

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pendidikan merupakan upaya yang dikerjakan secara sadar oleh manusia untuk meningkatkan kualitas kehidupan. Pendidikan merupakan proses yang memerlukan waktu dan melibatkan banyak faktor dan dampaknya tidak akan segera dapat diamati dan dirasakan oleh manusia. Makmum (1983:16) menjelaskan pengertian pendidikan sebagai berikut:

Pendidikan adalah seluruh proses hidup dan segenap bentuk interaksi individu dengan lingkungannya, baik secara formal ataupun non formal, atau bahkan informal dalam rangka perwujudan dirinya sesuai dengan tahapan tugas perkembangan secara optimal, sehingga ia mencapai suatu taraf kedewasaan tertentu.

Sehubungan dengan hal itu, peningkatan kualitas manusia yang diharapkan tidak akan segera terwujud, tetapi berlangsung secara tahap demi tahap dan tetap memerlukan pengawasan yang seksama. Dengan demikian, pendidikan perlu terus dikerjakan dan dipertahankan keberlangsungannya agar kualitas manusia yang diharapkan dapat terwujud.

Dengan perkembangan pendidikan yang luas serta melihat persaingan di era globalisasi, keberadaan guru sangat sentral dalam membentuk karakter anak didik menuju cita-cita dan masa depannya. Dalam sistem pendidikan nasional yang tertuang dalam undang-undang No. 20 Tahun 2003 serta Undang-undang No.14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen menyatakan bahwa pendidikan

merupakan pondasi yang sangat penting untuk ditanamkan pada generasi penerus untuk bisa melanjutkan pembangunan bangsa ke arah yang lebih baik lagi. Selain itu beberapa Peraturan Pemerintah seperti PP No. 19 Tahun 2005 tentang standar nasional pendidikan juga telah menjadi “*guide*” perlunya dilakukan peningkatan profesionalisme guru dalam rangka menjawab pendidikan yang berhubungan dengan peningkatan mutu dan relevansi pendidikan.

Guna mewujudkan tujuan diatas perlu peningkatan sumber daya manusia yang bermutu, yaitu antara lain seorang Kepala Sekolah yang mampu manage sekolah dengan baik dan tenaga pendidik atau guru yang profesional serta lingkungan sekolah yang baik dan kondusif mendukung kinerja guru sehingga dapat meningkatkan prestasi anak didik (Sukmawati 2000). Pernyataan di atas mempunyai arti bahwa peningkatan produktivitas kerja dapat dilakukan dengan meningkatkan kepemimpinan terhadap bawahan dalam melaksanakan tugasnya.

Kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang kurang melibatkan bawahan dalam mengambil keputusan maka akan mengakibatkan adanya disharmonisasi hubungan antara pemimpin dan yang dipimpin. Nurkolis (2005:125) menyatakan:

Gaya kepemimpinan adalah sikap, gerak-gerik atau lagak yang dipilih oleh seseorang pemimpin dalam menjalankan tugas kepemimpinannya. Gaya yang dipakai oleh seorang pemimpin satu dengan yang lain berlainan tergantung situasi dan kondisi kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain.

Seperti halnya yang terjadi dalam kepemimpinan kepala Sekolah Menengah Atas di Kota Serang, banyak terjadi disharmonisasi dengan guru penjas, hal ini terungkap hasil observasi terhadap guru-guru penjas di Kota Serang, hampir 65% gaya kepemimpinan kepala sekolah di SMA di Kota Serang kurang disenangi terutama oleh guru penjas, dengan beberapa indicator :

Tabel 1.1
Hasil Observasi

No	Indicator	Hasil Penilaian Observasi
1	Kepribadian	50 %
2	Kepedulian terhadap guru Penjas	40%
3	Kepedulian terhadap sarana olahraga	40%

(Sumber tim MGMP Penjas SMA Kota Serang)

Menurut Kartono dalam (Anwar, 2003: 67) menyatakan bahwa pada setiap kepemimpinan minimal mencakup tiga unsur, yakni: 1) ada seorang pemimpin yang memimpin, mempengaruhi, dan memberikan bimbingan, 2) ada bawahan yang dikendalikan, 3) ada tujuan yang diperjuangkan melalui serangkaian kegiatan. Dengan demikian dapat dipahami bahwa kepemimpinan dalam pengambilan keputusan merupakan proses mengubah sikap dan perilaku seseorang atau sekelompok orang baik secara langsung maupun tidak langsung, sehingga terjadi peningkatan dan produktivitas kerjanya lebih baik dan ada peningkatan.

