

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Otonomi daerah memberikan kewenangan yang besar kepada Pemerintah Daerah dalam berbagai bidang, termasuk bidang pendidikan. Salah satu kewenangan tersebut adalah dalam pembinaan karir pendidik dan tenaga kependidikan, termasuk rekrutmen kepala sekolah/madrasah. Implementasi kewenangan tersebut selama ini menunjukkan dua kecenderungan yaitu: (1) adanya perbedaan proses rekrutmen antara daerah yang satu dengan yang lain, dan (2) ditemukannya indikasi penyimpangan dari prinsip-prinsip profesionalisme dalam proses rekrutmen kepala sekolah/madrasah. Dalam konteks ini pemerintah pusat memiliki kewenangan membuat regulasi agar dua hal tersebut dapat dikurangi/ditekan melalui berbagai peraturan dan kebijakan antara lain Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) No. 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah dan Permendiknas No. 28 Tahun 2010 tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah/Madrasah. Permendiknas tersebut mengamanatkan perlunya penataan kembali sistem rekrutmen dan pembinaan karir kepala sekolah/madrasah agar diperoleh kepala sekolah/madrasah yang kredibel dan berkompeten. Karena itu semua pihak yang terkait, terutama pemerintah daerah dalam hal rekrutmen kepala sekolah/madrasah harus memiliki komitmen yang sama dalam melaksanakan Permendiknas No. 28 Tahun 2010 tersebut.

Pasal 1 dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi nomor 16 tahun 2009, ini yang dimaksud dengan: Jabatan fungsional guru adalah jabatan fungsional yang mempunyai ruang lingkup, tugas, tanggung jawab, dan wewenang untuk melakukan kegiatan mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang diduduki oleh Pegawai Negeri Sipil.

Kehadiran kepala sekolah sangat penting karena merupakan motor penggerak bagi sumber daya sekolah terutama guru, karyawan, dan anak didik.

Begitu besarnya peranan sekolah dalam proses pencapaian tujuan pendidikan, sehingga dapat dikatakan bahwa sukses tidaknya inovasi pendidikan dan kegiatan sekolah sebagian besar ditentukan oleh kualitas kepemimpinan yang dimiliki oleh kepala sekolah. Namun, perlu dicatat bahwa keberhasilan seorang pemimpin dalam melaksanakan tugasnya, tidak ditentukan oleh tingkat keahliannya dibidang konsep dan teknik kepemimpinan semata, melainkan lebih banyak ditentukan oleh kemampuannya dalam memilih dan menggunakan teknik atau gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi yang dipimpin.

Kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolahnya harus mempunyai kinerja yang efektif yang mampu mencapai keberhasilan kepala sekolah yang produktif di sekolah. Hal tersebut sebagaimana Martin, dkk. (dalam Mulyasa, 2011, hlm. 63) bahwa kepala sekolah yang efektif setidaknya memiliki indikator yaitu:

- 1) Memiliki visi yang kuat tentang masa depan sekolahnya dan mampu mendorong semua warga sekkolahnya untuk mewujudkannya.
- 2) Memiliki harapan tinggi terhadap prestasi peserta didik dan kinerja seluruh warga sekolah.
- 3) Senantiasa memprogramkan dan menyempatkan diri untuk mengadakan pengamatan terhadap berbagai aktifitas guru dan pembelajaran di kelas serta memberikan umpan balik (*feedback*) yang positif dan konstruktif dalam rangka memecahkan masalah daan memperbaiki pembelajaran.
- 4) Mendorong manfaat waktu secara efisien dan merancang prosedur untuk meminimalisir stress dan komplik negatif.
- 5) Mendayagunakan berbagai sumber belajar dan melibatkan seluruh warga sekolah secara kreatif, produktif, akuntabel.
- 6) Memantau kemajuan peserta didik baik secara individual maupun kelompok, serta memanfaatkan informasi untuk mengarahkan perencanaan pembelajaran.
- 7) Melakukan evaluasi dan perbaikan secara berkesinambungan.

