

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Peningkatan mutu pendidikan merupakan suatu proses yang terintegrasi dengan proses peningkatan mutu sumber daya manusia itu sendiri. Menyadari pentingnya proses peningkatan mutu sumber daya manusia, maka pemerintah bersama kalangan swasta sama-sama telah dan terus berupaya mewujudkan amanat tersebut melalui berbagai usaha pembangunan pendidikan yang lebih bermutu antara lain melalui pengembangan dan perbaikan kurikulum dan system evaluasi, perbaikan sarana pendidikan, pengembangan dan pengadaan materi ajar, serta pemberian pendidikan dan pelatihan bagi guru. Tetapi upaya pemerintah tersebut belum cukup berarti dalam meningkatkan mutu pendidikan. Salah satu indikator kurangberhasilan ini ditunjukkan antara lain dengan NEM (UAN) siswa untuk berbagai bidang studi pada jenjang SLTP dan SLTA yang tidak memperlihatkan kenaikan yang berarti bahkan boleh dikatakan konstan dari tahun ke tahun, kecuali pada beberapa sekolah dengan jumlah yang relatif sangat kecil.

Rendahnya mutu pendidikan selama bertahun-tahun beberapa pendapat menyatakan kurikulum sebagai penyebabnya. Hal ini tercermin dengan adanya upaya mengubah kurikulum mulai kurikulum 1975 diganti dengan kurikulum 1984, kemudian diganti lagi dengan kurikulum 1994. kemudian diganti kurikulum 1999, timbul lagi kurikulum 1999 edisi 2004. Bahkan pembaharuan kurikulum menjadi kurikulum berbasis kompetensi (*competency-based curriculum*) merupakan suatu terobosan terhadap kurikulum konvensional, hingga saat ini

kurikulum 2004 di revisi kembali menjadi kurikulum model KTSP (Kurikulum Tingkat satuan Pendidikan). Pengembangan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) yang beragam mengacu pada standar nasional pendidikan untuk menjamin pencapaian tujuan pendidikan nasional. Standar nasional pendidikan terdiri atas standar isi, proses, kompetensi lulusan, tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, pengelolaan, pembiayaan dan penilaian pendidikan. Dua dari kedelapan standar nasional pendidikan tersebut, yaitu Standar Isi (SI) dan Standar Kompetensi Lulusan (SKL) merupakan acuan utama bagi satuan pendidikan dalam mengembangkan kurikulum.

Nasanius (1988:1-2) mengungkapkan bahwa kemerosotan pendidikan bukan diakibatkan oleh kurikulum tetapi oleh kurangnya kemampuan profesionalisme guru dan keengganan belajar siswa. Profesionalisme sebagai penunjang kelancaran guru dalam Melaksanakan tugasnya, sangat dipengaruhi oleh dua faktor besar yaitu faktor internal yang meliputi minat dan bakat dan faktor eksternal yaitu berkaitan dengan lingkungan sekitar, sarana prasarana, serta berbagai latihan yang dilakukan guru. Sedang menurut Sumargi (1996:9-11), profesionalisme guru dan tenaga kependidikan masih belum memadai utamanya dalam hal bidang keilmuannya. Misalnya guru Biologi dapat mengajar Kimia atau Fisika. Ataupun guru IPS dapat mengajar Bahasa Indonesia. Memang jumlah tenaga pendidik secara kuantitatif sudah cukup banyak, tetapi mutu dan profesionalisme belum sesuai dengan harapan. Banyak diantaranya yang tidak bermutu dan menyampaikan materi yang keliru sehingga mereka tidak atau kurang mampu menyajikan dan menyelenggarakan pendidikan yang benar-

benar bermutu.

Berhubungan dengan profesionalisme guru terdapat permasalahan yang merupakan masalah yang usang dan terus terjadi dalam proses pembelajaran selama ini, permasalahan kinerja mengajar guru tersebut diantaranya adalah :

1. Guru mengajar cenderung monoton dengan menggunakan metode yang kurang inovatif.
2. Keengganan guru untuk memperbaiki proses pembelajaran melalui banyak membaca dan melakukan penelitian tindakan kelas.
3. Guru hanya menggunakan satu sumber belajar, dan pengetahuan yang diberikan hanya dari satu buku sumber.

Fakta tersebut mengungkapkan betapa guru punya peranan terhadap keberhasilan pendidikan. Guru adalah salah satu tenaga kependidikan yang mempunyai peran sebagai faktor penentu keberhasilan mutu pendidikan di samping tenaga kependidikan lainnya, karena guru yang langsung bersinggungan dengan peserta didik, untuk memberikan bimbingan yang muaranya akan menghasilkan tamatan yang diharapkan. Untuk itu kinerja guru harus selalu ditingkatkan. Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja itu biasanya dilakukan dengan cara memberikan motivasi, mengadakan supervisi, memberikan insentif, memberikan kesempatan yang baik untuk berkembang dalam karir, meningkatkan kemampuan, gaya kepemimpinan yang baik dan upaya-upaya lainnya yang relevan. Sementara kinerja guru dapat ditingkatkan apabila yang bersangkutan mengetahui apa yang diharapkan dan kapan bisa menetapkan harapan-harapan yang diakui hasil kerjanya.

