

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pendidikan nasional bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa (UU RI Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sisdiknas Pasal 3).

Sementara dalam Permen PAN dan RB Nomor 16 Tahun 2009 Pasal 1 dijabarkan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Berdasarkan penjabaran tersebut, dapat disimpulkan bahwa salah satu pihak yang bertanggung jawab dalam mengembangkan kemampuan dan membentuk watak peserta didik agar sesuai tuntutan Sisdiknas sehingga menghasilkan siswa dan sekolah yang unggul yaitu guru di sekolah. Guru, baik secara individu maupun kelompok diharapkan dengan kemampuan mengajarnya dapat mengubah suatu kondisi belajar menjadi lebih berkualitas. Kemampuan guru tersebut memegang peranan utama dalam pembangunan dan peningkatan kualitas pendidikan. Kualitas pendidikan tidak akan mencapai hasil yang optimal tanpa guru yang bermutu, artinya tanpa guru yang berkualitas dan professional, maka mutu pendidikan akan sulit ditingkatkan.

Untuk meningkatkan mutu pendidikan tersebut, maka baik secara individu maupun kelompok, guru diharapkan memiliki kinerja yang baik dalam melaksanakan tugasnya di sekolah. Sudarsono (2008, hlm. 147) mengemukakan bahwa kinerja yaitu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan, artinya apabila perilaku seseorang memberikan hasil pekerjaan yang sesuai dengan standar atau kriteria yang dibakukan organisasi, maka kinerja tergolong baik dan jika sebaliknya berarti

kinerja buruk, atau dengan kata lain penetapan standar diperlukan untuk mengetahui apakah kinerja karyawan sesuai dengan sasaran yang diharapkan, sekaligus juga melihat besarnya penyimpangan dengan cara membandingkan antara hasil pekerjaan secara aktual dengan hasil yang diharapkan.

Adapun fenomena yang terjadi di lapangan hasil wawancara penulis dengan pengawas SD di lingkungan Kecamatan Ngamprah (Oktober 2016), diperoleh informasi mengenai kinerja mengajar guru yaitu sebagai berikut : masih banyak guru lebih senang menggunakan metode ceramah pada saat mengajar dan hanya menggunakan buku teks serta media-media konvensional dalam penyampaian materi pembelajaran, penyediaan administrasi mengajar seperti RPP juga masih belum optimal. Belum optimalnya penyediaan administrasi mengajar guru ini dapat dilihat dari masih ada beberapa guru yang tidak menyiapkan rencana pembelajaran sebelum mengajar, dan administrasi mengajar dibuat pada saat akan ada pemeriksaan oleh kepala sekolah maupun pengawas sekolah saja.

Adapun hasil studi pendahuluan lain yang diperoleh oleh penulis, yaitu data mengenai hasil UKG guru di Kabupaten Bandung Barat yaitu sebagai berikut

Tabel 1.1
Rekapitulasi Rata-Rata Nilai UKG SD Negeri
di Kabupaten Bandung Barat Tahun 2015 - 2016

Row Labels	Average of Nilai Total	Count of Nama Peserta
Kec. Padalarang	59.31	273
Kec. Lembang	58.90	337
Kec. Cipatat	58.06	248
Kec. Ngamprah	58.05	246
Kec. Batujajar	57.02	147
Kec. Parongpong	56.69	158
Kec. Cikalongwetan	56.62	22
Kec. Cililin	56.51	144
Kec. Cipeundeuy	56.28	153
Kec. Cikalong Wetan	55.09	173
Kec. Cisarua	55.03	104
Kec. Sindangkerta	54.94	127
Kec. Rongga	54.91	99
Kec. Cihampelas	54.80	169
Kec. Gununghalu	54.60	127
Kec. Cipongkor	53.76	149
Kec. Saguling	49.74	52
Grand Total	56.64644549	2726

Taufik Ismail, 2017

PENGARUH FUNGSI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, KOMPENSASI GURU DAN MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP KINERJA MENGAJAR GURU DI SEKOLAH DASAR NEGERI SE-KECAMATAN NGAMPRAH