Dalam rangka menciptakan kinerja kepala sekolah yang dapat dikatagorikan baik maka salah satu usaha pemerintah adalah menseleksi, calon kandidat kepala sekolah sesuai dengan syarat yang telah ditentukan, kemudian ditempatkan, selanjutnya diadakan pelatihan jabatan, baik sesudah menduduki jabatan maupun sebelum menduduki jabatan ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi, setelah mempunyai kompetensi yang memadai atau paling tidak sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 mengenai standar kompetensi bagi kepala sekolah, ada lima aspek kompetensi yang harus ada dalam diri seorang kepala sekolah yakni, kompetensi kepribadian yang menyangkut integritas dan kejujuran; kompetensi sosial yang mencakup hubungan antar

manusia dan hubungan baik dengan sesama, kompetensi manajerial yang terkait kemampuan kepala sekolah mengelola sekolah dan sumber daya yang ada di sekolah, sehingga diharapkan dengan memiliki kompetensi yang memadai, kompetensi supervisi dan kompetensi kewirausahaan.

Menurut pendapat Karwati (2013, hlm. 83) mengungkapkan bahwa:

Kinerja kepala sekolah adalah unjuk kerja, prestasi kerja, atau hasil pelaksanaan kerja kepala sekolah. Kinerja kepala sekolah merupakan tingkatan dimana kepala sekolah menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan syarat yang ditentukan. Kinerja kepala sekolah merupakan hasil pelaksanaan suatu pekerjaan baik bersifat fisik/material maupun non fisik/non material dalam suatu tenggang waktu tertentu. Kinerja kepala sekolah dapat ditafsirkan dalam arti penting suatu pekerjaan; tingkat keterampilan yang diperlukan kemajuan dan tingkat penyelesaian dari suatu pekerjaan yang diemban kepala sekolah.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja kepala sekolah, faktor-faktor tersebut ada yang sifatnya eksternal dan internal. Newstron (2005, hlm. 219) menyatakan bahwa “kinerja dipengaruhi oleh kemampuan, usaha, kesempatan, tujuan, motivasi, perhatian, lingkungan, komitmen, kebutuhan, keinginan, kepuasan, dan penghargaan baik dari lingkungan internal maupun eksternal organisasi”. Simanjuntak (dalam Sedarmayanti, 2001, hlm. 15) mengemukakan bahwa “faktor-faktor yang besar pengaruhnya terhadap kinerja yaitu: pelatihan, keterampilan, disiplin kerja, sikap dan etika kerja, motivasi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, hubungan individual, teknologi, sarana produksi, manajemen, kesempatan berprestasi dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan”.

Menurut Henry Simamora (dalam Mangkunegara, 2012, hlm. 14) “kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor: (1) Faktor individu yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi. (2) Faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran, motivasi. (3) Faktor organisasi yang terdiri dari: sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, *job design*”. Mulyasa (2011, hlm. 16) mengatakan “dengan adanya pelatihan diharapkan kepala sekolah memiliki keinginan untuk berprestasi yang lebih besar sehingga meningkatkan motivasi kerjanya”. Pfeiffer dan Dunlop (dalam Kadarisman, 2012, hlm. 235) mengemukakan bahwa “pemberdayaan adalah kunci dari motivasi. Jika

dikaitkan dengan pemberdayaan pegawai, maka pemberdayaan pegawai merupakan kunci untuk meningkatkan motivasi kerja”.

Sedangkan Sedarmayanti (2001, hlm. 123) mengemukakan bahwa:

Pemberdayaan sumber daya manusia merupakan salah satu upaya yang wajib dilakukan bagi terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas, memiliki kemampuan memanfaatkan, mengembangkan dan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi serta kemampuan manajemen, meningkatkan mutu sumber daya manusia untuk dapat memenuhi tantangan peningkatan perkembangan yang semakin cepat, efisien dan produktif, harus dilakukan secara terus menerus sehingga tetap menjadikan sumber daya manusia yang produktif.

