BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Berlakunya undang-undang no 22 tahun 1999, tentang Otonomi Daerah, telah menempatkan daerah memiliki kewenangan yang nyata dan bertanggung jawab secara profesional.

Pasal 11 ayat 2, berbunyi : bidang pemerintahan yang wajib di laksanakan oleh Daerah Kabupaten dan Daerah Kota, meliputi pekerjaan umum, kesehatan, pendidikan dan kebudayaan, pertanian, perhubungan, industri dan perdagangan, penanaman modal, lingkungan hidup, pertanahan, koperasi dan tenaga kerja.

Kata pendidikan dan kebudayaan di beri garis bawah oleh penulis untuk memberi penekanan bahwa pendidikan dan kebudayaan merupakan kewajiban Pemerintah daerah untuk dilaksanakan secara bertanggung jawab dan profesional.

Demikian juga lahirnya Undang-Undang no 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas) memiliki implikasi yang positif terhadap pengelolaan pendidikan dan upaya-upaya peningkatan mutu pendidikan oleh Daerah (Daerah tingkat II). Pengelola pendidikan di Daerah Tingkat II (dalam hal ini Dinas Pendidikan Kabupaten/ Kota) dan Unit Pelaksanaan Teknis (UPT) yaitu sekolah sekolah diberi hak dan kewajiban yang luas dalam mengelola pendidikan. Mentri Pendidikan Nasional Republik Indonesia pada amanatnya dalam rangka peringatan 2 Mei 2002 menegaskan; dalam hubungannya dengan era Otonomi Daerah yang telah berjalan sejak awal tahun 2001, pemerintah telah menyerahkan hak dan kewenangan melaksanakan pendidikan, bukan hanya di tingkat propinsi,

melainkan sampai ditingkat Kabupaten/Kota. Pada pendidikan dasar dan menengah hak dan kewenangan dalam penyelenggaraan pendidikan bahkan telah direalisasikan sampai ketingkat sekolah melalui penerapan konsep Manajemen Berbasis Sekolah *(School Based Management)*.

Namun demikian, di satu sisi kewenangan dan tanggung jawab yang besar di berikan kepada pengelola pendidikan di Daerah Tingkat II dan ke sekolah tapi disisi lain kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam pengelolaan pendidikan disebagian besar daerah masih rendah dan sangat perlu menjadi perhatian semua pihak.

Hasil survey di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung tahun 2003 mengenai hasil akreditasi sekolah yang di laksanakan terhadap Sekolah Dasar Negeri/Swasta Sekolah Menengah Pertama Negeri/Swasta; Sekolah Menengah Atas Negri/Swasta; membuktikan bahwa dari 2492 Sekolah Dasar Negeri/Swasta, hanya 9 sekolah saja yang berkwalifikasi Amat baik (A) atau 0.37%; sebanyak 976 Sekolah Dasar atau 39,17% berkwalifikasi Baik (B) dan 1487 Sekolah Dasar atau 59.67% berkwalifikasi Cukup (C) dan 20 Sekolah Dasar atau 0.8% tidak terakriditas.

Untuk Sekolah Menengah Pertama dari 244 sekolah; 2 sekolah atau 0.82% yang berkwalifikasi Amat baik (A) ; 109 sekolah atau 44.49% berkwalifikasi Baik (B), 111 sekolah atau 45,49% berkwalifikasi Cukup (C) dan 22 sekolah atau 9.02% tidak terakriditasi. Untuk Sekolah Menengah Atas (SMA) dari 75 sekolah; 2 sekolah atau 2.67% berkwalifikasi Amat baik (A); 23 sekolah atau 30.67%

mendapat kwalifikasi Baik (B); 43 sekolah atau 57.33% memperoleh kwalifikasi Cukup (C), dan 8 sekolah atau 10.67% tidak terakriditasi.

Kenyataan tersebut di atas menunjukan bahwa kinerja sekolah masih sangat perlu ditingkatkan. Berbicara tentang kinerja sekolah tidak lepas dari kinerja kepala sekolah dan kinerja guru, namun secara institusi sekolah, kinerja kepala sekolah memiliki tanggung jawab yang lebih menentukan.

Dari hasil penilaian Tim Penilai Kinerja (TPK) kepala sekolah yang terdiri dari para Pengawas Sekolah dan petugas Struktural Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung kepada kepala Sekolah Menengah Pertama Negri dan kepala Sekolah Menengah Atas Negri juga menunjukan bahwa kinerja kepala SMP dan kinerja kepala SMA masih belum memenuhi harapan dan perlu ditingkatkan sebab hal ini sangat berdampak pada mutu sekolah.