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Sumber : Dokumentasi Disdikpora Kabupaten Bandung Barat Tahun 2015

Berdasarkan data pada tabel tersebut, terlihat bahwa secara keseluruhan rata-rata nilai UKG Kabupaten Bandung Barat mendapatkan nilai rata-rata 56,6. Sementara nilai rata-rata UKG di Kecamatan Ngamprah yaitu 58,05. Jika dibandingkan dengan nilai UKG rata-rata nasional Kabupaten Bandung Barat, maka rata-rata nilai UKG Kecamatan Ngamprah sudah melampaui batas rata-rata nilai UKG secara keseluruhan kecamatan di Kabupaten Bandung Barat, yang artinya kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Ngamprah sudah cukup optimal. Namun, jika dibandingkan dengan nilai rata - rata UKG kecamatan lain, rata-rata nilai UKG di Kecamatan Ngamprah masih rendah dibawah, artinya masih diperlukan pengembangan kinerja guru agar memperoleh kinerja mengajar guru yang lebih optimal. Hal tersebut didukung dengan data lain yang diperoleh pada studi pendahuluan, yaitu didapatkan data rekapitulasi penilaian kinerja guru sebagai berikut :

Tabel 1.2

Rekapitulasi Nilai Hasil Penilaian Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Ngamprah Tahun 2015 – 2016

Nilai PKG	Jumlah Guru	Persentase (%)
> 75	31	5.9
61 – 75	160	30.9
<60	326	63.2
JUMLAH	517	100

Sumber : Dokumentasi Disdikpora Kecamatan Ngamprah Tahun 2015

Jika dilihat dari data yang diperoleh, masih banyak nilai UKG guru di Kecamatan Ngamprah yang masih dibawah standar yaitu mendapat nilai dibawah nilai 60. Berdasarkan fenomena dan data yang diperoleh dari hasil studi pendahuluan, penulis menyimpulkan bahwa kinerja mengajar guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Ngamprah masih memprihatinkan. Belum optimalnya kinerja mengajar guru akan berdampak langsung pada tingkat prestasi siswa, sehingga menghambat berkembangnya potensi peserta didik.

Taufik Ismail, 2017

PENGARUH FUNGSI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, KOMPENSASI GURU DAN MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP KINERJA MENGAJAR GURU DI SEKOLAH DASAR NEGERI SE-KECAMATAN NGAMPRAH

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Menurut Sutermeister (1976, hlm. 45) yang dikutip Uhar Suharsaputra (2013, hlm. 169) produktivitas ditentukan oleh kinerja pegawai dan teknologi, sedangkan kinerja pegawai itu sendiri tergantung pada dua hal yaitu kemampuan dan motivasi. Sementara itu Gibson et al (1995, hlm. 56) dalam Uhar Suharsaputra mengemukakan bahwa faktor-faktor yang berpengaruh terhadap *performance* / kinerja yaitu :

- a. Variabel individu yang meliputi kemampuan, keterampilan, mental fisik, latar belakang keluarga, tingkat sosial, pengalaman (umur, asal-usul, jenis kelamin).
- b. Variabel organisasi yang meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan (kompensasi), struktur desain pekerjaan.
- c. Variabel psikologis yang meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi.

Berdasarkan pendapat pakar di atas, tampak bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu kemampuan (*ability*), motivasi, bakat (*aptitude*), persepsi (*perception*), kreatifitas, inisiatif, nilai – nilai, imbalan (kompensasi), minat, emosi, kebutuhan, kepribadian, kepemimpinan, kompetensi, lingkungan, mental untuk sukses, dan keterampilan berkomunikasi.

Faktor yang mempengaruhi kinerja mengajar guru tersebut sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya mengenai kinerja guru yaitu sebagai berikut :

Terdapat kontribusi antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja mengajar guru pada Sekolah Dasar Negeri Se-Kota Cimahi dengan koefisien determinan sebesar 39,5% dan 60,5 % dipengaruhi faktor lain (Yustin Wulandari, 2012, hlm.148). Sementara Ni Wayan Pramita Darmayanti (2016, hlm 20) dalam penelitiannya menyatakan bahwa perilaku pemimpin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan pegawai pada SMA Dwijendra Denpasar. Hasil ini dapat diartikan bahwa semakin baik kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi maka kinerja guru dan pegawai akan semakin meningkat.