Pengembangan (*development*) merupakan proses yang dibuat untuk memperbaiki kualitas sumber daya manusia yang diperlukan untuk memecahkan berbagai macam persoalan dalam pencapaian tujuan lembaga, yang dititikberatkan pada *self relization* atau *self development*. Castetter (1996, hlm. 232) “... *strategic planning for human recources, recruitmen, selection, induction, development personel, perfomance, appraisal, employ-ment justice and continuity, information technology, compensation, and bargaining*”. Oleh karena itu dalam merencanakan pengembangan personil tidaklah mudah, ada beberapa prosedur yang harus ditempuh dan harus dipertimbangkan. Begitu eratnya rencana strategis dengan pengembangan tenaga kependidikan khususnya pelatihan kepala sekolah., khususnya pelatihan di bidang kinerja kepala sekolah.

Pelatihan merupakan bentuk pengembangan sumber daya manusia yang amat strategis, sebab dalam program pelatihan selalu berkaitan dengan masalah nilai, norma dan perilaku individu maupun kelompok. Dengan program pelatihan selalu direncanakan untuk tujuan-tujuan seperti pengembangan pribadi, pengembangan profesional, pemecahan masalah, tindakan remedial, motivasi, meningkatkan mobilitas dan keamanan anggota masyarakat. Menurut Wahjosumidjo (2003, hlm. 381), “tujuan utama pelatihan adalah untuk memperoleh kecakapan khusus yang diperlukan oleh kepala sekolah dalam rangka pelaksanaan tugas-tugas kepemimpinan sekolah”. Melalui pelatihan baik dalam jabatan maupun diluar jabatan yang pada akhirnya, kinerja kepala sekolah akan bertambah baik.

Dalam rangka upaya meningkatkan kinerja masih banyak permasalahan

yang terjadi di lapangan. Departemen Pendidikan Nasional baru-baru ini melakukan uji kompetensi kepala sekolah berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007. Setelah diadakan uji kompetensi, hasilnya dari 250 ribu kepala sekolah di Indonesia sebanyak 70% tidak kompeten. Berdasarkan hasil uji kompetensi, hampir semua kepala sekolah lemah di bidang kompetensi manajerial dan supervisi. Padahal dua kompetensi itu merupakan kekuatan kepala sekolah untuk mengelola sekolah dengan baik Depdiknas (dalam Sedarmayanti, 2001, hlm. 15)

Disamping itu, menurut Suhardiman (2008, hlm. 32) “banyaknya kepala sekolah yang kurang memenuhi standar, kondisi ini tidak lepas dari proses rekrutmen dan pengangkatan kepala sekolah yang berlaku saat ini”. Lebih jauh Suhardiman mengatakan bahwa “kelemahan tersebut karena di sejumlah daerah penunjukan kepala sekolah asal comot saja”. Di beberapa daerah, termasuk di kabupaten Garut posisi kepala sekolah tergantung bupati/walikota. Proses dari guru untuk menjadi kepala sekolah di kabupaten Garut hanya beberapa hari saja, bahkan beberapa jam melalui seleksi biasa, seperti seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil. Tidak didahului melalui pendidikan dan latihan.

Begitu pula kinerja kepala sekolah di wilayah Kecamatan Cibatu sudah optimal akan tetapi masih ada sekolah yang perlu meningkatkan kinerja kepala sekolahnya. Ini berdasarkan studi pendahuluan yang peneliti lakukan dan diperoleh data dari penilaian kinerja kepala sekolah yang telah dilakukan oleh pengawas binaan masing-masing sekolah kecamatan Cibatu. Berdasarkan Permendiknas No. 35 tahun 2010 tentang penilaian kinerja kepala sekolah terdiri dari 6 komponen, 40 kriteria, dan 162 indikator, yang nilainya dinyatakan dalam skala 1-100. Adapun kategorinya adalah sebagai berikut: skor 91-100 termasuk kategori amat baik, skor 76-90 termasuk kategori baik, skor 61-75 termasuk kategori cukup, skor 51-60 termasuk kategori sedang, dan skor yang kurang dari 50 termasuk kategori kurang. Sementara kalau kita melihat data tersebut bahwa nilai kinerja kepala sekolah tertinggi hanya 83,80 dan nilai kinerja kepala sekolah terendah mencapai 65,70, dan rata-rata nilai kinerja kepala sekolah di Kecamatan Cibatu 76,10. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja kepala sekolah di Kecamatan Cibatu termasuk kategori baik maka daripada itu kinerja kepala