Kinerja guru atau prestasi kerja (*performance*) merupakan hasil yang dicapai oleh guru dalam Melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta penggunaan waktu. Kinerja guru akan baik jika guru telah Melaksanakan unsur-unsur yang terdiri kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya, kreativitas dalam pelaksanaan pengajaran, kerjasama dengan semua warga sekolah, kepemimpinan yang menjadi panutan siswa, kepribadian yang baik, jujur dan obyektif dalam membimbing siswa, serta tanggungjawab terhadap tugasnya.

Mutu pendidikan dan lulusan seringkali dipandang tergantung kepada peran guru dalam pengelolaan komponen-komponen pengajaran yang digunakan dalam proses belajar mengajar, yang menjadi tanggung jawab sekolah. Namun demikian konsep manajemen mutu pendidikan sering diabaikan dalam dunia pendidikan, padahal konsep ini dapat dijadikan sarana untuk meningkatkan mutu pendidikan. Adanya ouput sekolah yang tidak bermutu menunjukkan adanya kinerja guru dan tidak jelasnya sikap terhadap manajemen peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Konsep manajemen mutu pendidikan yang sudah dilakssiswaan oleh sekolah belum sepenuhnya disikapi oleh guru dengan baik, ini dapat mempengaruhi kinerja guru tentunya.

Keberadaan guru sebagai unsur utama tenaga kependidikan merupakan faktor yang sangat strategis dan keseluruhan penggerak pendidikan, dimana sumber daya pendidikan meliputi : sarana, anggaran, sumber daya manusia, organisasi dan lingkungan (Nanang Fattah,1988), kinerja guru sebagai komponen

pendidikan terhadap peningkatan mutu pendidikan sangat berpengaruh pada kecakapan tamatan (*competence*), tanggungjawab sosial (*compassion*) dan berahlak mulia (*consience*).

Kepala Sekolah sebagai pemegang komando di lembaga sekolah. Kepala sekolah harus menguasai dan mampu mengambil kebijaksanaan serta keputusan yang bersifat memperlancar dan meningkatkan kualitas pendidikan. Secara langsung kepala sekolah berhubungan erat terhadap kelangsungan belajar mengajar. Dalam prosesnya kepala sekolah harus dekat dengan guru-guru dan kepada siswa.

Penguasaan bidang manajemen adalah salah satu kunci sukses dalam mengemban suatu jabatan pemimpin. Manajemen tidak hanya dijumpai di perusahaan, atau instansi tertentu, melainkan di lembaga sekolah, manajemen juga sangat besar peranannya, terutama untuk menyusun program atau mengambil keputusan yang harus diterapkan dalam kelangsungan proses belajar mengajar. Salah satu peranan manajemen yang sangat penting adalah untuk menyusun program belajar mengajar dan menempatkan tugas masing-masing guru. Guru sebagai pelaksana pendidik, untuk itu kepala sekolah harus benar-benar menjalin komunikasi aktif dan setiap saat mengadakan evaluasi terhadap tugas pengajaran yang sudah dilakssiswaan guru. Agar guru dapat menjalankan tugasnya dengan baik, maka sedikit banyaknya kepala sekolah harus mengetahui dan memberikan motivasi.

Dalam pelaksanaan pendidikan di sekolah, baik negeri maupun swasta, masih banyak kepala sekolah yang belum dapat melaksanakan manajemen dengan

baik dan optimal. Kehadiran mereka di sekolah tidak jauh berbeda dengan kehadiran guru-guru lainnya, yaitu untuk mengajar dan mengisi daftar hadir. Padahal selain kepala sekolah masih banyak tugas lain, seperti menata program pendidikan, baik yang menyangkut dengan administrasi, supervise maupun keperluan yang lainnya. Hubungan kepala sekolah dengan guru-guru harus baik, tanggung jawab, didasari dengan kejujuran, kesetiaan, keikhlasan dan kerjasama. Apabila diibaratkan dalam satu keluarga, maka hubungan kepala sekolah dengan guru-guru lainnya harus berlangsung bagaikan hubungan satu saudara dengan saudara lainnya, dan hubungan kepala sekolah dengan siswa harus seperti hubungan ayah dengan anak.

Rendahnya kinerja manajemen kepala sekolah dapat disebabkan oleh beberapa hal diantaranya :

1. Proses rekrutmen kepala sekolah yang belum mengikuti aturan yang seharusnya.
2. Minimnya pengetahuan tentang manajemen sehingga kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya hanya menggunakan kebiasaan dan alamiah belaka.