Kepemimpinan juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, perilaku pemimpin yang baik akan membuat motivasi kerja semakin meningkat.

Hasil penelitian lain mengungkapkan bahwa kompensasi dan motivasi mengajar berkontribusi terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Tumijajar, Tulung Bawang Barat Lampung dalam kategori cukup kuat dengan koefisien 0,466. Pengaruh secara bersama-sama kompensasi dan motivasi terhadap kinerja adalah 21,72% sisanya sekitar 78,28% dipengaruhi faktor lain. (Arum Sulastri, 2013, hlm. 1)

Dari pemaparan hasil penelitian sebelumnya mengenai kinerja guru, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh banyak faktor seperti kepemimpinan, kompensasi guru dan motivasi kerja guru.

Adapun berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu guru di Kecamatan Ngamprah (Oktober 2016), diperoleh informasi bahwa masih belum optimalnya pemberian kompensasi non finansial dari sekolah untuk guru, misalnya guru yang meraih prestasi kerja yang baik, belum mendapatkan penghargaan dari sekolah, insentif yang diperoleh guru belum sesuai dengan prestasi dan kontribusi yang ditunjukkan guru, promosi jabatan yang belum merata pada semua guru juga menjadi permasalahan kompensasi guru. Masalah kompensasi tersebut secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi pada tingkat motivasi kerja guru SD di lingkungan kecamatan Ngamprah dan pada akhirnya akan berdampak pada tingkat kinerja mengajar guru. Permasalahan yang ditemukan pada studi pendahuluan tersebut dapat menjelaskan bahwa kinerja mengajar dan motivasi kerja guru yang belum optimal, tidak lepas dari pengaruh kepemimpinan kepala sekolah yang ada di lingkungan Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Ngamprah dan juga pengaruh dari sistem pemberian kompensasi kepada guru. Hal ini terjadi dikarenakan Kepala Sekolah yang mengelola sekolah, sehingga akan tercipta suatu kualitas sekolah yang unggul melalui terwujudnya motivasi kerja guru yang baik, sehingga dapat menumbuhkan tingkat kinerja mengajar guru yang baik.

Taufik Ismail, 2017

PENGARUH FUNGSI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, KOMPENSASI GURU DAN MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP KINERJA MENGAJAR GURU DI SEKOLAH DASAR NEGERI SE-KECAMATAN NGAMPRAH

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Dari hasil wawancara dengan pengawas sekolah Dasar di Kecamatan Ngamprah (Oktober 2016), terlihat bahwa dalam melakukan kepemimpinannya di sekolah, Kepala Sekolah menerapkan fungsi kepemimpinan yang berbeda antara satu kepala sekolah dengan yang lainnya, yang pada akhirnya akan diterjemahkan berbeda pula oleh guru dan pegawai di sekolah. Ada guru yang beranggapan apabila kepala sekolah tidak melakukan monitoring, serta sering mengikuti rapat dinas di luar, maka guru tidak perlu bersungguh-sungguh di dalam mengajar, tetapi jika seorang kepala sekolah berperilaku tegas dan menuntut anak buahnya untuk selalu bekerja dengan disiplin dan bertanggungjawab, ditambah dengan ajakan agar guru juga selalu meningkatkan kinerjanya dan dengan diberikan dorongan motivasi serta kompensasi yang tinggi, seperti pemberian pujian, insentif, dan *reward* bagi guru, maka gurupun akan bekerja dengan giat, rajin dan penuh disiplin. Namun ada pula guru yang tidak mempermasalahkan kepemimpinan kepala sekolah atau keberadaannya, artinya bagaimanapun kepemimpinan kepala sekolah, guru tersebut tetap melaksanakan tugasnya dengan *professional*. Dari pemaparan hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa fungsi kepemimpinan kepala sekolah di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Ngamprah diterapkan dengan pola yang berbeda - beda antara kepala sekolah yang satu dengan yang lainnya, serta penerapan fungsi kepemimpinan kepala sekolah tersebut dapat mempengaruhi secara langsung pada tingkat motivasi kerja guru dan akhirnya akan menentukan tingkat kinerja mengajar guru tersebut.