sekolah di Kecamatan Cibatu dapat dikatakan sudah optimal. Akan tetapi masih banyak sekolah yang nilai kinerja kepala sekolahnya termasuk dalam kategori cukup dan ada beberapa yang kategori sedang, begitu pula dari urutan nilai rata-rata enam aspek, nilai yang terendah yang perlu ditingkatkan yaitu aspek supervisi dan kepemimpinan pembelajaran, seperti yang tertera pada tabel berikut

Tabel 1.1
Rekafitulasi Penilaian Kinerja Kepala Sekolah
Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Cibatu Kabupaten Garut

| No | Nama Sekolah | Aspek yang Dinilai | | | | | | Jumlah | Nilai Kinerja |
|----|-------------------|--------------------|------|-----|------|------|------|--------|---------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | | |
| 1 | SDN Cibatu 4 | 3 | 3,5 | 3,4 | 3,5 | 3 | 3,67 | 20,1 | 83,8 |
| 2 | SDN Cibunar 3 | 3 | 3,5 | 3,4 | 3,5 | 3 | 3,67 | 20,1 | 83,8 |
| 3 | SDN Cibunar 5 | 2,47 | 2,55 | 3,4 | 2,5 | 2,4 | 3,67 | 17 | 70,9 |
| 4 | SDN Cibunar 6 | 3 | 3,5 | 3,4 | 3,5 | 3 | 3,67 | 20,1 | 83,8 |
| 5 | SDN Cibatu 3 | 2,47 | 2,5 | 2,4 | 3,5 | 2,4 | 3,67 | 17 | 70,7 |
| 6 | SDN Cibunar 1 | 3 | 3,5 | 3,4 | 3,5 | 3 | 3,67 | 20,1 | 83,8 |
| 7 | SDN Cibatu 2 | 2,47 | 2,5 | 3,4 | 2,55 | 3 | 2,67 | 16,6 | 69,3 |
| 8 | SDN Mekarsari 2 | 3 | 2,5 | 2,4 | 2,5 | 3,14 | 2,67 | 16,2 | 67,7 |
| 9 | SDN Cibunar 2 | 3 | 3,5 | 3,4 | 3,5 | 3 | 3,67 | 20,1 | 83,8 |
| 10 | SDN Sindangsuka 2 | 3 | 3,5 | 3,4 | 3,5 | 3 | 3,67 | 20,1 | 83,8 |
| 11 | SDN Wanakerta 4 | 2,47 | 3,5 | 2,4 | 3,5 | 2,4 | 3,67 | 18 | 74,9 |
| 12 | SDN Girimukti 1 | 3 | 3,5 | 3,4 | 3,5 | 3 | 3,67 | 20,1 | 83,8 |
| 13 | SDN Sindangsuka 4 | 2,67 | 2,5 | 2,7 | 2,5 | 2,8 | 2,67 | 15,9 | 59,1 |
| 14 | SDN Mekarsari 3 | 2,47 | 2,5 | 3 | 2,5 | 2,4 | 3 | 15,9 | 66,1 |
| 15 | SDN Cibunar 4 | 2,47 | 3,5 | 2,4 | 3,5 | 2,4 | 3,67 | 18 | 59,9 |
| 16 | SDN Kertajaya 1 | 2,8 | 2,5 | 2,3 | 2,5 | 3 | 2,67 | 15,8 | 65,8 |
| 17 | SDN Kertajaya 2 | 3 | 2,5 | 2,4 | 2,5 | 2,56 | 2,77 | 15,8 | 65,7 |
| 18 | SDN Padasuka 2 | 2,47 | 3,5 | 2,4 | 3,5 | 2,4 | 3,67 | 18 | 74,9 |
| 19 | SDN Keresek 1 | 3 | 3,5 | 3,4 | 3,5 | 3 | 3,67 | 20,1 | 83,8 |
| 20 | SDN Keresek 3 | 3 | 3,5 | 3 | 3,5 | 3 | 3,67 | 19,7 | 82 |
| 21 | SDN Sindangsuka 5 | 3 | 3,5 | 3,4 | 3,5 | 3 | 3,67 | 20,1 | 83,8 |
| 22 | SDN Wanakerta 1 | 2,47 | 3,5 | 2,4 | 3,5 | 2,4 | 3,67 | 18 | 74,9 |
| 23 | SDN Sindangsuka 1 | 2,47 | 3,5 | 2,4 | 3,5 | 2,4 | 3,67 | 18 | 74,9 |
| 24 | SDN Girimukti 3 | 3 | 3,5 | 3,4 | 3,5 | 3 | 3,67 | 20,1 | 83,6 |