Kemampuan seorang pemimpin akan memberikan dampak yang nyata terhadap mutu produk yang dihasilkan. Dalam hal ini mutu kepala sekolah sebagai pemimpin suatu lembaga pendidikan akan berdampak terhadap mutu produk pendidikan di sekolah tersebut. Mortimer J. Adler dalam Dadi Permadi (1998:24) menegaskan bahwa *“The quality of teaching and learning that goes in a school is largely determined by the quality of principals leadership”* (mutu belajar mengajar yang terjadi di sekolah adalah ditentukan oleh sebagian besar mutu

kepemimpinan kepala sekolah) dengan demikian seorang pemimpin bisa dikatakan ruh sebuah lembaga atau institusi.

Kenyataan di lapangan khususnya di Kecamatan Gunungtanjung kinerja manajem kepala sekolah dan kinerja mengajar guru dapat dikatakan masih rendah sehingga mengakibatkan rendahnya motivasi siswa untuk belajar. Hal tersebut dapat dilihat dari rata-rata nilai ujian sekolah selama 5 (lima) tahun terakhir yang terus menurun. Keadaan nilai rata-rata ujian Sekolah Dasar Kecamatan Gunungtanjung Kabupaten Tasikmalaya seperti terlihat pada tabel 1 di halaman berikut ini :

Tabel 1.1
Nilai rata-rata Ujian Sekolah Dasar
Kecamatan Gunungtanjung Kabupaten Tasikmalaya
Tahun 2004-2008

No	Mata Pelajaran	Tahun				
		2004	2005	2006	2007	2008
1	Bahasa Indonesia	6,43	6,37	6,12	5,67	6,04
2	Matematika	5,32	5,34	5,22	5,03	5,56
3	IPA	6,05	5,67	5,48	6,78	6,32

Sumber : UPTD Pendidikan Pengelola TK/SD/SLB Kec. Gunungtanjung, 2009

Dari tabel di atas terlihat bahwa nilai rata-rata ujian sekolah terus menurun selama lima tahun terakhir. Ujian sekolah merupakan salah satu tujuan akhir dari sebuah lembaga maupun tujuan (*goal*) siswa belajar, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa rendahnya rata-rata nilai ujian itu adalah kurangnya motivasi siswa untuk belajar. Karena menurut Barlia (2004:6) mengatakan bahwa “motivasi didefinisikan sebagai aktifitas siswa (proses) dalam mengerjakan sesuatu pekerjaan atas dorongan perlunya pencapaian tujuan (*goal*) dari pengerjaan tugas tersebut.”

Selain masalah menurunnya nilai rata-rata ujian sekolah terdapat juga

permasalahan lain yang merupakan dampak dari kurangnya motivasi siswa untuk belajar, salah satu indikator kurangnya motivasi belajar siswa diantaranya adalah apabila siswa tidak naik kelas lebih memilih *drof out* (DO) dari pada mengulang belajar di kelas tersebut.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian tentang: “Pengaruh Kinerja Manajermen Kepala Sekolah dan Kinerja Mengajar Guru Terhadap Motivasi Belajar Siswa Sekolah Dasar” (Penelitian Deskriptif kepada Sekolah Dasar di Kecamatan Gununganjung Kabupaten Tasikmalaya)

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan motivasi belajar siswa diperlukan figur kepala sekolah yang benar-benar mempunyai kapabilitas dan kredibilitas serta daya juang yang tinggi untuk dapat memberdayakan semua komponen sekolah dalam upaya meningkatkan kinerjanya dalam kerangka peningkatan mutu pendidikan. Untuk itu diperlukan kesamaan persepsi untuk secara bersama-sama selalu meningkatkan motivasi belajar siswa. Hal lain yang perlu mendapat perhatian dan dipertimbangkan dalam meningkatkan motivasi belajar siswa adalah analisis terhadap proses kinerja manajemen kepala sekolah dan kinerja mengajar guru sekolah dasar di Kecamatan Gununganjung Kabupaten Tasikmalaya.

Peningkatan motivasi belajar siswa memberikan harapan baru terhadap peningkatan mutu pendidikan yang saat ini sedang terpuruk, sehingga dalam implementasinya kepala sekolah sebagai manajer sekolah dan guru sebagai kunci

utama dalam pembelajaran di kelas agar selalu meningkatkan kemampuan profesionalnya. Atas dasar kenyataan tersebut maka masalah-masalah yang hendak diteliti adalah ssebagai berikut :

1. Bagaimana kondisi (kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman) kegiatan pendidikan di Sekolah Dasar Gunungtanjung Kabupaten Tasikmalaya.
2. Bagaimana persepsi kepala sekolah dan guru terhadap motivasi belajar siswa?
3. Bagaimana kinerja manajemen kepala sekolah dan kinerja mengajar guru dalam meningkatkan motivasi belajar siswa sekolah dasar di Kecamatan Gunungtanjung?
4. Bagaimana persepsi guru terhadap kesiapan kinerja manajemen kepala sekolah dan kenerja mengajar guru itu sendiri terhadap peningkatan motivasi belajar siswa?
5. Bagaimana pengaruh kinerja manajermen kepala sekolah terhadap motivasi belajar siswa sekolah dasar di Kecamatan Gunungtanjung?
6. Bagaimana pengaruh kinerja mengajar guru terhadap motivasi belajar siswa sekolah dasar di Kecamatan Gunungtanjung?
7. Bagaimana pengaruh kinerja manajemen kepala sekolah dan kinerja mengajar guru terhadap motivasi belajar siswa sekolah dasar di Kecamatan Gunungtanjung?

