

**STUDY TENTANG KINERJA MENGAJAR GURU
(Analisis Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah, Budaya
Madrasah, Motivasi Kerja, dan Komitmen Kerja Terhadap
Kinerja Mengajar Guru Madrasah Aliyah
Se-Kota Bekasi)**

DISERTASI

**Diajukan untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat Memperoleh Gelar Doktor
Ilmu Kependidikan dalam Bidang Administrasi Pendidikan**



Oleh:
A S R O' I
0800786

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN
SEKOLAH PASCASARJANA S3
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA
BANDUNG
2013**

DISETUJUI DAN DISAHKAN OLEH PANITIA DISERTASI

Promotor Merangkap Ketua,

Prof. Dr. H. Djam'an Satori, MA.

Kopromotor Merangkap Sekretaris,

Prof. H. Udin Syaefudin Sa'ud, Ph.D.

Anggota,

Prof. Dr. H. Akdon, M.Pd.

Diketahui oleh

Ketua Program Studi Administrasi Pendidikan

Prof. H. Udin Syaefudin Sa'ud, Ph.D.

NIP : 195306121981031993

PERNYATAAN PENULIS

Bismillahirrahmanirrahim,

Dengan ini saya menyatakan bahwa disertasi dengan judul : “ Study Tentang Kinerja Mengajar Guru (Analisis Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah, Budaya Madrasah, Motivasi Kerja, dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Mengajar Guru Madrasah Aliyah Se-Kota Bekasi)” beserta seluruh isinya adalah benar karya saya sendiri dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku dalam masyarakat keilmuan. Atas pernyataan ini, saya siap menanggung resiko dan atau sanksi yang dijatuhkan kepada saya apabila dikemudian hari ditemukan adanya pelanggaran atas etika keilmuan.

Bandung, Januari 2013
Penulis,

Asroi
0800786

ABSTRAK

Asroi, M.Pd. NIM. 0800786. Study Tentang Kinerja Mengajar Guru (Analisis Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah, Budaya Madrasah, Motivasi Kerja, dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru Madrasah Aliyah Se-Kota Bekasi).

Secara teoretik, kinerja mengajar guru dipengaruhi oleh banyak faktor, yaitu faktor internal diantaranya persepsi, sikap, komitmen, motivasi, kepuasan dan emosi, dan faktor eksternal diantaranya kepemimpinan, struktur, budaya, lingkungan, orang, dan imbalan. Artinya bahwa naik turunnya kinerja mengajar guru disebabkan oleh kondisi internal dan eksternal. Berdasarkan hal tersebut di atas, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kepemimpinan kepala madrasah, budaya madrasah, motivasi kerja, komitmen kerja, dan kinerja mengajar guru dan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala madrasah, budaya madrasah, motivasi kerja, dan komitmen kerja terhadap kinerja mengajar guru.

Metode penelitian yang digunakan adalah *survey* dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan angket atau kuesioner dalam bentuk skala Likert. Populasi sebagai unit analisis penelitian adalah guru Madrasah Aliyah di Kota Bekasi sebanyak 489 orang. Sampel penelitian menggunakan desain *restricted sample* yang terlebih dahulu dikelompokkan secara homogen yaitu kelompok guru sudah disertifikasi dan kelompok guru belum disertifikasi, jumlah sampel diambil sebanyak 20 % dengan teknik proporsional kemudian digenapkan menjadi 100 orang sekaligus sebagai responden penelitian. Teknik analisis data menggunakan analisis jalur (*path analysis*).

Kepemimpinan kepala madrasah, budaya madrasah, motivasi kerja, komitmen kerja, dan mengajar guru Madrasah Aliyah Se-Kota Bekasi tergolong baik meskipun terdapat beberapa aspek yang masih lemah. Hasil penelitian juga menyatakan bahwa kepemimpinan kepala madrasah, budaya madrasah, motivasi kerja, dan komitmen kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja mengajar guru di Madrasah Aliyah.

Untuk meningkatkan kinerja mengajar guru di Madrasah Aliyah di Kota Bekasi direkomendasikan: (1) Kepada Kepala Madrasah agar lebih fokus pada aspek akademik disamping aspek administratif, membuat program lanjutan terkait dengan pembinaan dan pengembangan kinerja mengajar guru terutama peningkatan kualitas proses pembelajaran dalam bentuk supervisi akademik baik klinis maupun non klinis, membuat kegiatan pelatihan guru tentang strategi dan mode-model pembelajaran atau mengikutsertakannya pada kegiatan-kegiatan ilmiah lainnya. (2) Kepada para guru agar terus berupaya meningkatkan kinerja mengajar melalui kegiatan refleksi, memprogramkan kegiatan *lesson study* dengan melakukan *open lesson* bagi guru-guru dalam satu sekolah atau antarsekolah. (3) Kepada peneliti selanjutnya agar melakukan penelitian dengan melibatkan variabel dan pendekatan lain.