Tabel 1.1 (Lanjutan)
Rekafitulasi Penilaian Kinerja Kepala Sekolah
Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Cibatu Kabupaten Garut

| No | Nama Sekolah | Aspek yang Dinilai | | | | | | Jumlah | Nilai Kinerja |
|----|-------------------|--------------------|------|-----|------|------|------|--------|---------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | | |
| 25 | SDN Kereseck 4 | 2,47 | 2,5 | 2,4 | 3 | 2,4 | 2,67 | 15,5 | 64,5 |
| 26 | SDN Kereseck 5 | 3 | 3,5 | 3,4 | 3,5 | 3 | 3,67 | 20,1 | 83,8 |
| 27 | SDN Kereseck 7 | 2,66 | 2,5 | 2,7 | 2,5 | 2,44 | 2,67 | 15,5 | 64,5 |
| 28 | SDN Sukalilah 1 | 3 | 3,5 | 3,4 | 3,5 | 3 | 3,67 | 20,1 | 83,8 |
| 29 | SDN Girimukti 2 | 2,47 | 2,5 | 2,4 | 2,5 | 2,8 | 2,67 | 15,4 | 64 |
| 30 | SDN Sukalilah 2 | 3 | 3,5 | 3,4 | 3,5 | 3 | 3,67 | 20,1 | 83,8 |
| 31 | SDN Cibatu 1 | 2,47 | 2,5 | 2,4 | 2,5 | 2,4 | 3 | 15,3 | 63,8 |
| 32 | SDN Mekarsari 1 | 3 | 3,5 | 3,4 | 3,5 | 3 | 3,67 | 20,1 | 83,8 |
| 33 | SDN Padasuka 4 | 2,47 | 3 | 2,4 | 2,5 | 2,4 | 2,47 | 15,3 | 63,6 |
| 34 | SDN Sukalilah 3 | 3 | 3,5 | 3,4 | 3,5 | 3 | 3,67 | 20,1 | 83,8 |
| 35 | SDN Sukalilah 4 | 3 | 3,5 | 3,4 | 3,5 | 3 | 3,67 | 20,1 | 83,8 |
| 36 | SDN Kereseck 6 | 2,47 | 2,5 | 2,4 | 2,5 | 2,66 | 2,67 | 15,2 | 63,5 |
| 37 | SDN Padasuka 1 | 3 | 3,5 | 3,4 | 3,5 | 3 | 3,67 | 20,1 | 83,8 |
| 38 | SDN Sindangsuka 3 | 2,47 | 2,5 | 2,4 | 2,5 | 2,6 | 2,67 | 15,2 | 63,2 |
| 39 | SDN Padasuka 3 | 2,47 | 2,56 | 2,4 | 2,5 | 2,4 | 2,8 | 15,2 | 63,2 |
| 40 | SDN Sindangsuka 6 | 3 | 3,5 | 3,4 | 3,5 | 3 | 3,67 | 20,1 | 83,8 |
| 41 | SDN Wanakerta 3 | 3 | 3,5 | 3,4 | 3,5 | 3 | 3,67 | 20,1 | 83,8 |
| 42 | SDN Kertajaya 3 | 2,67 | 3,5 | 2,4 | 3,5 | 2,4 | 3,67 | 18,2 | 75,7 |
| 43 | SDN Karyamukti 1 | 3 | 3,5 | 3,4 | 3,5 | 3 | 3,67 | 20,1 | 83,8 |
| 44 | SDN Karyamukti 2 | 2,47 | 3,5 | 2,4 | 3,5 | 2,4 | 3,67 | 18 | 74,9 |
| 45 | SDN Kereseck 2 | 3 | 3,5 | 3,4 | 3,5 | 3 | 3,67 | 20,1 | 83,8 |
| 46 | SDN Mekarsari 4 | 2,47 | 3,5 | 2,4 | 3,5 | 2,4 | 3,67 | 18 | 74,9 |
| 47 | SDN Wanakerta 2 | 3 | 3,5 | 3,4 | 3,5 | 3 | 3,67 | 20,1 | 83,8 |
| | Rata-rata | 2,8 | 3,17 | 3 | 3,19 | 2,8 | 3,39 | 18,3 | 76,1 |

