus ditingkatkan.

Kepemimpinan, dalam organisasi sekolah kepemimpinan merupakan orang yang cukup menentukan kemajuan sekolah. Untuk itu kepala sekolah dituntut mampu mengelola manajemen sekolahnya dengan baik. Karena pada hakekatnya pemimpin merupakan faktor pendukung untuk mewujudkan visi, misi dan tujuan yang diharapkan dapat dicapai. Oleh karena itu kepala sekolah harus mampu memberdayakan sumber daya sekolah, perencanaan, evaluasi program, kurikulum, pembelajaran, pengelolaan personalia, sarana dan prasarana dan lain sebagainya. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa dalam meningkatkan kinerja guru merupakan salah satu tanggung jawab kepala sekolah selaku pemimpin. Namun kenyataan di lapangan tampak

bahwa kepala sekolah belum melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, sehingga terkesan membiarkan saja kinerja guru yang masih rendah.

Iklim organisasi yang harmonis antara individu yang ada dalam organisasi sekolah tersebut akan memberi pengaruh terhadap kinerja guru. Untuk itu penting peran serta kepala sekolah dalam menjaga iklim organisasi yang terjadi disekolah agar dapat terjalin dengan baik, sehingga dengan kondusifnya iklim organisasi akan memberikan kenyamanan guru dalam memberi pembelajaran kepada peserta didik. Namun kenyataan dilapangan terlihat bahwa iklim organisasi yang terjadi disekolah tidak berjalan dengan baik, ditandai dengan kurang terjalinnya kerjasama yang baik antara guru dengan guru, bahkan antara guru dengan kepala sekolah.

Melihat dari gejala-gejala yang tampak di lapangan tentang faktor yang mempengaruhi kinerja guru, nampak bahwa faktor motivasi dan kepemimpinan merupakan faktor dominan yang menyebabkan rendahnya kinerja guru, rasionalnya kepala sekolah merupakan faktor penggerak organisasi disekolah, jika kepala sekolah tidak mengelola manajemennya dengan baik sudah barang tentu sulit rasanya guru akan termotivasi dalam memberikan pembelajaran, dan pada akhirnya menurunnya kinerja guru. Untuk itu diduga masalah yang perlu mendapat perhatian adalah kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi, dan penting rasanya melakukan kajian mendalam dalam penelitian tentang kontribusi

kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan.

### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan, namun ada 2 faktor dominan yang bermasalah mempengaruhi kinerja guru, yaitu kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi. Untuk itu dalam penelitian ini peneliti membatasi penelitian dengan kepemimpinan kepala sekolah sebagai variabel ( $X_1$ ), motivasi berprestasi ( $X_2$ ) dan kinerja guru sebagai variabel ( $Y$ ).

### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan kepala sekolah berkontribusi terhadap kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan?
2. Apakah motivasi berprestasi berkontribusi terhadap kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan?
3. Apakah kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan?

### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengungkapkan:

1. Kontribusi kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan.
2. Kontribusimotivasi berprestasi terhadap kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan.
3. Kontribusi kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan.

### **F. Manfaat Penelitian**

Sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, penulis mengharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut:

#### 1. Manfaat Teoritis

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

#### 2. Manfaat Praktis

- a. Guru, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan para guru dalam kegiatan belajar mengajar.

- b. Kepala sekolah, hasil penelitian ini diharapkan berguna sebagai informasi/masukan dalam upaya meningkatkan kemampuan kepala sekolah memfasilitasi dalam meningkatkan kinerja guru.
- c. Pengawas, sebagai supervisor, bisa mengambil manfaat hasil penelitian ini, dan melakukan supervisi akademik terhadap guru-guru lebih baik, sehingga dapat memotivasi dan meningkatkan kinerja guru dalam mengajar, yang pada gilirannya mampu meningkatkan mutu pendidikan.
- d. Dinas pendidikan, sebagai bahan masukan dalam mengambil keputusan dan mengeluarkan kebijakan mengenai peningkatan kinerja guru.
- e. Bupati di Kabupaten Pesisir Selatan, dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja guru dalam hal meningkatkan anggaran untuk berbagai kegiatan peningkatan kinerja guru.
- f. Peneliti selanjutnya, sebagai bahan masukan untuk mengkaji faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru.