

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan adalah usaha sadar yang terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif dapat mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan bagi dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara (UU Sisdiknas No.22 Tahun 2003). Dapat di pahami bahwa pendidikan merupakan suatu usaha atau aktivitas untuk membentuk manusia-manusia yang cerdas dalam berbagai aspek baik intelektual, sosial, emosional, maupun spiritual, terampil serta berkepribadian dan dapat berperilaku dengan dihiasi akhlak yang mulia.

Bertitik tolak dari masalah pendidikan, maka sekolah sebagai lembaga pendidikan formal bertanggung jawab untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Pendidikan formal di sekolah tidak hanya membentuk kemampuan daya pikir, nalar serta kemampuan daya logika siswa. Akan tetapi mampu mengembangkan pula cara pandang dan pemahaman siswa dalam menilai dirinya sendiri, setelah melakukan interaksi secara total dalam lingkungan sosial baik di lingkungan sekolah, maupun di luar sekolah. Pendidikan di sekolah tidak hanya terbatas pada hasil belajar siswa, akan tetapi juga menyangkut karakteristik siswa, gambaran dan kepercayaan diri.

Pendidikan di sekolah mengacu pada empat pencapaian individu siswa yang meliputi: (1) kemampuan akademik, (2) kemampuan sosial, (3)

kemampuan partisipasi, dan (4) keberhasilan siswa dalam ekonomi (Heneveld and Craig,1995).

Pengelolaan proses belajar mengajar di sekolah sangat berarti dalam menentukan keberhasilan siswa. Dalam hal ini guru punya peranan strategis dalam pencapaian keberhasilan siswa di sekolah. Usman (2002) mengemukakan: "Tugas guru sebagai profesi meliputi 3 aspek yaitu: mendidik, mengajar, dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai nilai hidup, mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi, sedangkan melatih yaitu mengembangkan keterampilan- keterampilan".

Salah satu faktor keberhasilan pendidikan dalam pengelolaannya, tidak terlepas dari peran kepemimpinan yakni kepala sekolah. Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi, mendorong, mengajak, orang lain untuk mencapai tujuan tertentu (Dirawat,1986). Seni kepemimpinan dalam pendidikan adalah menanamkan pengaruh kepada guru agar mereka melakukan tugasnya sepenuh hati dan antusias. Kepemimpinan seperti itu, Garyn Kyte dalam Marno (2008:34) mengatakan:

Seorang kepala sekolah mempunyai lima fungsi utama. *Pertama*, bertanggung jawab atas keselamatan, kesejahteraan, dan perkembangan murid yang ada dilingkungan sekolah. *kedua*, bertanggung jawab atas keberhasilan dan keberhasilan fropesi guru. *ketiga*, berkewajiban memberi layanan sepenuhnya yang berharga bagi murid-murid dan guru-guru yang mungkin dilakukan melalui pengawasan, *keempat*, bertanggung jawab mendapatkan bantuan maksimal dari semua institusi pembantu. *kelima*, bertanggung jawab untuk mempromosikan murid-murid melalui berbagai cara.

Faktor lain dalam pendidikan adalah motivasi. sebagai salah satu konsep, motivasi banyak menarik perhatian berbagai pihak tidak terkecuali

dalam bidang pendidikan. Dalam hal ini salah satu hal yang dianggap penting adalah motivasi berprestasi guru. Dimana guru punya dorongan dalam dirinya untuk mengatasi tantangan dan hambatan dalam mencapai tujuan. Robbins dalam Sudarwan (2009:33) mengemukakan bahwa motivasi sebagai keinginan untuk mengerahkan sekuat tenaga agar tercapai tujuan yang terorganisasi, dilakukan dengan kemampuan yang dimiliki untuk memenuhi kebutuhan individu atau organisasi. Motivasi berprestasi sangat berpengaruh terhadap kebutuhan jenjang karir dan keberhasilan seseorang dalam melakukan pekerjaan yang di gelutinya yakni proses pendidikan.

Kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi guru akan berpengaruh terhadap kinerja mengajar seorang guru dalam upaya pencapaian proses belajar mengajar yang efektif bagi kehidupan seorang siswa. Kepemimpinan sekolah yang baik akan memacu motivasi berprestasi guru karena motivasi tidak akan tumbuh dengan sendirinya melainkan ada faktor faktor pendorong baik dari dalam maupun dari luar. Guru akan merasa puas dengan pelayanan kepemimpinan kepala sekolah jika disertai motivasi berprestasi yang tinggi sehingga kinerja guru meningkat. Tetapi, jika guru merasa tidak puas dengan pelayanan kepemimpinan kepala sekolah, maka motivasi berprestasi guru akan menurun sehingga berimplikasi terhadap penurunan kinerja mengajar guru dan pada gilirannya mutu belajar siswa akan semakin terpuruk.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Kummerer dan Lunch (Idris, 2005:10) menunjukkan bahwa fungsi kepemimpinan kepala sekolah di Indonesia masih relatif rendah. Sebagian kepala sekolah masih cenderung

hanya menangani masalah administratif, memonitor kehadiran guru atau membuat laporan ke pengawas dan belum menunjukkan peran sebagai pemimpin yang profesional.

Mengajar merupakan langkah atau upaya guru untuk membuat orang menjadi cerdas dan terampil, mampu mengenal serta memahami apa yang sebenarnya harus dilakukan sesuai dengan tuntutan nilai-nilai luhur kebutuhan manusia, baik yang menyangkut aspek sosial maupun aspek spiritual. Mengajar juga merupakan suatu usaha pengorganisasian lingkungan dalam hubungannya dengan anak didik dan bahan ajar sehingga menimbulkan suatu proses belajar. Dalam hal ini peran guru memiliki makna penting dalam mengatur dan mengawasi serta pengelolaan kelas agar tercapai suatu proses belajar mengajar yang terarah sesuai dengan tujuan pendidikan. Hal ini sejalan dengan Syarifudin Nurdin (2002:1) bahwa guru sebagai salah satu komponen dalam proses kegiatan belajar mengajar, memiliki posisi yang strategis dalam menentukan keberhasilan pembelajaran. Adapun fungsi utama guru diantaranya meliputi fungsi merancang, mengelola, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran.

Dari sisi kajian empiris ditemukan adanya indikasi yang menunjukkan bahwa kinerja mengajar guru masih kurang maksimal. Seperti: datang tidak tepat waktu, tidak memberi tahu kehadiran, persiapan mengajar tidak terprogram, waktu belajar tidak dimanfaatkan secara maksimal, kurangnya penguasaan isi materi pembelajaran, keterampilan dan ke-inovatif-an, serta kurang adanya semangat untuk meningkatkan motivasi berprestasi. Hal ini menunjukkan masih perlunya upaya peningkatan kualitas mengajar guru dalam

rangka proses pencapaian tujuan pembelajaran. Proses pembelajaran yang terjadi didalam kelas perlu diperbaiki terus menerus sehingga pola kinerja mengajar menjadi pola kinerja mengajar guru yang inovatif.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap ketidak-berhasilan guru dalam mengajar disebabkan karena kurang adanya motivasi berprestasi sehingga berdampak pada penurunan kinerja mengajar. Untuk itu, diperlukan peran kepala sekolah sebagai motivator dan supervisor untuk dapat mendorong, membimbing, membina dan memberi layanan yang maksimal dalam memecahkan persoalan yang dialami guru.

Dalam menjalankan tugasnya, guru professional akan tercermin dalam perwujudan 5 hal berikut: (1) memiliki semangat juang yang tinggi disertai kualitas keimanan dan ketaqwaan yang mantap, (2) mampu mewujudkan dirinya dalam keterkaitan dan padanan dengan tuntutan lingkungan dan perkembangan iptek, (3) memiliki kualitas kompetensi pribadi dan profesional yang memadai serta etos kerja yang tinggi, (4) memiliki kualitas kesejahteraan yang memadai, dan (5) kreatif dan berwawasan masa depan.

Nampaknya, tuntutan kinerja mengajar guru yang profesional menjadi salah satu faktor yang harus dilakukan yakni tumbuhnya kinerja mengajar guru yang kreatif dan inovatif. Hal ini dikarenakan kompleksitas perubahan yang selalu menuntut respon baru. Lampert dalam Hammond (2006:39) mengemukakan: *“Teaching is never routine teachers must cope with changing situations, learning needs, challenges, questions and dilemma”*.

Demi keberhasilan dalam implementasinya, perlu adanya repormasi menyeluruh yang diarahkan untuk memperbaiki proses pendidikan dan

pembelajaran dengan menekankan pada aspek inovasi kinerja mengajar guru. Dalam proses pendidikan dan pembelajaran, Beck dan Murphy (1996) mengemukakan suatu *instructional innovation* dimana semua itu memerlukan sikap terbuka dan mau berubah untuk dapat diimplementasikan dalam proses pendidikan dan pembelajaran. Hal ini berarti bahwa diperlukan upaya nyata dari supervisor yakni kepala sekolah sebagai pimpinan. Jika hal ini dapat terwujud maka upaya untuk meningkatkan kualitas SDM bangsa Indonesia melalui pendidikan dapat menjadi suatu kenyataan yang menggambarkan kontribusi pendidikan dalam pembangunan bangsa sangat besar. Dalam hal ini tentu saja memerlukan upaya dari *stakeholder* pendidikan sehingga perbaikan kualitas pendidikan melalui proses pendidikan dan pembelajaran yang berkualitas dan bermutu akan sesuai dengan cita-cita bangsa dan amanat undang-undang.

Berdasarkan faktor-faktor yang telah dikemukakan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi Guru terhadap Kinerja Mengajar Guru”.

B. Batasan Masalah

Sasaran utama pendidikan dan pembelajaran adalah siswa, terutama yang menyangkut tiga domain penting yaitu afektif, kognitif dan psikomotor. Hal ini akan dapat dilihat dari sisi kualitas mutu lulusannya sebagai hasil pengelolaan pendidikan dan pembelajaran. Guru merupakan salah satu subjek utama pengelolaan pendidikan sehingga kinerja mengajar guru merupakan

peran sentral dalam keberhasilan proses pendidikan dan pembelajaran. Faktor lain yang sangat berpengaruh terhadap kinerja mengajar guru adalah kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi guru. Masih banyak faktor lain yang mempengaruhinya. Hal ini sejalan dengan pendapat Sukmadinata (2006:7) yang menyatakan:

Proses pendidikan yang bermutu harus didukung oleh personalia, seperti: administrator, guru, konselor, dan tata usaha yang bermutu dan profesional. Hal tersebut didukung pula oleh sarana dan prasarana pendidikan, fasilitas, media, sumber belajar yang memadai (baik mutu maupun jumlahnya), biaya yang cukup, manajemen yang tepat, serta lingkungan yang mendukung.

Dari semua faktor tersebut guru menempati posisi sangat sentral mengingat persoalan pokok kualitas belajar berawal dari proses belajar mengajar. Sejalan dengan itu, Ahmad (2006) menyatakan: "Dalam proses belajar mengajar faktor guru sangat menentukan. Gedung yang megah, fasilitas yang cukup, kurikulum yang yang canggih tiada berarti manakala tidak ada guru yang berkualitas dan berkontribusi langsung terhadap kualitas belajar siswa". Sementara itu, Indrawijaya (1988:72) mengemukakan: "Kinerja mengajar guru dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti: 1) tersedianya peralatan yang memadai, 2) informasi yang baik, 3) adanya komunikasi yang baik, 4) kinerja kepemimpinan, 5) penghasilan yang mencukupi, 6) pekerjaan yang menantang untuk berkembang, dan 7) adanya rasa aman dan tenang dalam lingkungan".

Berdasarkan uraian di atas maka fokus masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi guru memiliki kontribusi terhadap peningkatan kinerja mengajar

guru sekolah dasar. Pemilihan fokus tersebut didasarkan pada masalah penelitian yang akan dikaji, yaitu: “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi Guru terhadap Kinerja Mengajar Guru pada SD Negeri di Kecamatan Indihiang Kota Tasikmalaya” .

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penelitian tentang bagaimana pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi beprestasi guru terhadap kinerja mengajar guru, dapat dibuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran perilaku kepemimpinan kepala sekolah, motivasi berprestasi guru, dan kinerja mengajar guru pada SD Negeri di Kecamatan Indihiang Kota Tasikmalaya?
2. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja mengajar guru pada SD Negeri di Kecamatan Indihiang Kota Tasikmalaya?
3. Seberapa besar pengaruh motivasi berprestasi guru terhadap kinerja mengajar guru pada SD Negeri di Kecamatan Indihiang kota Tasikmalaya?
4. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi guru terhadap kinerja mengajar guru pada SD Negeri di Kecamatan Indihiang Kota Tasikmalaya?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

Memperhatikan rumusan masalah tersebut, maka secara umum tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran empirik tentang

bagaimana pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi guru terhadap peningkatan kinerja mengajar guru. Sedangkan secara spesifik penelitian ini bertujuan:

- a. Untuk mengetahui perilaku kepemimpinan kepala sekolah, motivasi berprestasi guru, dan kinerja mengajar guru pada SD Negeri di Kecamatan Indihiang Kota Tasikmalaya.
- b. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja mengajar guru pada SD Negeri di Kecamatan Indihiang Kota Tasikmalaya.
- c. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi berprestasi guru terhadap kinerja mengajar guru pada SD Negeri di Kecamatan Indihiang Kota Tasikmalaya.
- d. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi guru terhadap kinerja mengajar guru pada SD Negeri di Kecamatan Indihiang Kota Tasikmalaya.

2. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian diharapkan dapat memberi manfa'at kepada berbagai pihak terkait hasil sebagai berikut:

- a. Manfaat Teoritis
 - 1) Bagi pengembangan keilmuan, hasil penelitian ini diharapkan menjadi referensi kajian dan pengembangan ke ilmunan, khususnya dibidang administrasi pendidikan, yang terkait managemen persekolahan.

2) Bagi peneliti, dapat memberikan nilai tambah dalam menganalisis berbagai permasalahan, dalam pengelolaan manajemen persekolahan, khususnya perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi guru dalam peningkatan kinerja mengajar guru akan menambah wawasan berfikir dalam upaya memahami serta memecahkan persoalan pendidikan yang senantiasa menjadi tuntutan, yang terus berkembang tiada terhenti dari berbagai permasalahan yang berhubungan dengan dunia pendidikan.

b. Manfaat praktis

- 1) Bagi kepala sekolah, hasil penelitian ini menjadi bahan masukan bagi kepala sekolah sebagai pemimpin dan manajer, dalam hal mengelola sekolah bagaimana memunculkan motivasi berprestasi guru sehingga terjadi peningkatan kinerja mengajar guru.
- 2) Bagi guru, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan bagi guru dalam memahami pentingnya motivasi berprestasi dan bagaimana meningkatkan kinerja mengajar sehingga tercipta profesionalisme guru yang diharapkan dan didambakan semua pihak.
- 3) Bagi praktisi pendidikan, sebagai bahan masukan kepada para praktisi pendidikan bahwa tujuan untuk pendidikan nasional akan tercapai bila di dukung kualitas kinerja mengajar guru yang baik dari para tenaga kependidikan dan guru.

E. Kerangka Berpikir

Dalam penjelasan Undang-undang no.20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional, dinyatakan bahwa pemerintah berkewajiban membina perkembangan pendidikan nasional, dan oleh sebab itu wajib mengetahui keadaan satuan pendidikan dan kegiatan pendidikan, baik yang di selenggarakan oleh pemerintah sendiri maupun oleh masyarakat. Dalam USPN bahwa fungsi pengawasan kepala sekolah dan pengawas lebih merupakan upaya untuk memberi bimbingan, binaan, dorongan dan diharapkan terus menerus dapat meningkatkan mutu pendidikan maupun pelayanan.

Diantara sekian banyak komponen pendidikan, guru memegang peranan cukup menentukan dalam peningkatan kualitas mutu pembelajaran dan pendidikan, Suyanto dan Hisam(2000:27) menyebutkan bahwa " guru merupakan salah satu komponen mikro sistem pendidikan yang sangat strategis dan banyak mengambil peran dalam proses pendidikan secara luas, khususnya dalam pendidikan persekolahan."