Kata kunci : Kepemimpinan, budaya madrasah, motivasi, komitmen, kinerja mengajar

ABSTRACT

Asroi, M.Pd. NIM : 0800786. The Effect of Principal Leadership, School Culture, Motivation, and Commitment to Teaching Performance of Teacher's Islamic Junior High School in Bekasi.

In theory, teaching performance is affected by many factors, internal and external. Internal factors such as perception, attitude, commitment, motivation, satisfaction and emotions, and external factors such as leadership, structure, culture, environment, people, and rewards. Various factors above, have close links in an effort to improve the teaching performance of teachers in the Madrasah Aliyah. It means, that the rise and fall of teaching performance caused by internal and external conditions. Based on the above, this study aims to describe principal leadership, school culture, motivation, commitment and teaching performance of teachers, and to determine the effect of principal leadership, school culture, motivation, and commitment to the teaching performance of teachers.

The method used is quantitative survey approach. The data collection technique using a questionnaire in the form of Likert scale. Population as the unit of analysis are teachers of Madrasah Aliyah in Bekasi as many as 489 people. The research sample design using a restricted sample homogeneously grouped first is a group of certified teachers and not certified, the number of samples taken by 20% or 100 of teachers with proportional technique. Data analysis techniques using path analysis.

The principal leadership, school culture, work motivation, job commitment, and teaching performance of Madrasah Aliyah quite good although there are some aspects that are still weak. And then the principal leadership, school culture, motivation, and commitment has a positive and significant effect on the teaching performance of teachers in Madrasah Aliyah.

To improve the teaching performance of teachers at Madrasah Aliyah in Bekasi suggested: (1) The Head Master of Madrasah Aliyah to be more focused on the academic aspect as well as the administrative aspects, making advanced courses related to coaching and performance development of teachers especially the increase in the quality of the learning process in the form of academic supervision of both clinical and non-clinical, to make the training of teachers on strategies and learning model or encourage the teacher to get participation in other scientific activities. (2) For the teachers to improve the teaching performance continuously through reflection activities, lesson study with programmed activities do open lesson for teachers within a school or between schools. (3) To further research in order to conduct research involving variables and other approaches.

Keyword : Leadership, school culture, motivation, commitment, teaching performance.

Asroi, 2013

Study Tentang Kinerja Mengajar Guru

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

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim.

Segala puji penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan inayahnya-Nya sehingga penulis dapat menyusun Disertasi hingga selesai.

Pemilihan masalah dalam penelitian didasarkan pada topik dan isu yang saat ini berkembang dan menarik untuk diteliti seiring dengan program yang sedang dilaksanakan oleh Pemerintah, yakni upaya peningkatan kinerja guru dalam proses belajar mengajar melalui sertifikasi guru yang diharapkan berdampak pada peningkatan kualitas proses dan kualitas output pendidikan. Penelitian ini mencoba untuk memperoleh data empirik yang lengkap dan dapat dipercaya untuk menggambarkan tentang bagaimana kepemimpinan kepala madrasah, budaya madrasah, motivasi kerja, dan komitmen kerja berpengaruh terhadap kinerja mengajar guru Madrasah Aliyah Se-Kota Bekasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keempat variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mengajar guru.

Model hipotetik pengembangan kinerja mengajar guru madrasah dalam Disertasi ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam upaya meningkatkan kinerja mengajar guru sehingga proses pendidikan lebih berkualitas yang pada akhirnya berdampak pada semakin meningkatnya kualitas lulusan. Secara otomatis, ketika output pendidikan berkualitas tinggi maka menjadi sumbangan terhadap upaya peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia Indonesia yang mandiri dan memiliki daya saing tinggi baik pada skala nasional maupun global.

Akhirnya hanya kepada Allah SWT jualah segalanya penulis serahkan, dengan harapan bahwa hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi pengembangan khazanah ilmu pengetahuan di masa mendatang. Amiin.

Bandung, Januari 2013
Penulis,

UCAPAN TERIMAKASIH

Disertasi diajukan kepada panitia ujian promosi Universitas Pendidikan Indonesia untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh gelar Doktor Kependidikan dalam Bidang Administrasi Pendidikan.