Kompensasi guru juga dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja mengajar guru. Guru yang diberikan kompensasi yang sesuai dengan kebutuhan guru dan sesuai dengan kontribusi yang ditunjukkan guru tersebut, maka akan menyebabkan guru memiliki motivasi kerja yang tinggi untuk terus belajar dan akan dapat meningkatkan kinerja guru, karena akan bertambah semangat guru tersebut dalam melaksanakan tugasnya.

Fenomena yang diperoleh dari hasil wawancara tersebut (pada halaman 5), menunjukkan bahwa tingkat kompetensi guru yang masih rendah dan

Taufik Ismail, 2017

PENGARUH FUNGSI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, KOMPENSASI GURU DAN MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP KINERJA MENGAJAR GURU DI SEKOLAH DASAR NEGERI SE-KECAMATAN NGAMPRAH

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

mengandung arti bahwa pengelolaan proses belajar mengajar, pengembangan diri guru dan kinerja mengajar masih perlu ditingkatkan. Pembinaan dan pengawasan terhadap guru harus dilakukan secara berkelanjutan. Kepemimpinan kepala sekolah dan kompensasi yang diterima guru sebagai balas jasa belum mampu meningkatkan motivasi kerja guru, yang pada akhirnya akan berdampak pada tingkat kinerja mengajar yang dimiliki guru tersebut.

Berdasarkan pemaparan latar belakang, hasil studi pendahuluan, pengkajian teoritis dan didukung oleh penelitian sebelumnya mengenai kinerja guru, maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul penelitian sebagai berikut **Pengaruh Fungsi Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompensasi Guru dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Mengajar Guru di Sekolah Dasar Negeri Se- Kecamatan Ngamprah.**

B. Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan diatas, maka dapat diidentifikasi dan dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Identifikasi Masalah

Seorang guru sebagai sumber daya yang berperan penting di sekolah dituntut harus melaksanakan tugas dan kewajibannya, berpengetahuan luas, dan mampu memotivasi dirinya sendiri sehingga menghasilkan kinerja mengajar yang optimal dan tercermin dari prestasi hasil belajar peserta didiknya dalam rangka meningkatkan kualitas dan tujuan pendidikan. Belum maksimalnya pengelolaan proses belajar mengajar oleh guru mengidentifikasi bahwa kinerja mengajarnya perlu mendapatkan perbaikan, perhatian dan harus dilakukan pembinaan lagi.

Adapun beberapa faktor rendahnya kinerja mengajar, dapat berasal dari individu guru itu sendiri, organisasi maupun psikologinya.

Kurang memuaskannya kinerja mengajar guru tersebut dapat diidentifikasi sebagai berikut :

- a. Masih banyak guru yang masih melakukan proses pembelajaran dengan menggunakan metode konvensional
- b. Masih banyak guru yang belum memiliki sertifikat mengajar
- c. Masih ada guru yang mendapat hasil penilaian kinerja guru dengan nilai Cukup
- d. Kurangnya motivasi guru dalam menggali metode belajar sehingga berdampak pada kinerja mengajar guru
- e. Masih ada beberapa guru yang mengajar tidak sesuai dengan standar pengajaran yang ada
- f. Masih ada guru yang mengajar dengan bahan ajar hanya buku teks saja.
- g. Rendahnya kompensasi/insentif seorang guru dari segi non finansial
- h. Kurangnya fasilitas pembelajaran/alat bantu mengajar guru
- i. Masih ada guru yang tidak membuat perencanaan pembelajaran sebelum mengajar.
- j. Masih ada guru yang enggan menganalisis model pembelajaran yang cocok untuk diajarkan pada siswa