Data hasil Tim Penilai Kinerja (TPK) tahun 2003 Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung sebagai berikut :

Dari 75 Sekolah Menengah Pertama Negeri yang memperoleh nilai Amat baik (A); 3 sekolah atau 4%; yang mendapat nilai Baik (B), sebanyak 30 sekolah atau 40% dan mendapat nilai Cukup (C) 42 sekolah atau 56%.

Dari 25 Sekolah Menengah Atas Negeri, yang mendapat nilai Amat Baik (A) hanya 2 sekolah atau 8%, 7 sekolah mendapat nilai baik (B) atau 32 % dan sisanya 15 sekolah atau 60% memperoleh nilai Cukup (C).

Kondisi tersebut di atas akan berdampak tidak menguntungkan terhadap pencapaian mutu pendidikan atau hasil belajar siswa. Misalnya data laporan peringkat ujian Nasional di lingkungan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

tahun ajaran 2002/2003, kabupaten Bandung menempati peringkat ke 17 dari 24 kabupaten/ kota di Jawa Barat. Memperhatikan kenyataan seperti itu, kiranya sangat menarik dan menjadi sangat beralasan fenomena tersebut untuk di teliti, mengapa kinerja kepala sekolah belum optimal ? (Laporan hasil penilaian kinerja kepala SMP/SMA Negri /Swasta 2003), mengapa mutu pendidikan juga masih rendah dan perlu ditingkatkan? Pada penelitian ini mengingat secara kwantitas tenaga pendidikan di kabupaten Bandung relatif besar dan untuk kepentingan penelitian, maka obyek penelitian di batasi pada kinerja kepala Sekoah Menengah Pertama Negeri di Kabupaten Bandung. Sebelum merumuskan permasalahan yang akan diteliti maka untuk memperoleh gambaran tentang Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung, di bawah ini peneliti menyajikan sekilas potret Dinas Pendidikan Kabupanten Bandung.

B. Sekilas Potret Dinas Pendidikan Kabupatan Bandung

Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung memiliki 2492 Sekolah Dasar; 244 Sekolah Menengah Pertama Negeri/swasta; 75 Sekolah Menengah Atas Negeri/Swasta, 25 Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Swasta. Ini berarti ada 2492 Kepala Sekolah Dasar, 244 Kepala Sekolah Menengah Pertama, ada 75 kepala Sekolah Menengah Atas, dan 25 kepala Sekolah Menengah Kejuruan. Selain kepala sekolah, ada tenaga kependidikan lainya yaitu: guru, pengawas pendidikan, dan tenaga penyelenggara pendidikan atau tenaga struktural pada Dinas Pendidikan.

Dengan demikian sedikitnya ada empat kelompok tenaga pendidikan yang memiliki kedudukan strategis dalam mewujudkan pendidikan bermutu. Posisi-

posisi tersebut pada prinsipnya menggambarkan peranan dan fungsi dimana dalam penelitian ini posisi kepala sekolah menjadi telaahan utama.

1. Kepala Sekolah

Sebagaimana dijelaskan dimuka Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung tercatat ada 2492 kepada SD (Th 2003). Kepala SMP Negeri/Swasta 244 orang, kepala SMA Negeri/Swasta 75 orang, kepala SMK Negeri/Swasta 25 orang. Pendidikan yang mereka miliki di level SD, paling rendah SPG dan paling tinggi S1, Di level SMP pendidikan yang dimiliki paling rendah PGSLTP dan paling tinggi S2, untuk SMA pendidikan paling rendah D3 dan paling tinggi S2. Jika diamati secara seksama menurut standar Depdiknas untuk menentukan kewalifikasi kepada sekolah maka untuk SD terdapat 1115 orang atau 45% dikategorikan tidak layak menjadi manager SD. (ketentuan D3) untuk SMP tercatat 79 orang atau 32% yang tidak layak jadi kepala SMA terdapat 30 orang atau 40% yang tidak layak menjadi pimpinan (ketentuan S1)

2. Pengawas Pendidikan (Pengawas Sekolah)

Pedoman kwalifikasi pendidikan bagi Pengawas Sekolah di kabupaten Bandung belum ditemukan secara pasti. Perda pendidikan di kabupaten Bandung saat penelitian ini dilaksanakan, masih dalam proses pembahasan, akan tetapi pemerintah setempat tetap memegang teguh konsep pendidikan, prestasi, pengalaman dan loyalitas sebagai syarat pengangkatan pengawas pendidikan .

Data pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung 2003 menunjukan bahwa seharusnya tersedia 166 orang tenaga pengawas yang mengawasi kegiatan pengajaran di TK/SD. Dan baru di tempati 106 orang dengan latar belakang

pendidikan di dominasi oleh tamatan SGA/Sederajat (49,06%). Aplikasi rekrutmen Menggunakan pola 1 : 15 sekolah (untuk setiap pengawas mengawasi 15 sekolah). Untuk SMP dan SMA pengawasnya di gabung jumlah pengawas yang ada 14 orang (2003) dan masih kurang sebanyak 6 orang. Dengan latar belakang pendidikan S1 dan S2.