Keterangan:

- Aspek 1 : Kepemimpinan Pembelajaran
 Aspek 2 : Kepribadian dan Sosial
 Aspek 3 : Manajemen Sumber Daya
 Aspek 4 : Pengembangan Sekolah
 Aspek 5 : Supervisi Pembelajaran
 Aspek 6 : Kewirausahaan

Sumber: PKKS dari pengawas sekolah dasar Kecamatan Cibatu Kabupaten Garut

Berdasarkan penelitian terdahulu, Dody (2011, hlm. 125) penelitian tersebut menunjukkan bahwa faktor kinerja kepala sekolah menjadi faktor yang layak diteliti secara berkesinambungan dan terencana untuk mengukur tingkat keberhasilan pencapaian mutu sekolah yang baik melalui kinerja kepala sekolah yang dipengaruhi oleh motivasi kerja dan pelatihan kepala sekolah. Oleh karena hal tersebut di atas, maka penulis tertarik meneliti pengaruh motivasi kerja dan pelatihan sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja kepala sekolah di Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Cibatu Kabupaten Garut. Sehingga sesuai dengan hal tersebut diatas, maka penulis mengambil judul penelitian yaitu: "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Kepala Sekolah Di Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Cibatu Kabupaten Garut".

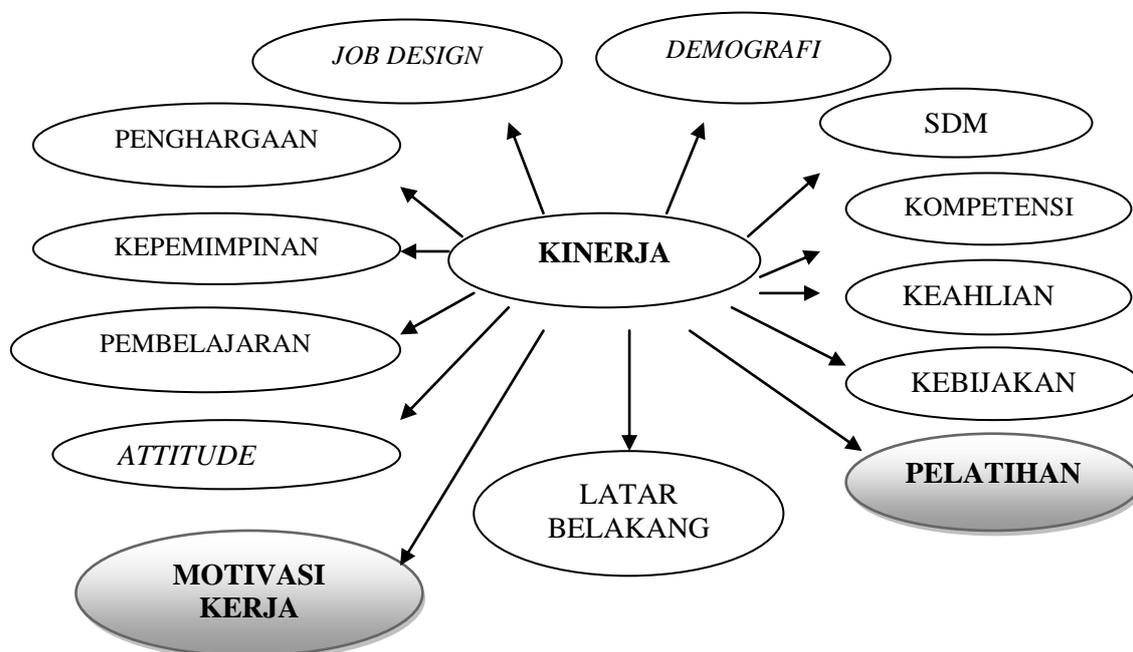
B. Identifikasi dan Perumusan Masalah

Karwati (2013, hlm. 83) mengungkapkan bahwa: "Kinerja kepala sekolah adalah unjuk kerja, prestasi kerja, atau hasil pelaksanaan kerja kepala sekolah. Kinerja kepala sekolah merupakan tingkatan dimana kepala sekolah menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan syarat yang ditentukan". Kinerja kepala sekolah merupakan hasil pelaksanaan suatu pekerjaan baik bersifat fisik/material maupun non fisik/non material dalam suatu tenggang waktu tertentu. Kinerja kepala sekolah dapat ditafsirkan dalam arti penting suatu pekerjaan; tingkat keterampilan yang diperlukan kemajuan dan tingkat penyelesaian dari suatu pekerjaan yang diemban kepala sekolah.