Dalam organisasi sekolah, kepala sekolah merupakan pimpinan yang bertanggung jawab atas kelangsungan organisasi tersebut. Kepala sekolah memiliki berbagai gaya kepemimpinan yang berbeda yang satu dengan yang lainnya. Supriadi (1998;346) menyatakan “erat hubungannya antara mutu kepala sekolah dengan berbagai aspek kehidupan sekolah seperti disiplin sekolah, iklim

budaya sekolah, dan menurunnya perilaku nakal peserta didik.” Oleh sebab itu kepala sekolah bertanggung jawab atas manajemen pendidikan secara mikro, yang secara langsung berkaitan dengan proses pembelajaran di sekolah. Sebagaimana dikemukakan dalam pasal 12 ayat 1 PP 28 tahun 1990 “ kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga pendidik dan kependidikan, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana”.

Kepala sekolah adalah pemimpin tertinggi di suatu sekolah. Setiap pemimpin mempunyai pola yang berbeda-beda dalam menerapkan kepemimpinannya. Cara mempengaruhi, mengarahkan, dan mendorong pemimpin terhadap orang-orang yang dipimpinnya berbeda-beda. Perbedaan pola kepemimpinan itulah yang sering disebut sebagai tipe kepemimpinan. Pada dasarnya kepemimpinan dapat dibagi menjadi lima tipe, yaitu 1) otokratik, 2) paternalistik, 3) kharismatik, 4) Laissez Faire, dan 5) demokratis (Djarmiko, 2002: 52-54).

Danumiharja (2001:39) menyatakan “bahwa kepala sekolah yang profesional harus selalu kreatif dan produktif dalam melakukan inovasi pendidikan untuk meningkatkan kualitas pendidikan”. Namun untuk menyiapkan kepala sekolah yang inovatif merupakan kendala yang sangat sulit jika dikaitkan dengan sistem kesejahteraan bagi tenaga guru di Indonesia yang jauh dari memadai.

Faktor yang kedua yaitu guru. Guru merupakan salah satu sumber daya manusia yang penting dan sangat berpengaruh terhadap mutu pendidikan. Guru

adalah sosok yang mempunyai pengaruh dominasi dalam menentukan mutu pendidikan. Produktifitas yang mantap akan mampu mendukung mutu pendidikan. Dalam Agus (2005:2) :

Untuk memperdayakan Guru kaitannya dengan kinerjanya memerlukan investasi besar dan memerlukan waktu panjang. Hampir mayoritas orang tidak menyangkal betapa pentingnya mutu kinerja Guru, sebab kunci keberhasilan suatu sekolah tergantung pada sumber daya ini. Oleh karena itu antusias siswa harus dibangun.

Guru sebagai komponen sekolah peranan penting bahkan disebut sebagai ujung tombak keberhasilan pendidikan. Dalam proses pendidikan guru menempati posisi yang strategis dan peranan kunci dalam kegiatan proses belajar mengajar, artinya guru harus mampu memberi bantuan kepada siswa untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan sesuai tujuan pendidikan. Guru merupakan fasilitator atau informasi yang diperlukan siswa, ia berperan besar membina siswa untuk memiliki sikap mental dan intelektual yang baik, oleh karena itu dalam mendidik diperlukan keterampilan khusus bagi guru dapat menyampaikan materi terhadap siswanya. Abin (1998:188) menyatakan :

1) Merupakan bantuan yang diberikan kepada individu tertentu, 2) agar yang bersangkutan dapat mencapai taraf perkembangan dan kebahagiaan secara optimal, dan 3) lingkungannya dengan melalui proses pengenalan, pemahaman, penerimaan, pengarahan, perwujudan, serta penyesuaian diri, baik terhadap dirinya sendiri maupun terhadap orang lain.