Promovendus sadar bahwa dalam penulisan disertasi ini tidak lepas dari bimbingan, bantuan dan motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini promovendus mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada yang terhormat Bapak/Ibu/Saudara:

1. Prof. Dr. H. Djam'an Satori, MA, sebagai promotor, ditengah-tengah kesibukannya, beliau selalu meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan terhadap promovendus. Saran dan nasehatnya selalu promovendus perhatikan sebagai bentuk wawasan baru yang berharga baik untuk kepentingan penulisan Disertasi maupun keilmuan lainnya.
2. Prof. H. Udin Saefudin Sa'ud, Ph.D, sebagai Ketua Progam Studi Administrasi Pendidikan Sekolah Pascasarjana Universitas Pendidikan Indonesia sekaligus sebagai Ko-promotor yang senantiasa memberikan semangat dan koreksi terhadap kemajuan Disertasi yang promovendus tulis.
3. Prof. Dr. H. Akdon, M.Pd, sebagai anggota promotor yang telah memberikan bimbingan, arahan dan masukan yang berharga dalam penyempurnaan penulisan Disertasi ini.
4. Prof. Dr. H. Didi Suryadi, M.Ed, sebagai Direktur Sekolah Pascasarjana Universitas Pendidikan Indonesia, yang telah banyak memberikan dorongan dan kemudahan dalam menyelesaikan disertasi ini.
5. H. Abdul Rosyid, SH, M.Pd, sebagai Kepala Kantor Kementerian Agama Kota Bekasi yang telah memberi kesempatan dan izin kepada penulis melaksanakan penelitian ini.
6. Istri Tercinta Sri Hastuti, S.Ag, M.Pd dan juga Puteri Tersayang Hilda Hilyatusyifa, Haifa Hilyatu Azkia dan Zahara Hilya Shafadina yang telah

memberikan dukungan moril dan kesabaran serta kecintaannya mendampingi promovendus dalam menyelesaikan studi ini.

7. Dosen dan Staf pada Sekolah Pascasarjana UPI Bandung yang telah banyak memberikan ilmu dan dukungan kepada promovendus dalam menuntaskan tugas akhir ini.
8. Rekan-rekan Sekolah Pascasarjana UPI Bandung angkatan tahun 2008.

Semoga peran serta, bimbingan, nasehat, dan dukungan semua pihak menjadi kebaikan dan bernilai ibadah di sisi Allah SWT. Tidak lupa, promovendus terbuka dengan kritik, masukan dan saran dari promotor, ko-promotor, anggota, penguji internal dan penguji eksternal demi penyempurnaan Disertasi ini. Amiin.

Bandung, Januari 2013
Promovendus,

Asroi, S.Ag, M.Pd

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN PENULIS	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	vi
UCAPAN TERIMA KASIH	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Penelitian	1
B. Identifikasi dan Perumusan Masalah	11
C. Tujuan Penelitian	16
D. Manfaat / Signifikansi Penelitian	17
E. Struktur Organisasi Disertasi	18
BAB II : KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS PENELITIAN	
A. Kajian Pustaka	20
1. Kinerja Guru dalam Administrasi Pendidikan	20
2. Kinerja Mengajar	30
a. Konsep dasar kinerja	30
b. Dimensi kinerja guru	45
c. Pengukuran kinerja	64
3. Kepemimpinan Kepala Madrasah	70
a. Konsep dasar kepemimpinan	70
b. Keterampilan memimpin	73
c. Gaya kepemimpinan	76
d. Peran kepala sekolah	82
4. Budaya Madrasah	95
a. Konsep dasar budaya	95
b. Budaya Madrasah	99
c. Proses Pembentukan budaya	102
d. Karakteristik budaya	106
5. Motivasi Kerja	108
a. Konsep dasar motivasi	108
b. Jenis-jenis teori motivasi	112

c. Pendekatan dalam motivasi	119
6. Komitmen Kerja	
a. Konsep dasar komitmen organisasi	126
b. Model komitmen organisasi	129
c. Teknik Meningkatkan Komitmen.....	134
B. Kerangka Pemikiran.....	136
C. Hipotesis Penelitian	144
BAB III : METODOLOGI PENELITIAN	
A. Pendekatan dan Metode Penelitian	145
B. Lokasi dan Subyek Penelitian.....	146
C. Desain Penelitian	151
D. Definisi Operasional	153
E. Instrumen Penelitian	156
F. Proses Pengembangan Instrumen	164
G. Teknik Pengumpulan Data.....	181
H. Teknik Analisis Data.....	181
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	189
1. Analisis Variabel	189
2. Pengujian Persyaratan Analisis Data.....	195
3. Uji Hipotesis.....	203
B. Pembahasan Hasil Penelitian	222
C. Pola Pengembangan Kinerja Mengajar Guru	242
D. Keterbatasan Penelitian.....	254
BAB V : KESIMPULAN DAN REKOMENDASI	
A. Kesimpulan	256
B. Rekomendasi.....	257
DAFTAR PUSTAKA.....	259
LAMPIRAN.....	267