3. Pejabat Birokrasi Pendidikan

Pejabat birokrasi pendidikan merupakan tenaga penyelengaraan sistem pendidikan, memiliki tugas serta tanggung jawab melayani secara teknis penyelenggaraan pendidikan, seperti menentukan dan menggerakan roda pe d 30 jabatan. Posisi struktural tersebut membentuk garis komando dari eselon II/b hingga eselon IV/a. Sedangkan Kantor Cabang Kecamatan Dinas Pendidikan hanya memiliki 1 (satu) pejabat eselon IV/a.

Bila selama ini pengembangan kemampuan profesional dialamatkan bagi guru guru, maka tenaga penyelengara sistem pendidikan diatas tentunya memperoleh hak yang sma untuk dikembangkan. Oleh karena itu, kebijakan pengembangan tenaga kependidikan memiliki lingkup pengolahan yang sangat luas, dan akan lebih strategis apabila diterapkan untuk merealisasikan pilar Pendidikan Kabupaten Bandung dalam peningkatan mutu pendidikan melalui peningkatan kinerja kepala sekolah.

Sebagaimana telah dikemukakan terdahulu pada penelitian ini, bahwa kinerja kepada sekolah (laporan Tim Penilai Kinerja kepala seolah 2003) untuk tingkat SMP yang mendapat nilai Amat baik sebanyak 3 kepala sekolah (4%), Baik 30 kepala sekolah (40%) dan Cukup 42 kepala sekolah (56%) jumlah 75

kepala sekolah. Untuk SMA Negeri kwalifikasi Amat baik sebanyak 2 orang kepala sekolah (8%) 7 orang (32%) mendapat nilai Baik dan 15 orang (60%) mendapat nilai Cukup. Pada penelitian ini peneliti lebih memfokuskan pada kinerja kepala Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri, ada beberapa alasan, *pertama* karena keterbatasan peneliti dalam melakukan penelitian, *kedua* menurut peneliti secara kwantitas SMP Negeri cukup memadai untuk dijadikan objek penelitian jumlanya 75 sekolah demikian juga bahwa SMP Negri merupakan bagian dari pendidikan dasar dan yang *ketiga* SMP Negeri menunjukan 56% dari kinerja kepala sekolah mendapat nilai Cukup (data Tim Penilai Kinerja 2003).

4. Kinerja Kepala Sekolah

Hasil evaluasi Tim Penilai Kinerja kepala SMP Negri mengindikasikan bahwa ada beberapa hal penting mengapa kinerja kepala sekolah masih perlu ditingkatkan (Laporan Korwas Disdik Kabupaten Bandung 2003) merekomendasikan :

Pertama : perlunya Supervisi dan pembinaan yang frequensinya ditingkatkan dari pihak-pihak yang berkepentingan seperti kepala dinas dan pengawas sekolah.

Kedua : dibutuhkan pelatihan atau pembekalan bagi kepala sekolah tentang (EMASLIM) singkatan yang sudah dibakukan oleh Disdik provinsi jawa barat) sebagai materi pembekalan kepada kepala sekolah dan calon kepala sekolah EMASLIM adalah : Edukator, Manager, Administrator, Leader, Inovator dan Motivator.

Ketiga : kesejahteraan kepala sekolah, guru, perlu di tingkatkan

Ke empat : K3S (Kelompok Kerja Kepala Sekolah) perlu dikembangkan.

Dari laporan dan rekomendasi Korwas (Koordinator Pengawas) di atas, penulis mempormulasikan bahwa: uapaya-upaya untuk meningkatkan kinerja kepala sekolah (SMP Negeri) yang nantinya diharapkan berdampak pada peningkatan mutu institusi sekolah. Sekurang-kurangnya adalah :

1. Perlu motivasi kerja kepala sekolah yang tinggi
2. Kepala sekolah harus memiliki kompetensi sebagai kepala sekolah
3. Memiliki menejerial skil yang baik sebagi leader/pemimpin
4. Kesejahteraan yang memadai perlu diperhatikan
5. Sarana/fasilitas, suasa kerja perlu di kondisikan

Kelima hal tersebut diatas akan sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seorang menejer sekolah.