Keberadaan guru amatlah penting bagi suatu bangsa, terlebih bagi kelangsungan hidup suatu bangsa. Hal ini membawa konsekuensi kepada guru untuk meningkatkan peranan dan kemampuannya. Oleh karena, itu baik tidaknya

mutu hasil pendidikan sangat tergantung dari kemampuan kerja guru dalam melaksanakan proses pembelajaran. Meskipun sebagian orang mengatakan bahwa untuk dapat memperoleh hasil pendidikan yang baik diperlukan masukan (*input*) yang baik pula. Namun hal ini tidak bisa menjadi jaminan, bahwa apabila inputnya baik maka hasil pendidikannya (*output*) juga baik. Sebagaimana dikatakan Umaedi (1999:3), “*school resources are necessary but not sufficient condition to improve student achievement*”.

Input pendidikan merupakan hal yang mutlak harus ada tetapi tidak menjadi jaminan akan meningkatkan mutu pendidikan. Mutu pendidikan akan berhasil baik jika diolah atau diproses dengan teknik dan metode yang sesuai dengan kondisi dan situasi siswa, serta diperlukan guru yang memiliki kemampuan dan kreativitas tinggi serta memiliki semangat dan motivasi kerja yang tinggi, sehingga dapat menghasilkan produktivitas kerja yang baik.

Berkaitan dengan hal itu terutama guru SMA di Kota Serang masih terdapat guru yang dalam tugasnya belum sesuai dengan harapan masyarakat. Ketidaklayakan guru dalam mengajar dapat disebabkan karena kurangnya motivasi diri individu serta lemahnya kemampuan pribadi. Berkaitan dengan hal ini Parek (1984:126) menjelaskan bahwa :“Motivasi kerja guru sangat dipengaruhi oleh pola kehidupan suatu organisasi (sekolah) yaitu: (1) pola pergaulan peranan; (2) persepsi peranan”. Sedangkan Supriadi (2001:262) menyatakan :

secara umum rendahnya mutu pendidikan disebabkan oleh dua faktor, 1) faktor internal sekolah yaitu rendahnya efektivitas proses belajar mengajar, sarana yang kurang memadai, penyebaran guru yang kurang merata, dll, 2) eksternal yaitu peran serta orang tua siswa, masyarakat secara umum, dan pemerintah belum optimal dalam mendukung pendidikan yang bermutu.

Seorang guru dituntut untuk professional dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja dalam untuk meningkatkan mutu pendidikan, namun hal itu sangat lah sulit, menurut Ani.M Hasan (2003:6) mengemukakan bahwa ;

Rendahnya professional guru disebabkan 1) masih banyak guru yang tidak menekuni profesinya secara utuh, 2) belum adanya standar professional guru sebagaimana tuntutan-tuntutan Negara maju, 3) adanya perguruan tinggi yang mencetak guru-guru yang asal-asalan tanpa memperhitungkan outputnya kelak dilapangan, 4) kurang motivasi guru dalam meningkatkan kualitas diri.

Motivasi juga dapat menyebabkan timbulnya semangat serta disiplin kerja dalam diri individu tersebut. Sikap dan perilaku ini sangat dibutuhkan setiap lembaga pendidikan dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan. Disiplin dan komitmen guru dalam tugas menjadi salah satu aspek sasaran peningkatan dan pengembangan kemampuan professional.

Dalam hal ini motivasi sebagaimana diungkapkan Wursanto (1988: 132) adalah “dorongan yang ada di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu”. Menurut Zainun(1989:62) menyatakan “Motivasi merupakan proses mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang diinginkan”. Sedangkan menurut Handoko (1989:256) mendefinisikan “motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu muntuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan”.

Dari definisi diatas, maka motivasi dapat didefinisikan sebagai masalah yang sangat penting dalam setiap usaha kelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi, masalah motivasi dapat dianggap simpel karena pada

dasarnya manusia mudah dimotivasi. Salah satu motivasi yaitu motivasi berprestasi. Sudiharto (2005:1) menyatakan :

motivasi berprestasi merupakan bekal untuk meraih sukses. Sukses berkaitan dengan perilaku 'produktif dan selalu memperhatikan / menjaga 'kualitas' produknya. Motivasi berprestasi merupakan konsep personal yang inheren yang merupakan faktor pendorong untuk meraih atau mencapai sesuatu yang diinginkannya agar meraih kesuksesan

Dengan memiliki motivasi berprestasi maka akan muncul kesadaran bahwa dorongan untuk selalu mencapai kesuksesan (perilaku produktif dan selalu memperhatikan kualitas) dapat menjadi sikap dan perilaku permanen pada diri individu. Motivasi berprestasi akan dapat mendobrak *building block* ketahanan individu dalam menghadapi tantangan hidup sehingga mencapai kesuksesan.