Dalam pandangan lain, perubahan kinerja mengajar guru kearah yang inovatif akan di tentukan oleh para guru itu sendiri, karena dalam tataran teknis, perubahan pendidikan sangat tergantung pada guru, seperti dinyatakan fullan (1991:117) bahwa "*educational change depends on what teachers do and think* ". Guru dapat menentukan apakah inovasi pendidikan dan pembelajaran dilaksanakan atau tidak. Meskipun demikian dorongan dari luar tetap merupakan faktor yang penting. Dalam hubungan ini Hargreaves dalam Fullan (1997:3) bahwa faktor guru dan faktor eksternal perlu dilihat secara

parallel meski perbaikan secara internal di mana guru menjalankan tugasnya lebih penting.

Kinerja mengajar seseorang di pengaruhi oleh banyak faktor, baik faktor individu maupun faktor organisasi. Abbey dan Dickson (1983) menemukan bahwa kinerja mengajar guru dapat dipengaruhi daya tarik sistem reward serta persepsi atas keinginan organisasi dalam mendukung peningkatan kinerja. Dengan demikian faktor kepemimpinan atau pengaruh pemimpin , serta sistem reward, kompensasi serta dukungan organisasi merupakan faktor yang dominan dalam menentukan kinerja pegawai .

Sejalan dengan pandangan tersebut Indra Wijaya (1988:72) mengemukakan kinerja mengajar guru dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti: (1) tersedianya peralatan yang memadai, (2) informasi yang baik, (3) adanya komunikasi yang baik, (4) kinerja kepemimpinan, (5) penghasilan yang mencukupi, (6) pekerjaan yang menantang untuk berkembang, (7) adanya rasa aman tenang dalam lingkungan.

Sedangkan menurut Yus Badudu (1994:34) kinerja adalah *performence* atau unjuk kerja, menurut LAN (1998:3) yang dimaksud kinerja adalah: "prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau pencapaian kerja atau hasil kerja/penampilan kerja."

Dari berbagai pendapat dapat disimpulkan bahwa kinerja itu merupakan suatu wujud perilaku seseorang atau organisasi dengan berorientasi pada prestasi yang dapat dipengaruhi oleh "*Ability, capacity, help, environment, dan validity*" (Noto Atmojo, 1992:33).