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, maka masalah dapat dijabarkan ke dalam rumusan-rumusan masalah, yaitu :

1. Seberapa besar pengaruh Kinerja Manajemen Kepala Sekolah terhadap Kinerja Mengajar Guru?
2. Seberapa besar pengaruh Kinerja Manajemen Kepala Sekolah terhadap Motivasi Belajar Siswa?
3. Seberapa besar pengaruh Kinerja Mengajar Guru terhadap Motivasi Belajar Siswa?
4. Seberapa besar pengaruh Kinerja Manajemen Kepala Sekolah dan Kinerja Mengajar Guru secara bersama-sama terhadap Motivasi Belajar Siswa?

D. Maksud dan Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang ingin diperoleh adalah untuk mendapatkan gambaran tentang :

1. Besar pengaruh Kinerja Manajemen Kepala Sekolah terhadap Kinerja Mengajar Guru.
2. Besar pengaruh Kinerja Manajemen Kepala Sekolah terhadap Motivasi Belajar Siswa
3. Besar pengaruh Kinerja Mengajar Guru terhadap Motivasi Belajar Siswa.
4. Besar pengaruh Kinerja Mengajar Guru dan Kinerja Manajemen Kepala Sekolah secara bersama-sama terhadap Motivasi Belajar Siswa.

E. Kegunaan Penelitian

Kegunaan hasil dari penelitian ini, diharapkan dapat berguna untuk :

1. Kegunaan Teoritis

Yaitu sebagai bahan masukan dan informasi yang berguna untuk

memverifikasi dan pengembangan konsep-konsep Kinerja Manajemen Kepala Sekolah dan Kinerja Mengajar Guru serta Motivasi Belajar Siswa dalam kerangka pengembangan Ilmu Administrasi Pendidikan.

2. Kegunaan Praktis

Diharapkan dapat memberikan masukan serta kontribusi terhadap pihak kepala sekolah dan guru dalam kerangka pengembangan Ilmu Administrasi Pendidikan.

3. Kegunaan Bagi Penelitian Selanjutnya

Sebagai bahan dasar untuk pengembangan penelitian lebih lanjut dalam konteks pengembangan dan proses generalisasi.

F. Asumsi

Arikunto (2001:60-61) mengemukakan bahwa asumsi penelitian dipandang sebagai landasan teori atau titik tolak pemikiran yang digunakan dalam suatu penelitian yang kebenarannya diterima oleh peneliti. Peneliti dipandang perlu merumuskan asumsi-asumsi penelitian dengan maksud : 1) agar terdapat landasan berpijak yang kokoh bagi masalah yang sedang diteliti, 2) mempertegas variabel-variabel yang menjadi fokus penelitian dan 3) berguna untuk kepentingan menentukan dan merumuskan hipotesis.

Dalam merumuskan asumsi-asumsi penelitian ini ditempuh melalui telaah berbagai konsep dan teori yang berkaitan dengan judul yang saya tulis. Kaitannya dalam kepentingan penelitian ini, maka dapat dirumuskan asumsi-asumsi sebagai berikut.

1. Supriadi (1998:346) erat hubungannya antara mutu kepala sekolah dengan berbagai aspek kehidupan sekolah seperti disiplin sekolah, iklim budaya sekolah, dan menurunnya perilaku peserta didik. Kepala sekolah bertanggung jawab atas manajemen pendidikan secara makro, yang berkaitan langsung dengan proses pembelajaran di sekolah.