Menurut Heidrahman dan Suad Husnan (1990:126), faktor-faktor prestasi kerja yang perlu dinilai adalah sebagai berikut :

- 1) Kuantitas Kerja, banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.
- 2) Kualitas kerja, mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, ketrampilan, kebersihan hasil kerja.
- 3) Keandalan, dapat atau tidaknya karyawan diandalkan adalah kemampuan memenuhi atau mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, kerajinan dan kerjasama

- 4) Inisiatif, kemampuan mengenali masalah dan mengambil tindakan korektif, memberikan saran-saran untuk peningkatan dan menerima tanggung jawab menyelesaikan.
- 5) Kerajinan, kesediaan melakukan tugas tanpa adanya paksaan dan juga yang bersifat rutin.
- 6) Sikap, perilaku karyawan terhadap perusahaan atau atasan atau teman kerja, termasuk dalam hal ini kepemimpinan kepala sekolah.
- 7) Kehadiran, keberadaan karyawan di tempat kerja untuk bekerja sesuai dengan waktu/jam kerja yang telah ditentukan.

Produktivitas kerja melalui pelaksanaan tugasnya sebagai pendidik, pengajar, dan pelatih anak didiknya diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi pencapaian tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Produktivitas kerja merupakan hasil dari kinerja yang baik menurut Anoraga dan Suyati, (1995, p.119-121) :

Produktivitas mengandung pengertian yang berkenaan dengan konsep ekonomis, filosofis dan sistem. Sebagai konsep ekonomis, produktivitas berkenaan dengan usaha atau kegiatan manusia untuk menghasilkan barang atau jasa yang berguna untuk pemenuhan kebutuhan manusia dan masyarakat pada umumnya.

Dapat dikatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil dari suatu pekerjaan karyawan dengan pengorbanan yang telah dikeluarkan. Hal ini sesuai dengan pendapat Sondang P. Siagian (2003:15) bahwa produktivitas adalah: “Kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan

prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal”.

Hasil penelitian Sugiri (2000:29) menunjukkan bahwa dalam melaksanakan tugasnya, perilaku dan produktivitas para pekerja tidak begitu terpengaruh oleh lengkapnya fasilitas dan mewahnya kondisi tempat kerja. Akan tetapi perhatian positif dari manajer terhadap pekerja itulah yang dapat meningkatkan semangat kerja. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa hubungan yang harmonis antara kepala sekolah dengan guru akan dapat meningkatkan kinerja. Hubungan harmonis tersebut dapat mewujudkan rasa saling percaya dan saling menghormati yang berarti saling menerima keberadaan masing-masing. Dengan demikian penerimaan guru terhadap keberadaan kepala sekolah dengan berbagai pola kepemimpinan yang diterapkan akan menumbuhkan motivasi guru untuk bekerja lebih baik.

Namun demikian produktivitas kerja seseorang banyak dipengaruhi oleh beberapa faktor. Berkaitan dengan hal itu Sumiati (2009:134) menyatakan :

Ada 3 faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, 1) variable individu meliputi kemampuan, latar belakang (keluarga, social, pengalaman), 2) variable organisasi meliputi, kepemimpinan, imbalan, struktur, dan desain pekerjaan, 3) variable individu (psikologis) meliputi, mental, persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi

Guru yang memiliki sikap positif atau setuju dengan situasi sekolah termasuk gaya kepemimpinan kepala sekolah, cenderung memiliki motivasi tinggi sehingga akan bekerja dengan baik dan menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan. Sebaliknya guru yang kurang setuju atau tidak cocok dengan situasi

sekolah termasuk gaya kepemimpinan kepala sekolahnya, cenderung kurang semangat dalam bekerja dan hasil kerjanya pun tidak maksimal.