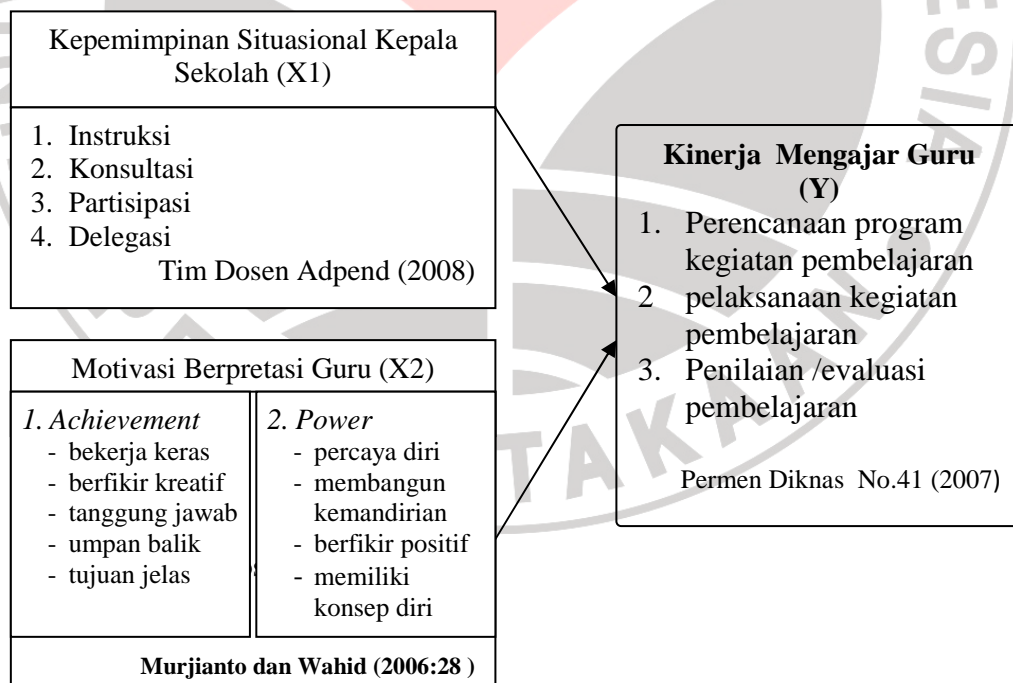
Motivasi berprestasi guru akan mendorong suatu kinerja yang berorientasi pada perubahan dalam melaksanakan pekerjaannya sebagai pendidik, untuk mencapai tujuan pendidikan. Kondisi ini tentu dalam konteks perkembangan dan perubahan yang cepat dan tepat sesuai sasaran. Berbagai pengaruh sudah barang tentu tidak bisa dihindari sehingga respon yang tepat dan kemampuan untuk selalu berupaya menyesuaikan dengan tuntutan perkembangan. Guru sebagai pendidik dan pengajar harus selalu berinteraksi secara terus menerus dengan peserta didik, dalam proses pembelajaran dan pendidikan. Untuk itu guru dituntut untuk lebih kreatif serta dapat mewujudkannya dalam suatu kinerja mengajar yang inovatif, sehingga proses pembelajaran akan memberi sumbangan yang signifikan bagi tumbuhnya output pendidikan. Motivasi berprestasi guru akan menjadi dasar dan pengaruh terhadap pelaksanaan pekerjaan guru sebagai pendidik dan pengajar. Tingkat kreatifitas yang bervariasi di kalangan guru akan berdampak pada variasi dalam kinerja mengajar, berkaitan dengan penyikapan terhadap tuntutan perubahan yang terus berkembang dan makin meningkat sebagai dampak globalisasi yang tak bisa dihindari, maka guru menjadi dasar sebagai tonggak utama dalam menyikapi tuntutan dan perubahan tersebut.

Dalam penelitian ini mencoba untuk memahami kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi guru berpengaruh terhadap kinerja mengajar guru, dilihat dari sudut pandang interaksi antara faktor internal, personal dengan paktor interaksi eksternal dengan menitik beratkan pada aspek organisasi. Dengan demikian penelitian itu melihat kinerja mengajar guru dalam lingkup pengembang organisasi, dalam upaya mendorong

pengembangan kinerja mengajar guru yang inovatif. Oleh karena itu agar dapat dapat menunjukkan kinerja yang tinggi dalam peningkatan kualitas belajar siswa, guru perlu mendapat dukungan, dorongan, rangsangan terutama dari kepala sekolah.

Sementara itu Sergiovani dalam Sudarwan (2009:31) mengungkapkan "kepemimpinan kepala sekolah adalah kepemimpinan manajerial yang berbicara tentang bagaimana kepala sekolah mengelola sekolahnya, kepala sekolah sebagai seorang pemimpin di sekolah harus dapat memanager atau mengelola sekolah serta harus mampu bagaimana mengatur, agar seluruh potensi sekolah berfungsi secara optimal dalam mendukung tercapainya tujuan sekolah.

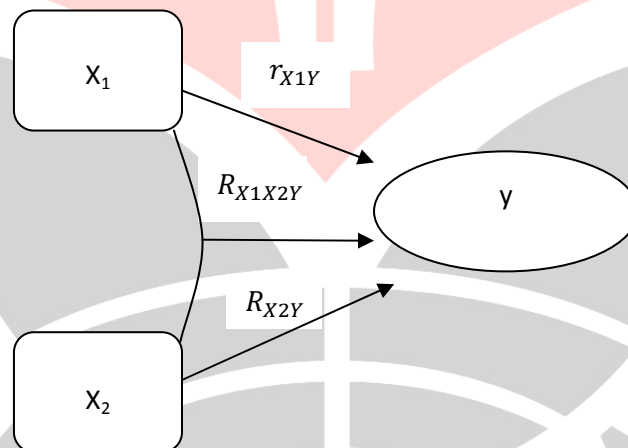
Berdasarkan pemikiran diatas maka secara sederhana kerangka berpikir penelitian ini dapat dilihat pada gambar 1.1.