DAFTAR TABEL

	Hal
Tabel 3.1. Populasi penelitian.....	148
Tabel 3.2. Sampel penelitian.....	150
Tabel 3.3. Kisi-kisi instrument penelitian.....	157
Tabel 3.4. Hasil uji validitas butir instrumen kinerja mengajar.....	166
Tabel 3.5. Hasil uji validitas butir instrumen kepemimpinan.....	167
Tabel 3.6. Hasil uji validitas butir instrumen budaya madrasah.....	169
Tabel 3.7. Hasil uji validitas butir instrument motivasi kerja.....	170
Tabel 3.8. Hasil uji validitas butir instrumen komitmen kerja.....	171
Tabel 3.9. Hasil uji reliabilitas butir instrumen kinerja mengajar.....	173
Tabel 3.10. Hasil uji reliabilitas butir instrumen kepemimpinan.....	175
Tabel 3.11. Hasil uji reliabilitas butir instrumen budaya madrasah.....	176
Tabel 3.12. Hasil uji reliabilitas butir instrumen motivasi kerja.....	178
Tabel 3.13. Hasil uji validitas butir instrumen komitmen kerja.....	179
Tabel 3.14. Kriteria skor rerata setiap variabel.....	182
Tabel 4.1. Uji normalitas data kinerja mengajar guru.....	196
Tabel 4.2. Uji normalitas data kepemimpinan kepala madrasah.....	196
Tabel 4.3. Uji normalitas data budaya madrasah.....	197
Tabel 4.4. Uji normalitas data motivasi kerja.....	198
Tabel 4.5. Uji normalitas data komitmen kerja.....	199
Tabel 4.6. Uji linieritas variabel X_1 dengan Y	200
Tabel 4.7. Uji linieritas variabel X_2 dengan Y	201
Tabel 4.8. Uji linieritas variabel X_3 dengan Y	202
Tabel 4.9. Uji linieritas variabel X_4 dengan Y	203
Tabel 4.10. Hasil analisis regresi berganda.....	204
Tabel 4.11. Koefisien korelasi antarvariabel.....	204
Tabel 4.12. Persamaan jalur langsung, tidak langsung dan total.....	205
Tabel 4.13. Pengaruh langsung, tidak langsung dan determinasi.....	218
Tabel 4.14. Pengaruh langsung, tidak langsung, total, determinasi dan epsilon.....	219
Tabel 4.15. Uji beda mean antara guru yang belum dan sudah disertifikasi ...	225

DAFTAR GAMBAR

	Hal
Gambar 1.1. Proses sistem pendidikan	1
Gambar 1.2. Keterkaitan fungsi SDM dengan pembelajaran	3
Gambar 1.3. Variabel yang mempengaruhi kinerja	12
Gambar 1.4. Model kausal perbedaan individu dengan perilaku kerja.....	13
Gambar 1.5. Identifikasi variabel yang berpengaruh terhadap kinerja.....	14
Gambar 2.1. Standar nasional pendidikan	21
Gambar 2.2. Elemen sistem sosial sekolah.....	23
Gambar 2.3. Kualifikasi dan kompetensi guru	27
Gambar 2.4. Hak guru.....	29
Gambar 2.5. Putaran dalam pembelajaran	48
Gambar 2.6. Tahapan pengukuran kinerja.....	65
Gambar 2.7. Skema pengukuran kinerja.....	69
Gambar 2.8. Alur perubahan sikap melalui supervisi.....	92
Gambar 2.9. Proses pengaruh budaya organisasi.....	98
Gambar 2.10. Proses pembentukan budaya organisasi.....	105
Gambar 2.11. Hirarki motivasi Maslow	115
Gambar 2.12. Fungsi motivasi	118
Gambar 2.13. Pendekatan dalam motivasi.....	121
Gambar 2.14. Kerangka berpikir penelitian.....	143
Gambar 3.1. Model konstelasi masalah	153
Gambar 4.1. Grafik kinerja mengajar guru.....	189
Gambar 4.2. Grafik kepemimpinan kepala madrasah.....	191
Gambar 4.3. Grafik budaya madrasah	192
Gambar 4.4. Grafik motivasi kerja guru	193
Gambar 4.5. Grafik komitmen kerja guru.....	194
Gambar 4.6. Pengaruh langsung dan tidak langsung antarvariabel	221
Gambar 4.7. Strategi Hipotetik Pola Pengembangan Kinerja Mengajar Guru	254

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Instrumen penelitian sebelum ujicoba.....	267
Lampiran 2. Data hasil uji coba instrumen penelitian	278
Lampiran 3. Instrumen penelitian setelah ujicoba	298
Lampiran 4. Data penelitian.....	307
Lampiran 5. Hasil penghitungan SPSS.....	335