Berkaitan dengan hal ini Engkoswara (1994:12) menjelaskan bahwa kondisi yang dapat dilihat dalam kondisi diri guru sekarang ini adalah: “(1) semangat dan disiplin kerja kecil; (2) gairah kerja relatif rendah; (3) kurang adanya rasa percaya diri; (4) kurang menghemat waktu, tenaga, dan biaya”. Sudjana (2004:26) menyatakan “keserasian kerja dan sikap saling mengisi antar anggota dalam suatu sekolah akan menambah keharmonisan serta meningkatkan semangat kerja para guru sehingga hasilnya akan lebih baik.” Dengan kata lain, semangat kerja erat kaitannya dengan keharmonisan hubungan kerjasama antara sesama pengelola (*Human Relations*), termasuk di dalamnya hubungan antara kepala sekolah dengan guru. Ibarat suatu perusahaan, kepala sekolah sebagai manajer sedangkan guru sebagai pekerja dan mereka secara bersama-sama bertanggung jawab terhadap proses dan hasil produksi yang dikeluarkan. Sikap kerjasama dan saling menghormati antara kepala sekolah sebagai manajer dengan guru sebagai pekerjanya akan memperkuat rasa kepedulian terhadap program dan tujuan yang ditentukan. Penerimaan peran oleh setiap individu dalam organisasi akan memperkuat dorongan psikologis dan sekaligus akan meningkatkan semangat kerja sehingga hasilnya lebih memuaskan.

Demikian keterkaitan gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi berprestasi merupakan faktor yang saling mempengaruhi terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan alasan tersebut peneliti akan meneliti sejauh mana keterkaitan dan pengaruh variabel tersebut dalam menilai produktivitas kerja guru Penjas

SMA se-Kota Serang. Berdasarkan fakta di lapangan menunjukkan bahwa guru Penjas di Kota Serang memiliki kinerja yang belum optimal. Salah satu indikator tersebut adalah dari proses belajar mengajar yang mengalami kemunduran. Hal ini diketahui dari hasil Ujian Akhir Sekolah tahun 2009 yang menunjukkan hasil yang kurang memuaskan.

Tabel 1.2
Nilai Rata-rata Sekolah

No	Sekolah	Rata-rata nilai
1	SDN	70
2	SMP	70
3	SMA	60

Sumber (MGMP Penjas kota Serang)

Kurangnya nilai pada ujian, sebagai bukti rendahnya produktivitas kerja guru penjas SMA di Kota Serang. Guru penjas SMA di Kota Serang mempunyai peranan yang sangat besar dalam mencerdaskan kehidupan bangsa dengan memberikan pelayanan yang baik kepada siswa.

Atas dasar pemikiran dan dugaan tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi guru terhadap produktivitas kerja guru penjasdi SMA se-Kota Serang.

B. Rumusan Masalah

Mengacu pada latar belakang yang telah disusun sebelumnya, gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi berkaitan erat dengan produktivitas kerja, masing-masing komponen berkaitan dan saling mendukung, tidak terpisahkan dalam mencapai suatu tujuan sekolah.

Masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah "Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi terhadap produktivitas kerja guru penjas." Mengacu pada rumusan permasalahan yang telah disusun maka bisa dikemukakan beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja guru pendidikan jasmani SMA se-Kota Serang Banten?
2. Apakah motivasi berprestasi guru memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja guru pendidikan jasmani SMA se-Kota Serang Banten?
3. Apakah gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi guru memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja guru pendidikan jasmani SMA se-Kota Serang Banten?

C. Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini, sesuai dengan permasalahan yang telah tersusun, maka penulis memiliki beberapa tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Tujuan Umum

Untuk mengetahui sejauhmana pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi terhadap produktivitas kerja guru Penjas.

2. Tujuan Khusus

- a. Ingin mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap produktivitas kerja guru pendidikan jasmani SMA se-Kota Serang Banten.

- b. Ingin mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi berprestasi guru terhadap produktivitas kerja guru pendidikan jasmani SMA se-Kota Serang Banten.
- c. Ingin mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi guru terhadap produktivitas kerja guru pendidikan jasmani SMA se-Kota Serang Banten.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Sekolah

Dapat dijadikan sebagai informasi serta masukan keilmuan dan kepustakaan dalam proses pembinaan guru terutama dalam membentuk sikap dan kepribadian melalui motivasi meningkatkan produktivitas kerja.