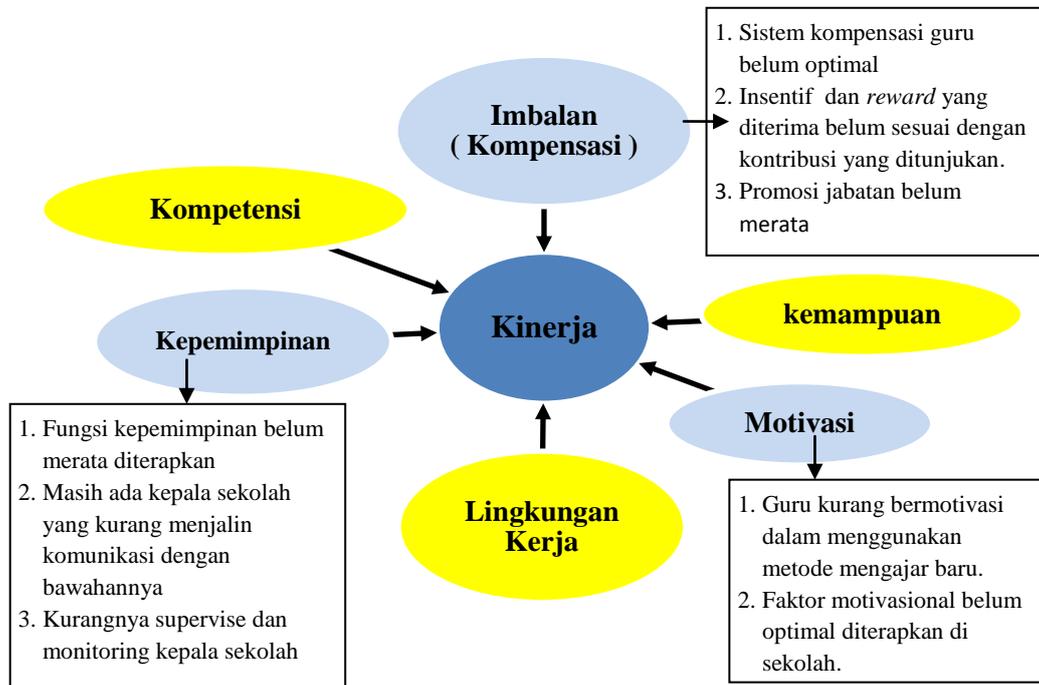
Dari pemaparan tersebut dapat disimpulkan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kinerja mengajar guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan

Taufik Ismail, 2017

PENGARUH FUNGSI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, KOMPENSASI GURU DAN MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP KINERJA MENGAJAR GURU DI SEKOLAH DASAR NEGERI SE-KECAMATAN NGAMPRAH

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Ngamprah. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja mengajar guru tersebut dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1.1

Identifikasi masalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Sumber di adaptasi dari Sutermeister dan Gibson et al dalam Uhar Suharsaputra (2013, hlm. 169)

Berdasarkan uraian di atas, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja mengajar guru sangat beragam. Mengingat keterbatasan waktu, biaya, dan tenaga serta keterkaitan antara variabel, maka pada penelitian ini variabel-variabel yang diteliti akan dibatasi pada empat variabel yaitu kepemimpinan kepala sekolah sebagai variabel bebas (X), Kompensasi Guru sebagai variabel perantara (Y1), Motivasi Kerja Guru sebagai variabel perantara (Y2) dan Kinerja Mengajar Guru sebagai variabel terikat (Z). Variabel-variabel tersebut dapat didefinisikan sebagai berikut :

- a. Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai keseluruhan proses mempengaruhi, mendorong, mengajak, menggerakkan, dan menuntun orang lain dalam proses bekerja agar berpikir, bersikap dan bertindak

Taufik Ismail, 2017

PENGARUH FUNGSI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, KOMPENSASI GURU DAN MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP KINERJA MENGAJAR GURU DI SEKOLAH DASAR NEGERI SE-KECAMATAN NGAMPRAH

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

sesuai aturan yang berlaku dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hakikat kepemimpinan adalah kegiatan seseorang menggerakkan orang lain, agar orang lain itu berkenan melaksanakan tugas tugasnya.