Menurut Hellriegel dalam Winardi (2002 : 131) motivasi mempengaruhi jenis penyesuaian yang dilakukan oleh para karyawan terhadap suatu organisasi Produktivitas dipengaruhi oleh motif motif khusus yang dimiliki oleh para karyawan dalam hal bekerja pada tempat tertentu dan dalam hal melaksanakan pekerjaan tertentu. Sedangkan Spencer and Spencer (1993) memberi gambaran tentang kompetensi bahwa kompetensi dapat mempengaruhi seorang pekerja yang menggunakan bagian kepribadiaanya yang paling dalam dan dapat mempengaruhi perilakunya ketika ia menghadapi pekerjaan yang akhirnya mempengaruhi untuk menghasilkan prestasi kerjanya. Lain halnya pandangan Johnson (2003) bahwa kompetensi sebagai suatu penampilan yang rasional dapat mencapai tujuan yang diinginkan dengan penuh kesenangan. Kepeminpinan sebagaimana dikemukanan

Azis (1987) " kepemimpinan merupakan tindakan spesipik seseorang pemimpin dalam mengarahkan, mengkoordinasikan anggota kelompok. Mengkoordinasikan dapat diartikan sebagai kegiatan membawa orang-orang, bahan-bahan, pikiran-pikiran, metoda-metoda dan alat-alat perlengakapan dalam hubungan-hubungan yang harmonis dengan maksud agar mereka bekerja secara efektif.

Mengenai kesejahteraan dan kondisi kerja sangat kuat pengaruhnya terhadap kinerja sekolah, dalam hal ini kinerja kepala sekolah. Ada tiga komponen kesejahteraan yaitu :

1) Status gizi, kesehatan, harapan hidup dan kesehatan fisik.
2) Melek hurup, pencapaian tingkat pendidikan tingkat kesesuaian dengan permintaan tenaga kerja, angkatan kerja.
3) Intergrasi dan partisipasi dalam kehidupan masyarakat.(Sumber Tim Penggerak PKK Jabar, Buku Saku 1996). Suasana kerja juga merupakan bagian dari kesejahteraan, atau kerjasama dalam bekerja. Norman Pale (1992) mengemukakan bahwa orang - orang, buruh - buruh yang bekerja di pabrik-pabrik dalam suasana yang nyaman dan sejuk serta berhubungan dengan orang orang dalam keadaan yang sangat familiar, dapat meningkatkan produktivitas kerja.

C. Rumusan masalah

1. Identifikasi masalah dan pembatasan masalah

Berdasarkan permasalahan yang dikemukanan dalam latar belakang penelitian dan hasil pengamatan awal di lokasi penelitian (tahun 2002) peneliti mendapatkan penomena-penomena yang mengindikasikan bahwa kinerja

DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA UPT PERPUSTAKAAN

pegawai (dalam hal ini kinerja kepala sekolah) dilingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung belum optimal. Hal ini menurut dugaan peneliti antara lain disebabkan oleh belum diperhatikannya beberapa hal penting yang berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja kepala sekolah, yaitu : motivasi kerja, kompetensi, kepemimpinan, kesejahteraan dan lingkungan kerja kepala sekolah sehingga berdampak terhadap mutu pendidikan yang relatif masih rendah. Sebenarnya faktor faktor yang mempengaruhi kinerja kepala sekolah sangatlah banyak akan tetapi dalam penelitian ini dibatasi pada faktor faktor sebagaimana telah dikemukakan diatas.

Berdasarkan pernyataan masalah tersebut maka pertanyaan masalah dalam penelitian ini adalah:

a) Seberapa besar pengaruh motivasi kerja kepala sekolah terhadap kinerja kepala sekolah dan mutu sekolah?
b) Seberapa besar pengaruh kompetensi/kemampuan kepala sekolah terhadap kinerja kepala sekolah dan mutu sekolah?
c) Seberapa besar pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja kepala sekolah dan mutu sekolah?
d) Seberapa besar pengaruh kesejahteraan kepala sekolah tehadap kinerja kepala sekolah dan mutu sekolah?
e) Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja kepala sekolah terhadap kinerja kepala sekolah dan mutu sekolah?
f) Seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan kompetensi kepala sekolah terhadap kinerja kepala sekolah dan mutu sekolah?

g) Seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah tehadap kinerja kepala sekolah dan mutu sekolah?

h) Seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan kesejahteraan kepala sekolah terahadap kinerja kepala sekolah dan mutu sekolah?

i) Seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja kepala sekolah terhadap kinerja kepala sekolah dan mutu sekolah?

j) Seberapa besar mengaruh motivasi kerja, kemampuan dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja kepala sekolah dan mutu sekolah?

k) Seberapa besar pengeruh motivasi kerja, kemampuan, kepemimpinan, dan kesejahteraan kepala sekolah terhadap kinerja kepala sekolah dan mutu sekolah?

l) Seberapa besar pengaruh motivasi kerja, kemmapuan, kepemimpinan, kesejahteraan, dan lingkungan kerja kepala sekolah terhadap kinerja dan mutu sekolah?

m) Seberapa besar pengaruh dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja kepala sekolah dan mutu sekolah?

n) Seberapa besar pengaruh kemampuan, kepemimpinan dan kesejahteraan kepala sekolah terhadap kinerja kepala sekolah dan mutu sekolah?