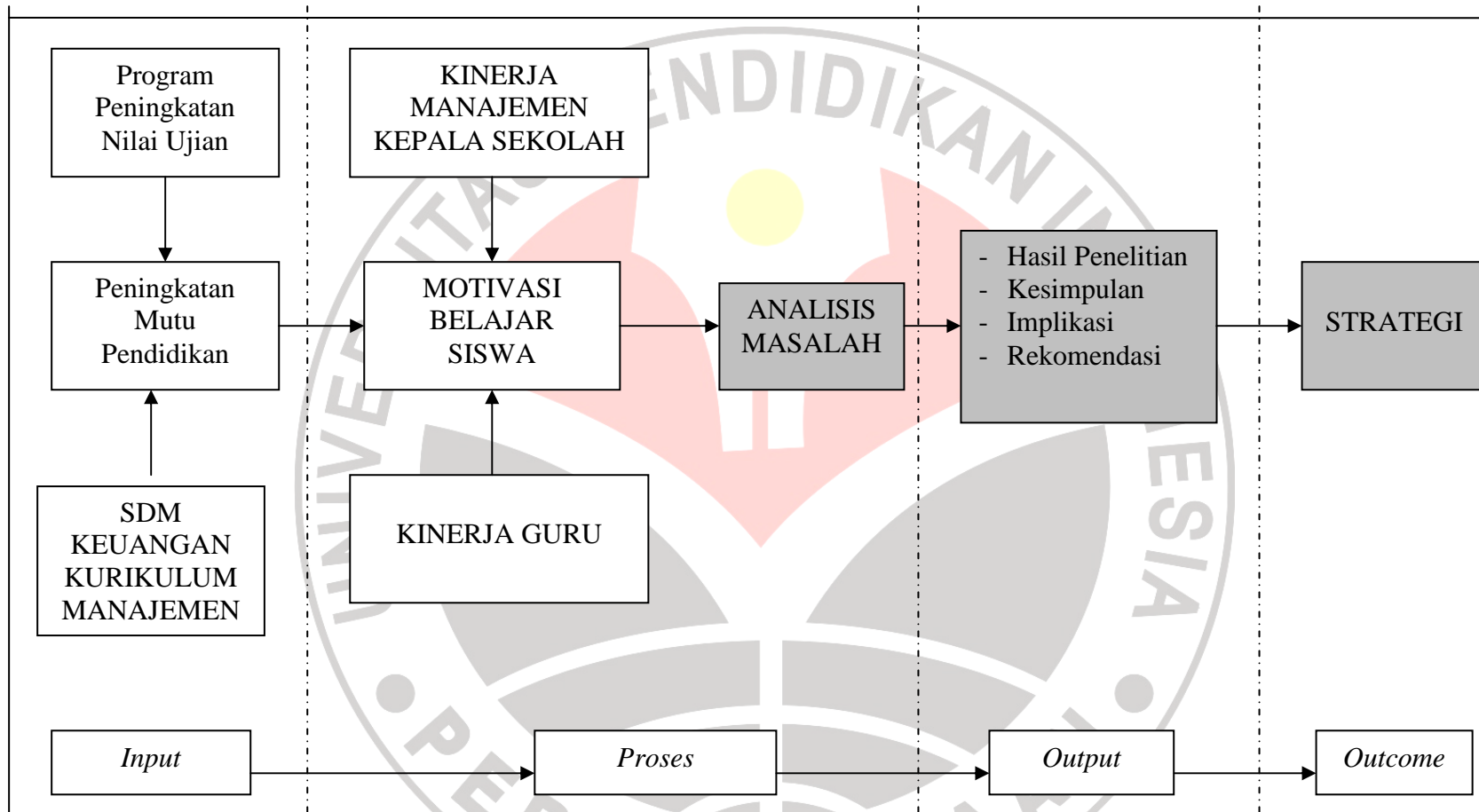
2. A. Tabarani Rusyan (2000:12) kinerja guru dalam proses pembelajaran dengan cara meningkatkan mutu pembelajaran, menggalakan penggunaan alat peraga, mendorong lahirnya siswa yang berkualitas, membina peserta didik, memotivasi peserta didik dan memberikan perhatian kepada peserta didik.

Maka bila disimpulkan lebih jelasnya anggapan dasar yang digunakan sebagai landasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kekuatan efektif dalam pengelolaan sekolah yang berkualitas adalah salah satu tanggung jawab manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja mengajar guru dan tenaga kependidikan agar memiliki kemampuan meningkatkan motivasi belajar siswa.
2. Peningkatan motivasi belajar siswa sangat ditentukan oleh kinerja mengajar guru.
3. Motivasi belajar siswa membutuhkan strategi sebagai upaya peningkatan motivasi belajar siswa itu sendiri.

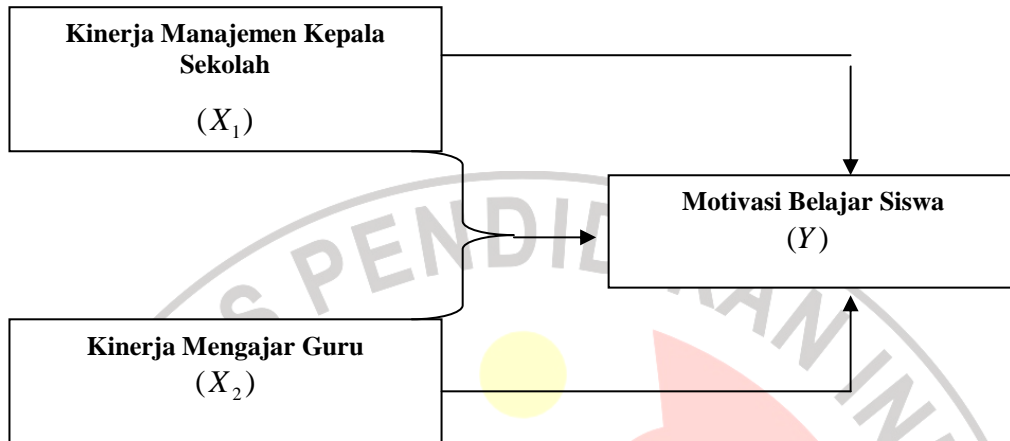
Asumsi-asumsi tersebut dapat digambarkan dalam bentuk skema sebagaimana digambarkan di halaman berikut :