- b. Kompensasi dapat diartikan sebagai pendapatan yang diterima guru secara langsung atau tidak langsung sebagai imbalan atas balas jasa yang diberikan dari instansi pendidikan. Pada penelitian ini kompensasi yang diteliti yaitu kompensasi di luar gaji, seperti insentif, reward, promosi jabatan, kesempatan untuk pengembangan karir.
- c. Motivasi Kerja yaitu serangkaian sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi kerja dalam hal ini yaitu motivasi kerja guru yang meliputi motivasi yang dipengaruhi faktor motivasional dan faktor pemeliharaan.
- d. Kinerja mengajar guru merupakan perilaku kerja yang dilakukan oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar ketika mengajar di depan kelas sesuai dengan kriteria tertentu serta tugas yang diembannya sebagai guru.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan pembatasan masalah di atas maka dapat dirumuskan masalah “Apakah Kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh terhadap kompensasi guru dan motivasi kerja guru, serta apakah kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja mengajar guru di Sekolah Dasar Negeri se-kecamatan Ngamprah baik secara langsung, maupun melalui variabel perantara kompensasi guru dan motivasi kerja guru?”. Mengacu kepada rumusan masalah tersebut, berikut pertanyaan penelitian yang dijadikan panduan dalam melakukan analisis penelitian, yaitu sebagai berikut :

- a. Bagaimana gambaran Kinerja Mengajar Guru di SD Negeri Kecamatan Ngamprah

Taufik Ismail, 2017

PENGARUH FUNGSI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, KOMPENSASI GURU DAN MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP KINERJA MENGAJAR GURU DI SEKOLAH DASAR NEGERI SE-KECAMATAN NGAMPRAH

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

- b. Bagaimana gambaran Kompensasi guru di SD Negeri Kecamatan Ngamprah
- c. Bagaimana gambaran Motivasi Kerja Guru di SD Negeri Kecamatan Ngamprah
- d. Bagaimana gambaran kepemimpinan kepala sekolah di SD Negeri Kecamatan Ngamprah
- e. Berapa besar pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kompensasi guru di SD Negeri Kecamatan Ngamprah
- f. Berapa besar pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di SD Negeri Kecamatan Ngamprah
- g. Berapa besar pengaruh kompensasi guru terhadap kinerja mengajar guru di SD Negeri Kecamatan Ngamprah
- h. Berapa besar pengaruh Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Mengajar guru di SD Negeri Kecamatan Ngamprah
- i. Berapa besar pengaruh kepemimpinan kepala sekolah secara langsung terhadap Kinerja Mengajar guru di SD Negeri Kecamatan Ngamprah
- j. Berapa besar pengaruh kepemimpinan kepala sekolah secara tidak langsung melalui kompensasi guru dan motivasi kerja guru terhadap Kinerja Mengajar guru di SD Negeri Kecamatan Ngamprah

C. Tujuan Penelitian

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sekolah Dasar Negeri se – Kecamatan Ngamprah baik secara langsung, maupun secara tidak langsung melalui variabel perantara yaitu kompensasi guru dan motivasi kerja guru. Tujuan umum ini dirinci menjadi tujuan yang lebih khusus, yaitu untuk memperoleh informasi:

- a. Terdeskripsikan gambaran Kinerja Mengajar Guru di SD Negeri Kecamatan Ngamprah

Taufik Ismail, 2017

PENGARUH FUNGSI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, KOMPENSASI GURU DAN MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP KINERJA MENGAJAR GURU DI SEKOLAH DASAR NEGERI SE-KECAMATAN NGAMPRAH