o) Seberapa besar pengaruh kemampuan, kepemipinan, kesejateraan, dan lingkungan kerja kepala sekolah terhadapt kinerja kepala sekolah dan mutu sekolah?

p) Seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan kesejahteraan kepala sekolah terhadap kinerja kepala sekolah dan mutu sekolah?

q) Seberapa besar pengaruh kepemimpinan, kesejahteraan, dan lingkungan kerja kepala sekolah terhadap kinerja kepala sekolah dan mutu sekolah?

r) Seberapa besar pengaruh kesejahteraan dan lingkungan kerja kepala sekolah terhadap kinerja kepala sekolah dan mutu sekolah?

s) Seberapa besar pengaruh motivasi kerja, kemapuan, kepemimpinan, kesejahteraan, dan lingkungan kerja kepala sekolah terhadap kinerja kepala sekolah dan mutu sekolah?

Pertanyaan-pertanyaan tersebut masih umum dan baru bisa merupakan arahan saja bagi tahap kegiatan penelitian ini lebih lanjut dan sudah barang tentu hal ini memerlukan elaborasi secara operasional. Selanjutnya dengan merubah rumusan pokok permasalahan dan pokok pertanyaan penelitian menjadi judul disertasi ini maka bunyinya dapat dinyatakan sebagai berikut :" faktor-faktor determinan yang berpengaruh terhadap kinerja pimpinan dan mutu sekolah "

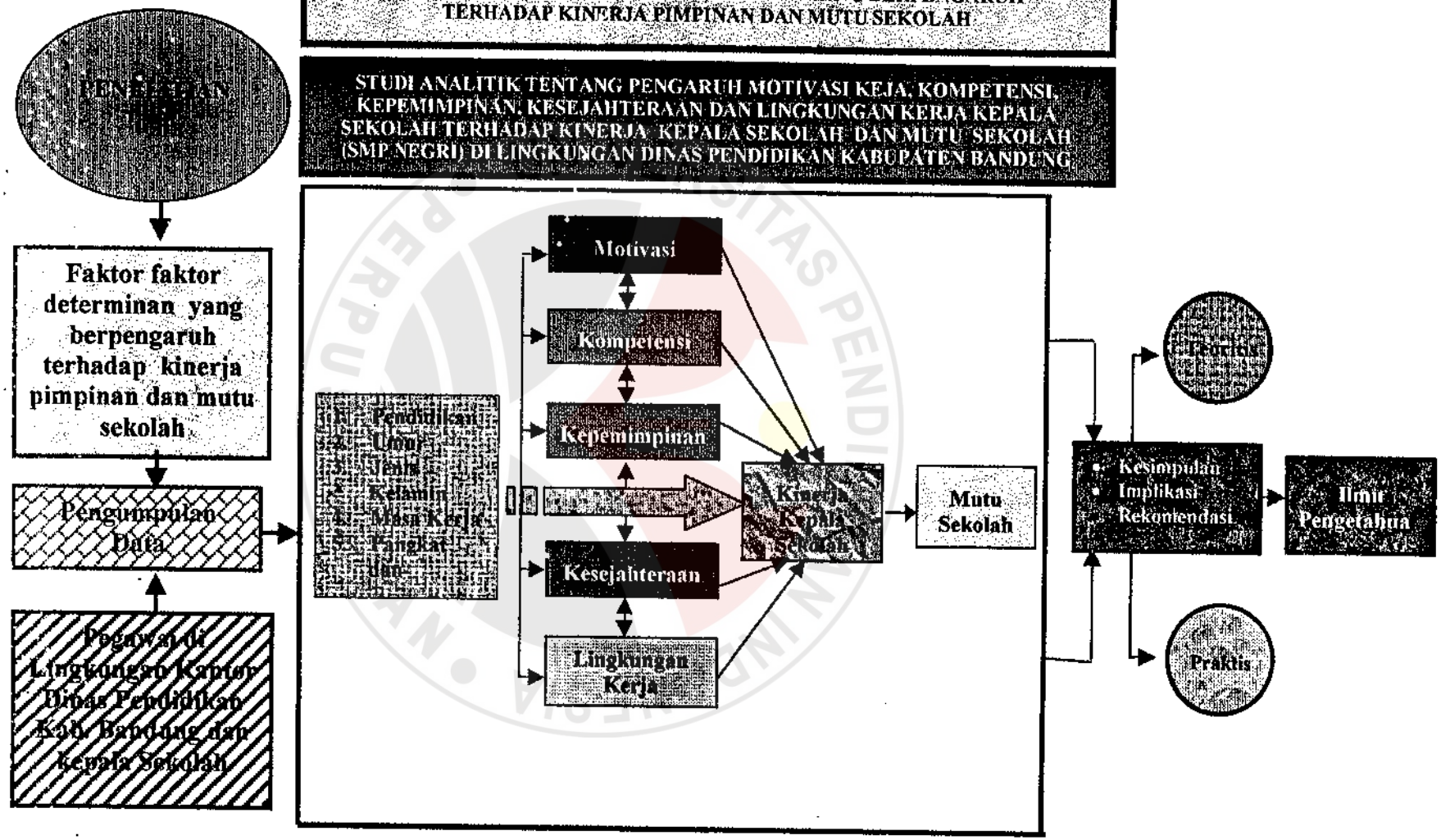
Dengan sub judul :"Studi analitik tentang pengaruh motivasi, kempetensi, kepemimpinan, kesejahteraan dan lingkungan kerja kepala sekolah terhadap kinerja kepala Sekolah Menengah Pertama Negeri dan mutu sekolah? di lingkungan Dinas Pendidikan kabupaten Bandung".