Gambar 1.1
Kerangka Berpikir Penelitian

Hubungan antar variabel dalam penelitian dapat diskematisasikan dalam diagram sebagai berikut :



Gambar 1.2
Hubungan antar Variabel Penelitian

G. Hipotesis

Hipotesis Penelitian sebagai berikut:

1. Kinerja Manajemen Kepala Sekolah berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Mengajar Guru
2. Kinerja Manajemen Kepala Sekolah berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Belajar Siswa
3. kinerja guru berpengaruh signifikan terhadap motivasi belajar siswa.
4. Kinerja Mengajar Guru dan Kinerja Manajemen Kepala Sekolah secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Belajar Siswa.

H. Definisi Operasional

Adapun definisi operasional dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kinerja Manajemen Kepala Sekolah adalah pencapaian prestasi yang berkenaan dengan tugas-tugas dan tanggungjawabnya sebagai seorang kepala sekolah dalam membuat rencana, mengatur, memimpin dan mengendalikan suatu lembaga sekolah untuk mencapai tujuan sekolah yang telah dirumuskan dan ditetapkan bersama.
2. Kinerja Mengajar Guru adalah prestasi/keberhasilan guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar yang bermutu. Tugas mengajar merupakan tugas utama guru sehari-hari di sekolah.
3. Motivasi belajar adalah dorongan atau kekuatan yang menggerakkan seseorang untuk meningkatkan usaha yang mungkin dilakukan untuk dapat mencapai prestasi belajar yang telah ditetapkan.

I. Metode Penelitian

1. Objek Penelitian

Dalam penelitian ini, yang menjadi objek penelitian adalah Kinerja Manajemen Kepala Sekolah (X1), Kinerja Mengajar Guru (X2) dan Motivasi Belajar Siswa (Y). Berdasarkan ketiga objek penelitian ini, maka dapat dianalisis sebagai berikut : (1) besar pengaruh Kinerja Manajemen Kepala Sekolah terhadap Kinerja Mengajar Guru; (2) besar pengaruh Kinerja Manajemen Kepala Sekolah terhadap Motivasi Belajar Siswa; (3) besar pengaruh Kinerja Mengajar Guru terhadap Motivasi Belajar Siswa; (4) besar pengaruh Kinerja Mengajar Guru dan Kinerja Manajemen Kepala Sekolah secara bersama-sama terhadap Motivasi Belajar Siswa.

Adapun Kinerja Manajemen Kepala Sekolah, Kinerja Mengajar Guru dan

Motivasi Belajar Siswa yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah masing-masing responden Kepala Sekolah, Guru dan Siswa SD Negeri Se-Kecamatan Gunungtanjung Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2009.

2. Prosedur Penelitian

Prosedur Penelitian yang akan digunakan dalam penyusunan tesis ini adalah *descriptive* dan *verivicatif*. Penelitian *descriptive* adalah suatu metode yang menggambarkan apa yang dilakukan berdasarkan fakta-fakta atau kejadian-kejadian pada objek yang diteliti, untuk kemudian diolah menjadi data dan selanjutnya dilakukan suatu analisis sehingga pada akhirnya dihasilkan suatu kesimpulan. Sedangkan penelitian *verivicatif* adalah suatu metode yang dilakukan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan perhitungan dari statistik.

Mengingat sifat penelitian ini adalah *descriptive* dan *verificatif* yang dilakssiswaan melalui pengumpulan data di lapangan, maka Prosedur Penelitian yang digunakan adalah metode *descriptive survey* dan *explanatory survey*. Tipe penyelidikan yang dilakukan adalah *causalities* karena menerangkan suatu pengaruh dari satu variabel terhadap variabel lainnya. Adapun *time horizon* adalah *cross sectional*, karena penelitian ini dilakukan pada waktu tertentu. *Unit analyses* dari penelitian ini adalah Kepala Sekolah, Guru dan Siswa SD Negeri se-Kecamatan Gunungtanjung Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2009.

3. Operasionalisasi Variabel

Pada penelitian ini ditetapkan tiga jenis *variable* yang akan diukur, yaitu :

1. Variabel bebas (*independent variable*) dengan notasi (X 1) yaitu variable yang memberikan pengaruh kepada variable terikat, yaitu Kinerja Manajemen Kepala Sekolah.
2. Variabel Moderator/Intervening dengan notasi (X 2) yaitu Kinerja Mengajar Guru (X 2).
3. Variabel terikat (*Dependent variable*) dengan Notasi (Y) yaitu variable yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variable bebas. Variabel tersebut Motivasi Belajar Siswa (Y).