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

- b. Terdeskripsikan gambaran Kompensai guru di SD Negeri Kecamatan Ngamprah
- c. Terdeskripsikan gambaran Motivasi Kerja Guru di SD Negeri Kecamatan Ngamprah
- d. Terdeskripsikan gambaran kepemimpinan kepala sekolah di SD Negeri Kecamatan Ngamprah
- e. Teranalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap Kompensasi Guru di SD Negeri Kecamatan Ngamprah
- f. Teranalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap Motivasi kerja guru di SD Negeri Kecamatan Ngamprah
- g. Teranalisis pengaruh kompensasi guru terhadap kinerja mengajar guru di SD Negeri Kecamatan Ngamprah
- h. Teranalisis pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja mengajar guru di SD Negeri Kecamatan Ngamprah
- i. Teranalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah secara langsung terhadap Kinerja Mengajar guru di SD Negeri Kecamatan Ngamprah
- j. Teranalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah secara tidak langsung melalui kompensasi guru dan motivasi kerja guru terhadap Kinerja Mengajar guru di SD Negeri Kecamatan Ngamprah

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk kepentingan teoritis dan praktis.

1. Secara teoritis penelitian ini dapat bermanfaat antara lain:
 - a. Kepentingan pengembangan ilmu pengetahuan. Penelitian ini memperkaya khasanah kajian keilmuan yaitu bidang ilmu pengelolaan sumber daya manusia khususnya ditinjau dari kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi dan motivasi kerja guru terhadap kinerja mengajar guru.

Taufik Ismail, 2017

PENGARUH FUNGSI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, KOMPENSASI GURU DAN MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP KINERJA MENGAJAR GURU DI SEKOLAH DASAR NEGERI SE-KECAMATAN NGAMPRAH

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

- b. Peneliti, menambah wawasan dan pengetahuan tentang kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi guru dan motivasi kerja guru yang diterapkanselama ini dalam upaya meningkatkan kinerja mengajar guru secara signifikan.
2. Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk dijadikan:
 - a. Guru, sebagai umpan balik dan masukan bagaimana kinerja mengajar mereka selama ini, dan beberapa rekomendasi yang mungkin disampaikan untuk meningkatkan kualitas mengajar sehingga kinerja mengajar guru lebih baik di masa yang akan datang.
 - b. Kepala Sekolah, sebagai umpan balik dan masukan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan pemberian kompensasi kepada guru memberikan pengaruh terhadap peningkatan motivasi kerja guru, serta seterusnya motivasi kerja guru tersebut dapat mempengaruhi upaya guru untuk dapat meningkatkan kinerja mengajar mereka.

E. Struktur Organisasi Tesis

Untuk memahami alur pikir dalam penulisan tesis ini, maka perlu adanya struktur organisasi yang berfungsi sebagai pedoman penyusunan laporan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

Bab I berisi pendahuluan, yang terdiri dari latar belakang penelitian, identifikasi dan perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan struktur organisasi tesis.

Bab II berisi kajian pustaka, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian. Kajian pustaka berfungsi sebagai landasan teoritik dalam menyusun rumusan masalah dan tujuan, serta mengemukakan kerangka pikir yang mendasari penelitian dan pemaparan hipotesis penelitian.

Bab III berisi penjelasan yang rinci mengenai metode penelitian. Komponen dari metode penelitian terdiri dari lokasi dan subjek penelitian, metode penelitian

Taufik Ismail, 2017

PENGARUH FUNGSI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, KOMPENSASI GURU DAN MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP KINERJA MENGAJAR GURU DI SEKOLAH DASAR NEGERI SE-KECAMATAN NGAMPRAH

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

beserta dengan justifikasi penggunaan metode penelitian, instrumen penelitian, teknik pengumpulan data, serta analisis data penelitian.

Bab IV berisi hasil penelitian dari analisis data untuk menghasilkan temuan berkaitan tentang masalah penelitian serta pembahasan yang dikaitkan dengan kajian Pustaka.

Bab V berisi tentang kesimpulan dan rekomendasi yang menyajikan tentang penafsiran dan pemaknaan peneliti terhadap hasil analisis temuan penelitian. Penulisan kesimpulan untuk tesis berupa butir demi butir hasil penelitian. Rekomendasi dapat ditujukan kepada para praktisi pendidikan, ataupun kepada peneliti berikutnya.

Daftar pustaka memuat semua sumber yang pernah dikutip dan digunakan dalam penulisan tesis. Lampiran berisi semua dokumen yang digunakan dalam Penelitian.