Dalam menjawab pertanyaan tersebut di atas peneliti menetapkan paradigma penelitian seperti pada bagan berikut ini :

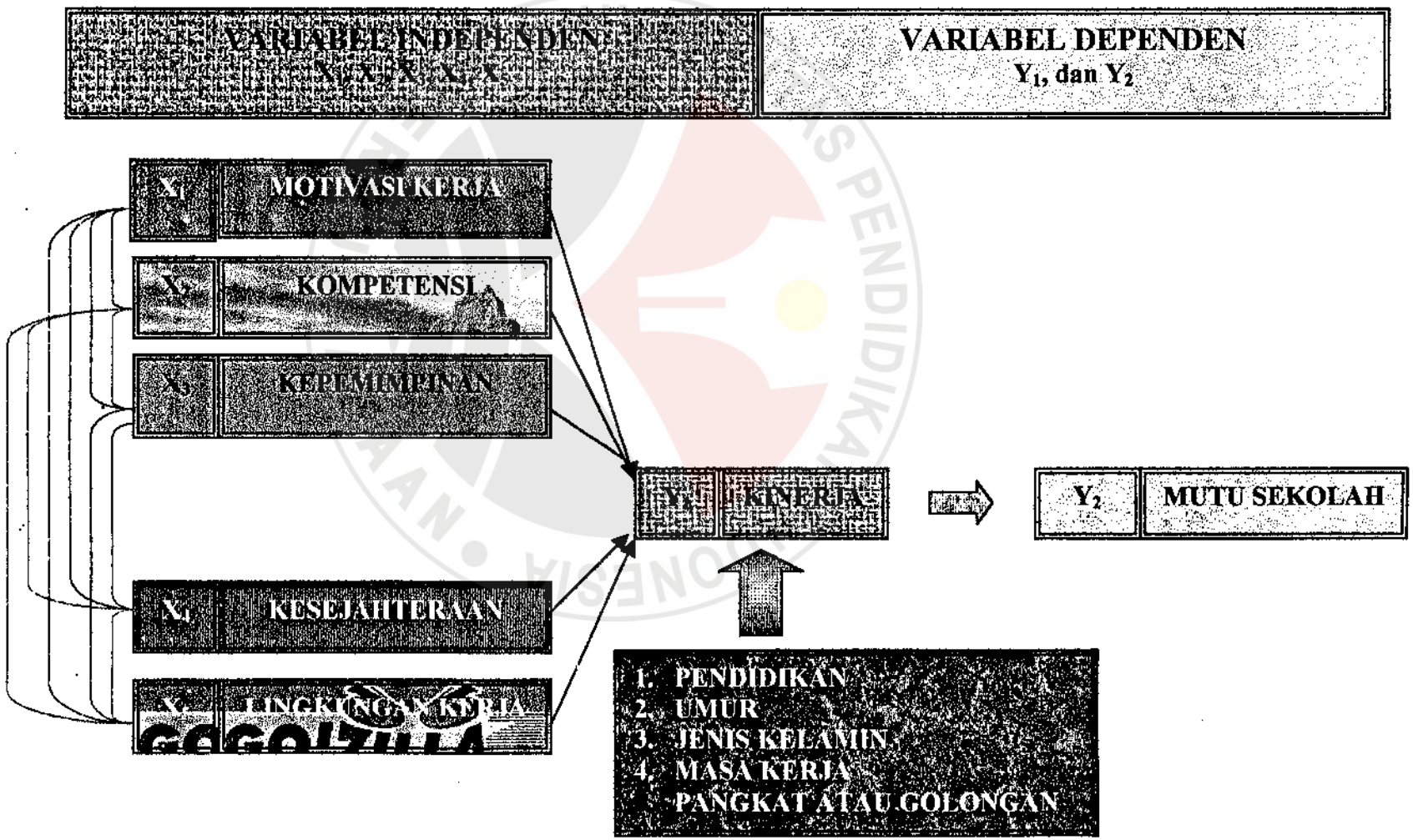
BAGAN 1 : PARADIGMA PENELITIAN DAN KONSTRUK BERPIKIR LENGKAP

JUDUL : FAKTOR FAKTOR DETERMINAN YANG BERPENGARUH TERHADAP KINERJA PIMPINAN DAN MUTU SEKOLAH

STUDI ANALITIK TENTANG PENGARUH MOTIVASI KEJA, KOMPETENSI KEPEMIMPINAN, KESEJAHTERAAN DAN LINGKUNGAN KERJA KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA KEPALA SEKOLAH DAN MUTU SEKOLAH (SMP NEGRI) DI LINGKUNGAN DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN BANDUNG