Tabel 1.2
Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel/Sub Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Skala
Kinerja Manajemen kepala sekolah (X ₁)	Sebagaimana dikemukakan dalam pasal 12 Ayat 1 PP 28 tahun 1990 bahwa : ' kepala sekolah bertanggungjawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikanl lainnya dan pendayagunaan serta pemerliharaan sarana dan prasarana.	Seorang Kepala Sekolah sebagai pengelola <i>management</i> sekolah harus memahami Fungsi-Fungsi Dasar Management, yang meliputi : 1. Planning (Perencanaan) 2. Organizing (Pengorganisasian) 3. Actuating (Penggerakan) 4. Controlling (Pengontrollan) 5. Evaluation (Evaluasi)	Interval
Kinerja Mengajar Guru (X ₂)	T.R. Mitchell dalam Sedarmayanti (2001 : 23), menyatakan bahwa kinerja meliputi beberapa aspek yaitu : 1) <i>Quality of Work</i> , 2) <i>Promptness</i> , 3) <i>Initiative</i> , 4) <i>capability</i> , dan 5) <i>communication</i>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Meningkatkan mutu pembelajaran sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan para siswa. ✓ Menggalakkan penggunaan alat dan media pendidikan dalam proses pembelajaran. ✓ Mendorong lahirnya "suber daya manusia" yang berkualitas melalui proses pembelajaran yang efektif dan efisien. ✓ Menata Pendayagunaan 	Interval

Tabel 1.2.
Lanjutan

Variabel/Sub. Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Skala
		<p>proses pembelajaran, sehingga proses pembelajaran berdayaguna dan berhasil guna.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Membina peserta didik yang menghargai nilai-nilai unggul (<i>excellence</i>) dalam proses pembelajaran. ✓ Memotivasi peserta didik, menghargai dan mengejar kualitas yang tinggi melalui proses pembelajaran. ✓ Meningkatkan proses pembelajaran sesuai dengan kebutuhan. ✓ Memberikan perhatian kepada peserta didik yang berbakat. ✓ Mengubah peserta didik untuk berorientasi kepada kekarayaan yang bukan kepada ijazah. ✓ Membudayakan sikap kritis dan terbuka sebagai syarat tumbuhnya pola pikir siswa yang lebih demokratis. ✓ Membudayakan nilai-nilai yang mencintai kualitas kepada peserta didik. ✓ Membudayakan sikap kerja keras, produktif dan disiplin. 	
Motivasi Belajar Siswa (Y)	Rodiguez (1998) menguraikan empat faktor penting yang menunjang motivasi untuk belajar. Keempat faktor tersebut meliputi <i>goals</i> (tujuan yang	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Tekun menghadapi tugas. ✓ Ulet menghadapi kesulitan. ✓ Menunjukkan minat terhadap bermacam-macam masalah “untuk orang dewasa ✓ Lebih senang bekerja mandiri. ✓ Cepat bosan pada tugas- 	Interval

Tabel 1.2.
Lanjutan

Variabel/Sub. Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Skala
	ingin dicapai), values (kegunaan), selfefficacy (percaya diri), dan control beliefs (keyakinan akan sesuatu keberhasilan).	tugas rutin. ✓ Dapat mempertahankan pendapatnya. ✓ Tidak mudah melepaskan hal yang diyakininya itu. ✓ Senang mencari dan memecahkan masalah soal-soal	Interval

4. Teknik Pengumpulan Data

1) Metode Penarikan Sampel

Jumlah populasi adalah semua Kepala Sekolah dan Guru SD Negeri Se-Kecamatan Gununganjung Tasikmalaya yaitu sebanyak 160 orang.

Maka untuk menentukan besarnya ukuran sampel dipakai rumus Slovin (1960) dan dikutip oleh Sevilla (1964) dan dikemukakan oleh Husen Umar (2000:108) sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Dimana n = Jumlah sampel

N = Jumlah Populasi

e = Persen kelonggaran ketelitian (10%)

Untuk mendapatkan jumlah sampel maka dilakukan perhitungan sebagaimana digambarkan pada halaman berikut :

$$\begin{aligned}
n &= \frac{160}{1 + (160) (0.1)^2} \\
&= \frac{160}{1 + (160) (0.01)} \\
&= \frac{160}{1 + 1,6} \\
&= \frac{160}{2,6} \\
&= 61,53
\end{aligned}$$

Jadi sampel yang diambil adalah sebanyak 62 orang responden.

Berdasarkan hasil perhitungan di atas maka dapat ditentukan jumlah sample yang dijadikan responden adalah 62 orang Kepala Sekolah dan Guru SD Negeri Se-Kecamatan Gunungtanjung Tasikmalaya.