Pada kenyataannya banyak faktor yang mempengaruhi kinerja. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhinya, antara lain faktor-faktor tersebut ada yang sifatnya eksternal dan internal. Newstron (2005, hlm. 219) menyatakan bahwa "kinerja dipengaruhi oleh kemampuan, usaha, kesempatan, tujuan, motivasi, perhatian, lingkungan, komitmen, kebutuhan, keinginan, kepuasan, dan penghargaan baik dari lingkungan internal maupun eksternal organisasi". Simanjuntak (dalam Sedarmayanti, 2001, hlm. 15) mengemukakan bahwa "faktor-faktor yang besar pengaruhnya terhadap kinerja yaitu: pelatihan, keterampilan, disiplin kerja, sikap dan etika kerja, motivasi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, hubungan individual,

tehnologi, sarana produksi, manajemen, kesempatan berprestasi dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan”. Henry Simamora (dalam Mangkunegara, 2012, hlm. 14) kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor: “Faktor individu yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi, Faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran, motivasi, Faktor organisasi yang terdiri dari: sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, *job design*”.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kinerja maka penulis membatasi hanya dua faktor saja dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja dan bentuk pelatihan terhadap kinerja kepala sekolah, sebab merupakan penelitian yang baru dengan kajian tersebut terutama di Kecamatan Cibatuh Kabupaten Garut. Dengan variabel tersebut penulis ingin mengetahui bagaimana signifikannya motivasi kerja dan Pelatihan mampu mempengaruhi kinerja kepala sekolah dan seberapa besar pengaruhnya. Faktor-faktor tersebut digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1.1
Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Kepala Sekolah dari:
Wahjosumidjo (1999), Henry Simamora(2012), Dody (2011)
Simanjuntak (2001)