Gambar 1.1. Kerangka Pikir Penelitian

F. Paradigma Penelitian

Paradigma merupakan kumpulan longgar dari asumsi yang dipegang bersama konsep, atau proposisi yang mengarahkan cara berpikir penelitian. Hal ini sejalan dengan pendapat Bogdan and Biklen (1992:33) bahwa: “*paradigm is a loose collection of logically to gether assumption, concepts or propotions the orient thinking or research*”. Paradigma juga memiliki pengertian sebagai: (1) suatu model dalam teori ilmu pengetahuan, dan (2) kerangka berpikir. Paradigma dalam penelitian ini, merujuk pada kerangka pemikiran yang didasarkan pada posisi masalah untuk mengarahkan penelitian. Paradigma penelitian dapat dilihat pada gambar 1.2 sebagai berikut:



Gambar 1.2. Paradigma Penelitian

Keterangan :

X_1 = Pengaruh Kepemimpinan kepala sekolah (variabel bebas)

X_2 = Motivasi berprestasi (variabel bebas)

Y = Kinerja Mengajar Guru (variabel terikat)

ε = Residual (variabel bebas)

G. Anggapan Dasar

Sebagai dasar pijakan kokoh atas permasalahan penelitian ini, maka perlu adanya anggapan dasar asumsi. Adapun yang mendasari dari kerangka penelitian dapat dikemukakan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan adalah suatu proses dalam mempengaruhi kegiatan-kegiatan kelompok / organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan tertentu (Blanchard, 1997). Perilaku kepemimpinan yang dimiliki kepala sekolah SD yaitu mengatakan (*telling*), menjual (*selling*), partisipasi (*participating*), delegasi (*delegating*) (Hercey dan Blancard dalam Rifai, 2008:2004).
2. Hasil studi yang dilakukan Smith dan Crany memperlihatkan bahwa motivasi berprestasi berhubungan dengan tingkat pengorbanan seseorang dalam mencapai tujuan atau ekspektasi yang diharapkan, semakin tinggi motivasi berprestasi seseorang, semakin besar ekspektasi yang mereka miliki, semakin tinggi pula pengorbanan yang mereka berikan. Pada hakikatnya manusia mempunyai kemampuan berprestasi di atas kemampuan orang lain. Seseorang dianggap mempunyai motivasi berprestasi jika dia berkeinginan melakukan suatu karya yang hasilnya lebih baik dari orang lain yang telah dicapainya.
3. Menurut Faisal yang dikutip oleh Murjianto dan wahid (2006:28) indikator orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi yaitu: a) mengambil risiko, b) punya kreatif dan inovatif, c) mempunyai visi, d) punya tujuan jelas, e) percaya diri, f) mandiri, g) menghargai waktu, h) memiliki konsep positif, i) berfikir positif j) bertanggung jawab, dan k) menggunakan umpan balik.
4. Menurut Permendiknas no. 41 tahun 2007, indikator kinerja mengajar guru meliputi: (1) Perencanaan program kegiatan pembelajaran, (2) Pelaksanaan

kegiatan pembelajaran, dan (3) Evaluasi / penilaian pembelajaran. Ketiga aspek ini dapat dijadikan sebagai bahan ukuran atau indikator dalam melakukan penelitian dan pengkajian tingkat kinerja mengajar guru.

H. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada dapat dirumuskan suatu hipotesis sebagai berikut :

1. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja mengajar guru pada SD Negeri di Kecamatan Indihiang Kota Tasikmalaya
2. Motivasi berprestasi guru berpengaruh besar terhadap kinerja mengajar guru pada SD Negeri di Kecamatan Indihiang Kota Tasikmalaya.
3. Kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi guru berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja mengajar guru pada SD Negeri di Kecamatan Indihiang Kota Tasikmalaya.

I. Definisi Operasional

Kepemimpinan kepala sekolah adalah bentuk perilaku seseorang pemimpin dalam melaksanakan tugas dan fungsi-fungsi, kepemimpinan baik yang berhubungan dengan pencapaian tujuan pembelajaran maupun dalam menumbuhkan motivasi berprestasi guru, kinerja mengajar guru dan siswa.