Untuk langkah selanjutnya adalah besarnya sampel, maka ditentukan besarnya secara berimbang dari setiap sub populasi, maka untuk langkah selanjutnya dari n_1, n_2, \dots , sampai n_3 , pengambilan sampel dilakukan dengan cara *stratified random sampling* dengan rumus.

$$n_1 = \frac{N_i}{N} \times n$$

n_1 = ukuran sampel tiap stratum

N_i = ukuran populasi tiap stratum

N = ukuran populasi

n = ukuran sampel

Adapun secara rinci dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 1.3
Guru SD Negeri
Se-Kecamatan Gunungtanjung Kabupaten Tasikmalaya

No.	Populasi	Jumlah (Orang)	Sampel (Orang)	Pembulatan
1	Guru	160	61,99	62

Sumber : Dinas Pendidikan Kec. Gunungtanjung Kabupaten Tasikmalaya 2008

2) Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data *primer* dan data *secondary*. Sumber data *primer* diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada Kepala Sekolah dan Guru Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Gunungtanjung Kabupaten Tasikmalaya sedangkan data *secondary* diperoleh dari bahan yang ada di Dinas Pendidikan Kabupaten Tasikmalaya.

Tabel 1.4
Jenis dan Sumber Data

JENIS DATA	SUMBER DATA
Tanggapan Responden tentang Kinerja Manajemen Kepala Sekolah	Guru
Tanggapan Responden tentang Kinerja Mengajar Guru	Guru
Tanggapan Responden tentang Motivasi Belajar Siswa	Guru

3) Prosedur Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan dilakukan untuk mendapatkan data yang sesuai dibutuhkan dalam analisis tesis ini. Prosedur tersebut meliputi :

- 1) *Observasi*, yaitu mengamati kegiatan proses penatalaksanaan manajemen di Sekolah Dasar, Kinerja Manajemen Kepala Sekolah, guru, dan siswa Sekolah

Dasar Negeri yang diteliti.

- 2) *Kuesioner*, yang diberikan kepada kepala sekolah, guru, dan siswa SD negeri sebagai responden, dengan cara mengajukan pertanyaan yang secara logis berhubungan dengan masalah penelitian dan bersifat pertanyaan tertutup/berstruktur yang menyangkut pendapat responden.

4) Teknik Analisis Data dan Uji Hipotesis

Berdasarkan identifikasi masalah yang ditindaklanjuti dengan upaya penemuan dan informasi yang dibutuhkan, maka data yang telah terkumpul dari jawaban responden diolah dalam proses manajemen data sebagai berikut:

- 1) Inventaris data; pemilihan dan penyusunan data secara sistematis.
- 2) Klasifikasi data; pengelompokan data setelah dipilah-pilah menurut jenisnya.
- 3) Tabulasi data; penyajian data dalam bentuk tabel sebagai dasar untuk analisis data, tabel yang dimaksud adalah sebagai berikut:

No	Aspek yang Diteliti	Alternatif Jawaban		Jumlah	
		F	%	f	%
1					
2					
3					

- 4) Penghitungan skor.

Untuk perhitungan skor dari masing-masing responden, penulis menggunakan skala Likert yang merefleksikan pola jawaban 5,4,3,2,1. Selanjutnya data yang diperoleh melalui penyebaran angket tersebut diolah dengan cara setiap jawaban yang diberikan oleh responden diberi nilai (skor) dengan Skala Likert, dengan cara mengalikan jumlah tanggapan responden dengan masing-masing

skala.

Sebagaimana disebutkan oleh Sugiono (1998:75), untuk keperluan analisis secara kualitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor sebagai berikut:

1. Sangat setuju/selalu/sangat positif skor = 5
2. Setuju/sering/positif skor = 4
3. Ragu-ragu/kadang-kadang/netral = 3
4. Tidak setuju/hampir tidak pernah/negatif = 2
5. Sangat tidak setuju/tidak pernah/sangat negatif = 1

5) Jumlah skor dari hasil pengumpulan data dimasukkan ke dalam garis *continuum*. Pengukuran garis *continuum* ditentukan dengan cara sebagai berikut:

- ✓ Nilai indek maksimum = skor tertinggi X jumlah pertanyaan X jumlah responden.
- ✓ Nilai indek minimum = skor terendah X jumlah pertanyaan X jumlah responden.
- ✓ Jarak interval = nilai indeks maksimum (-) nilai indek minimum (:) jumlah Kategori

Sangat Tidak Baik	Kurang Baik	Cukup Baik	Baik	Sangat Baik

Nilai Indeks Minimum

Nilai Indeks Maksimum

Analisis data pada penelitian ini ialah pengujian data dan pengujian instrumen dengan menggunakan cara manual dengan bantuan *Microsoft Excel 2007*. Hasil dari r_{xy} menyatakan ukuran interval koefisien yang dinyatakan

tingkat pengaruh seperti yang dinyatakan oleh Sugiyono sebagai berikut:

Tabel 1.5

Kriteria Koefisien Korelasi

Interval	Tingkat Pengaruh
0,00 – 0.199	Sangat Rendah
0.20 – 0.399	Rendah
0.40 – 0.599	Sedang
0.60 – 0.799	Kuat
0.80 – 1.000	Sangat Kuat

(Sumber:Sugiyono, 2005:216)