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka rumusan masalah yang menjadi fokus permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimanakah pengaruh motivasi kerja dan pelatihan terhadap kinerja kepala sekolah di Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cibatu Kabupaten Garut. Secara rinci rumusan-rumusan masalah dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran kinerja kepala sekolah di Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Cibatu Kabupaten Garut?
2. Bagaimana gambaran motivasi kerja kepala sekolah di Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Cibatu Kabupaten Garut?
3. Bagaimana gambaran Pelatihan kepala sekolah di Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Cibatu Kabupaten Garut?
4. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja kepala sekolah di Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Cibatu Kabupaten Garut?
5. Seberapa besar pengaruh Pelatihan terhadap kinerja kepala sekolah di Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Cibatu Kabupaten Garut?
6. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan Pelatihan terhadap kinerja kepala sekolah di Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Cibatu Kabupaten Garut?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Secara umum tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui apakah kinerja dipengaruhi oleh faktor motivasi kerja kepala sekolah dan faktor pelatihan di sekolah dasar negeri di Kecamatan Cibatu

2. Tujuan Khusus

Berdasarkan rumusan masalah penelitian di atas, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Terdeskripsikannya kinerja kepala sekolah di Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Cibatu Kabupaten Garut.
2. Terdeskripsikannya motivasi kerja kepala sekolah di Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Cibatu Kabupaten Garut.

3. Terdeskripsikannya Pelatihan kepala sekolah di Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Cibatu Kabupaten Garut.
4. Teranalisisnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja kepala sekolah di Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Cibatu Kabupaten Garut.
5. Teranalisisnya pengaruh Pelatihan terhadap kinerja kepala sekolah di Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Cibatu Kabupaten Garut.
6. Teranalisisnya pengaruh motivasi kerja dan Pelatihan terhadap kinerja kepala sekolah di Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Cibatu Kabupaten Garut.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja dan Pelatihan terhadap kinerja kepala sekolah ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi:

1. Kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah untuk meningkatkan kinerjanya, meningkatkan motivasi kerjanya dan pelatihan kepala sekolah.
2. Pengawas TK/SD dan UPTD memberikan pembinaan dan pelatihan yang dapat mendukung kepala sekolah melaksanakan peran dan fungsinya di sekolah sehingga dapat memotivasi kerja kepala sekolah dan meningkatkan kinerja kepala sekolah di Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Cibatu Kabupaten Garut.
3. Pengelola pendidikan dan pengambil keputusan perlu menyusun rencana induk pelatihan yang dapat mendukung kepala sekolah melaksanakan peran dan fungsinya di sekolah sehingga dapat memotivasi kerja kepala sekolah dan meningkatkan kinerja kepala sekolah di Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Cibatu Kabupaten Garut.hbk
4. Peneliti untuk menambah wawasan, pengembangan ilmu dan memotivasi diri serta menunjukkan kinerjanya dalam bekerja

E. Struktur Organisasi Tesis

Dalam tesis ini terdiri dari lima bab dan setiap bab terdiri dari sub bab yang rinci sebagai berikut:

Bab I, berisi tentang pendahuluan, yang didalamnya berisi latar belakang penelitian, identifikasi dan perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta struktur organisasi tesis.

Bab II, berisi tentang kajian pustaka, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian, didalamnya berisikan tentang: kajian pustaka, kinerja kepala sekolah dalam administrasi pendidikan, motivasi kerja, pelatihan, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

Bab III, berisi tentang metodologi penelitian, didalamnya berisikan: lokasi, populasi dan sampel penelitian, metode penelitian, definisi operasional, instrumen penelitian, proses pengembangan instrumen (pengujian validasi, reliabilitas, daya beda, tingkat kesukaran), teknik pengumpulan data, dan analisis data.

Bab IV, berisi tentang hasil penelitian dan pembahasan, didalamnya berisikan: pengolahan atau analisis data dan pembahasan atau analisis temuan.

Bab V, di dalamnya berisikan: kesimpulan dan rekomendasi. Menyajikan penafsiran pemaknaan penelitian terhadap hasil analisis temuan penelitian serta memberikan rekomendasi yang dapat ditujukan kepada para pembuat kebijakan, para pengguna hasil penelitian yang bersangkutan, serta kepada yang berminat melakukan penelitian selanjutnya. Di akhir tesis ini terdapat daftar pustaka dan lampiran-lampiran terkait penelitian.