BAGAN 2
PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPETENSI, KEPEMIMPINAN, KESEJAHTERAAN DAN LINGKUNGAN KERJA KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA KEPALA SEKOLAH MENENGAH PERTAMA NEGERI DAN MUTU SEKOLAH DI LINGKUNGAN DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN BANDUNG



2. Identifikasi dan Definisi Operational Dari Variabel-Variabel Penelitian

2.1. Identifikasi Variabel-Variabel Penelitian

Variabel penelitian ini terdiri dari variabel utama dan variabel kontrol. **Variabel utama kesatu** yaitu variabel independen terdiri dari 5 variable yang menurut peneliti sangat erat dengan penelitian ini, yaitu: (a) motivasi, (b) kompetensi, (c) leadership, (d) kesejahteraan, (e) lingkungan kerja. Untuk selanjutnya terhadap variabel ini peneliti memberi tanda atau notasi sebagai berikut : X_1 untuk motivasi, X_2 untuk kompetensi, X_3 untuk leadership, X_4 untuk kesejahteraan dan X_5 untuk lingkungan kerja. **Variabel utama kedua** yaitu variabel dependen yaitu : kinerja kepala sekolah dan mutu sekolah. Untuk variabel ini peneliti memberi notasi Y_1 untuk kinerja dan Y_2 untuk mutu sekolah.

Guna lebih menajamkan analisa tentang peningkatan kinerja kepala sekolah dan mutu sekolah , diperlukan variabel-variabel yang berfungsi sebagai kontrol pada penelitian ini yaitu : (a) pendidikan responden, (b) umur responden, (c) jenis kelamin, (d) masa kerja, (e) pangkat dan golongan.

2.2. Definisi opeasional variabel-variabel penelitian

a. Variabel-variabel independen

1) Motivasi (X_1)

Yang dimaksud motivasi dalam penelitian ini adalah : (a) motivasi kerja kepala Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri sesuai judul penelitian (b)diartikan sebagai alat pendorong seseorang atau kelompok. Untuk menggerakan kemampuan kerja agar bekerja lebih efisien dan lebih efektif dalam mencapai tujuan institusi pendidikan. Menurut Robbins dalam Winardi (2002 : 1)

motivasi adalah, kesediaan dalam melakukan upaya tinggi untuk mencapai tujuan tujuan keorganisasian yang dikondisi oleh kemampuan, upaya demikian untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

2) Kompetensi (X_2)

Yang dimaksud kompetensi dalam penelitian ini adalah : kemampuan seseorang meliputi keterampilan, pengetahuan dan hasil penilaian terhadap suatu tugas pekerjaan. Seorang yang mempunyai teknik dan metode untuk melakukan tugas pekerjaan tanpa harus disupervisi secara konstan bisa diakriditasi sebagai seorang yang memiliki kemampuan atau kompetensi kerja (job competence).

3) Leadership (X_3)

Yang dimaksud dengan leadership disini adalah kepemimpinan. Kepempinan dalam penelitian ini diartikan sebagai berikut :

Azis (1987) Kepemimpinan merupakan tindakan seseorang pimpinan dalam mengarahkan dan mengkoordinasikan kerja kelompok, mengkoordinasikan adalah kegiatan membawa orang-orang, bahan-bahan, pikiran-pikiran, metoda-metoda dan alat-alat perlengkapan dalam hubungan-hubungan yang harmonis dengan maksud agar mereka bekerja secara efektif.

4) Kesejahteraan (X_4)

Kesejahteraan yang dimaksud adalah kesejahteraan lahir dan batin. Kesejahteraan lahir adalah kesejahteraan berupa kesenangan atau kepuasan yang disebabkan oleh materi umpamanya karyawan mendapat insentif, gaji dan sebagainya. Kesejahteraan batin adalah kesejahteraan berupa kepuasan,

kesenangan hati yang disebabkan penghargaan, pengakuan, pujian dan sebagainya.

5) Lingkungan kerja (X_5)

Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah : kondisi kondisi diluar kendali karyawan seperti suasana kerja, peraturan-peraturan, alat-alat, sarana, sosial ekonomi, serta hubungan-hubungan diantara pegawai.

b. Variabel dependen

1) Kinerja kepala sekolah (Y_1)

Yang dimaksud dengan kinerja kepala sekolah dalam penelitian ini adalah hasil kerja kepala sekolah yang dapat dicapai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu yang digunakan.