1. Kepemimpinan situasional (X1) adalah mengembangkan lebih lanjut keempat gaya kepemimpinan yang dimiliki kepala sekolah SD yaitu: a. mengatikan / *telling*: 1) komunikasi satu arah, 2) pembatasan peranan guru, 3) arahan pelaksanaan tugas, 4) pengawasan. b. *Konsultasi/selling*: 1) pengendalian, 2) komunikasi satu arah, 3) memberi support, 4) pengambilan keputusan bersama

- 5) perhatian tinggi, c. *partisipasi/participating*: 1) keseimbangan keputusan 2) keputusan secara bersama, 3) komunikasi dua arah, d. *Delegating*: 1) pendelegasian tugas, 2) kewenangan pengambilan keputusan.
2. Motivasi berprestasi guru (X₂) adalah suatu proses yang mendorong keinginan seseorang untuk mencapai sesuatu karena kekuatan yang mendorong dirinya baik dari dalam maupun dari luar pribadinya dalam bentuk rangsangan-rangsangan positif maupun negatif yang mampu membuat suatu reaksi atau dorongan untuk berbuat sesuatu. Adapun indikator motivasi berprestasi guru meliputi: a. *Achievement*: 1) bekerja keras, 2) berpikir kreatif, 3) tanggung jawab, 4) punya tujuan jelas, 5) umpan balik, b. *Power* meliputi: 1) percaya diri, 2) membangun kemandirian, 3) memiliki konsep positif, 4) berfikir positif.
3. Kinerja mengajar guru SD (Y) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan program kebijaksanaan dalam mewujudkan tujuan pendidikan yang meliputi: 1) perencanaan program kegiatan pembelajaran, 2) pelaksanaan kegiatan pembelajaran, dan 3) evaluasi / penilaian pembelajaran.

J. Metode dan Pendekatan Penelitian.

Penelitian ini menggunakan metode survey dengan pendekatan kuantitatif. Dengan metode ini diharapkan dapat mengungkapkan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi guru terhadap kinerja mengajar guru pada SD Negeri di Kecamatan Indihiang Kota Tasikmalaya.

Dalam penelitian ini digunakan angket /instrument, dengan pengukuran skala liker. Sedangkan untuk pengolahan data menggunakan analisis deskriptif dan

analisis inferensial. Penelitian ini dilakukan terhadap guru PNS di Kecamatan Indihiang Kota Tasikmalaya yang berjumlah 204 orang yang tersebar di 19 SD Negeri dengan sejumlah sampel 67 responden.

Adapun peneliti melakukan penelitian di daerah tersebut didasarkan pada hasil-hasil penelitian sebelumnya yang secara empiris kondisi di lapangan masih menunjukkan bahwa fungsi kepemimpinan kepala sekolah masih relatif rendah, sebagian kepala sekolah masih cenderung hanya menangani masalah administratif, memonitor kehadiran guru atau membuat laporan ke Pengawas dan belum menunjukkan peran sebagai pemimpin yang profesional.

K. Populasi dan Penentuan Sample

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek serta subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda – benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek dan subyek yang di pelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu (Sugiyono, 2008 : 117) .

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi dan sampel adalah sejumlah guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Indihiang Kota Tasikmalaya sebanyak 19 sekolah dengan jumlah guru 204 orang .

Untuk menentukan jumlah sampel dengan mengacu pada alasan tersebut dengan menggunakan rumus Taro Yamane, sebagaimana dikutip Rahmat (1998:82) menentukan sampel sejumlah 67.10 dibulatkan menjadi 67 orang

responden. jika dipresentasikan yaitu sejumlah $67/204 \times 100\% = 32,84\%$. Sedangkan yang menjadi dasar pertimbangan peneliti dalam menentukan studi analisis di daerah tersebut: 1) dapat memberi kemudahan memperoleh data dalam melakukan penelitian, 2) keterbatasan dana dan waktu, 3) objek penelitian sesuai dengan pendidikan dan profesi peneliti.