2) Mutu sekolah (Y_2)

Yang dimaksud dengan mutu sekolah adalah gambaran dan karakteristik meneyeluruh dari barang atau jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan yang diharapkan atau yang tersirat. Dalam konteks pendidikan pengertian mutu mencakup input, proses dan out put pendidikan. Menurut Tampubolon (1996:6) "produk institusi pendidikan adalah jasa institusi pendidikan yang ditujukan sebagai services atau pelayanan yang diberikan oleh institusi pendidikan bukan mutu lulusan. Dengan demikian mutu institusi pendidikan dalam penelitian ini adalah mutu berbagai pelayanan yang diberi kan

oleh institusi pendidikan (sekolah) kepada siswa maupun tenaga staf pengajar untuk terjadinya proses pembelajaran yang bermutu sehingga lulusan dapat berguna dan dapat dimanfaatkan oleh masyarakat seoptimal mungkin.

Adapun pelayanan institusi pendidikan (sekolah) berupa: a) pelayanan administrasi b) pelyanan pembelajaran c) pelayanan ko-kulikuler, dan d) pelayanan keinformasian.

c. Variabel-variabel kontrol

Untuk manajamkan penelitian yang diakukan maka diperlukan variabel-variabel yang befungsi sebagai kontrol pada penelitian ini yaitu :

1). **Pendidikan.** Pendidikan yang dimaksud adalah pendidikan formal terakhir dari responden. Dalam penelitian ini dibedakan antar responden yang berpendidikan SLTP,SLTA dan S1/S2

2). **Umur.** Dengan membedakan umur responden, dimaksudkan sebagai cara pengelompokan responden berdasarkan umur.

3). **Jenis kelamin.** Kontrol yang berkaitan dengan jenis kelamin dalam penelitian ini adalah membedakan responeden dengan jenis kelamin pria dan wanita.

4). **Masa kerja.** Masa kerja digunakan bagi pembedaan lamanya menjadi PNS dari responden yang bersangkutan.

5). **Pangkat dan golongan.** Kontrol yang dimaksudkan berkaitan dengan pangkat dan golongan responden adalah, membedakan PNS dari golongan I sampai golongan IV

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap fakta-fakta yang mempengaruhi peningkatan kinerja kepala sekolah dan peningkatan mutu institusi pada Sekolah Menengah Pertama Negeri di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung .

selanjutnya dilakukan analisis untuk menyusun strategi strategi sebagai upaya-upaya yang merupakan konsep dalam meningkatkan kinerja kepala sekolah dan mutu institusi tersebut.

Philip Kotler (1997:26) mengemukakan bahwa aspek kepuasan dari kastemer merupakan hal yang sangat penting untuk memberikan pelayanan dalam organisasi oleh karena itu tanggapi kebutuhan pelanggan selain didefinisikan pasar sasaran dengan baik dan tingkatkan komunikasi dan promosi.

E. Kegunaan Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memiliki nilai guna, terutama untuk :

1. Memberikan kejelasan dan pemahaman tentang kinerja kepala sekolah dan mutu sekolah serta faktor-faktor yang dapat mempengaruhi keduanya.
2. Alat bantu bagi pengawasan dan upaya meningkatkan kinerja kepala sekolah dan mutu sekolah sehingga dapat memenuhi harapan masyarakat.
3. Memberi masukan kepada *stake holder* di lingkungan dinas pendidikan dalam usaha membina SDM dan usaha peningkatan mutu pendidikan sekaligus menciptakan pemerintahan yang besih dan berwibawa.

F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang akan diuji dalam peneiltian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Motivasi kerja kepala sekolah mempunyai pengaruh langsung dan positif terhadap kinerja kepala sekolah dan mutu sekolah.
2. Kompetensi (kemampuan) kepala sekolah mempunyai pengaruh langsung dan positif terhadap kinerja kepala sekolah dan mutu sekolah.
3. Kepemimpinan kepala sekolah mempunyai pengaruh langsung dan positif terhadap kinerja kepala sekolah dan mutu sekolah.
4. Kesejahteraan kepala sekolah mempunyai pengaruh langsung dan positif terhadap kinerja kepala sekolah dan mutu sekolah.
5. Lingkungan kerja kepala sekolah mempunyai pengaruh langsung dan positif terhadap kinerja kepala sekolah dan mutu sekolah.
6. Terdapat korelasi yang signifikan antara motivasi kerja, kompetensi, kepemimpinan, kesejahteraan dan lingkungan kerja kepala sekolah terhadap kinerja kepala sekolah dan mutu sekolah.

UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA PERPUSTAKAAN