2. Bagi Guru

Dapat dijadikan acuan para guru pendidikan jasmani bahwa saat melakukan pengajaran, harus mampu menerapkan sasaran dan tujuan yang bukan hanya terbatas pada kemampuan dan keterampilan pada ranah afektif serta psikomotor saja. Akan tetapi lebih jauh lagi digali beberapa dampak pengajaran yang dilakukan terutama dalam membentuk serta membina sikap di sekolah maupun di luar sekolah.

3. Bagi Siswa

Dapat dijadikan sebagai bahan konsep dalam mengambil manfaat dari tumbuhnya sikap positif dan profesional dalam kerja, sehingga siswa akan lebih mudah dalam mencapai tujuan pendidikan dan pembelajaran.

E. Anggapan Dasar

Input pendidikan merupakan hal yang mutlak harus ada tetapi tidak menjadi jaminan akan meningkatkan mutu pendidikan. Mutu pendidikan akan berhasil baik jika diolah atau diproses dengan tehnik dan metode yang sesuai dengan kondisi dan situasi siswa, serta diperlukan guru yang memiliki kemampuan dan kreativitas tinggi serta memiliki semangat dan motivasi kerja yang tinggi, sehingga dapat menghasilkan produktivitas kerja yang baik. Namun demikian produktivitas kerja seseorang banyak dipengaruhi oleh beberapa faktor. Berkenaan dengan hal itu Sumiati (2009:134) menyatakan :

Ada 3 faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, 1) variable individu meliputi kemampuan, latar belakang (keluarga, social, pengalaman), 2) variable organisasi meliputi, kepemimpinan, imbalan, structur, dan desain pekerjaan, 3) variable individu (psikologis) meliputi, mental, persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi

Lebih lanjut Sukmawati (2000) penelitiannya : antara lain kepemimpinan kepala Sekolah yang mampu memanage sekolah dengan baik dan tenaga pendidik atau guru yang profesional serta lingkungan sekolah yang baik dan kondusif mendukung kinerja guru meningkat yang pada gilirannya dapat meningkatkan prestasi anak didik menjadi meningkat.

Siagian (1997:39) yang dikutip Saputra (2006:66) menjelaskan bahwa :
“Sifat kepemimpinan harus memiliki kondisi fisik yang baik, berpengetahuan luas, empati, bujaksana, luwes, dinamis berwawasan kedepan, dan sebagainya”.
Sedangkan tipe kepemimpinan menurut Wahjosumidjo (1992:102) bahwa :
“Terdiri dari direktif (pemimpin yang melakukan komunikasi satu arah), suportif

(pemimpin yang mau perasaan bawahan), partisipatif (pemimpin dan bawahan sama-sama terlibat dalam pengambilan keputusan), dan delegatif (pemimpin mendiskusikan masalah yang dihadapi dengan bawahan)”).

Dari sekian banyak kajian teori tentang motivasi, berkaitan dengan usaha untuk mencapai prestasi Newstrom (1999:88) dikutip oleh Saputra (2006:66) menjelaskan bahwa: “Motivasi berprestasi adalah dorongan dalam diri untuk mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya mencapai tujuan”. Dengan demikian, maka dapat dikatakan bahwa orang yang memiliki motivasi berprestasi akan berkembang dan tumbuh, serta ingin menelusuri tangga keberhasilan. Penyelesaian sesuatu merupakan hal yang penting demi penyelesaian itu sendiri, tidak untuk imbalan yang mengatasinya.

Berdasarkan pada pemahaman teori tersebut di atas, maka dapat diasumsikan bahwa dalam mencapai tingkat maksimal dari apa yang telah kita lakukan, atau dalam arti kata lain ingin mencapai hasil yang maksimal dalam suatu usaha atau kerja dibutuhkan kepemimpinan dalam diri yang disertai dengan motivasi berprestasi yang tinggi.

Sudjana (2004:26) menyatakan “keserasian kerja dan sikap saling mengisi antar anggota dalam suatu sekolah akan menambah keharmonisan serta meningkatkan semangat kerja para guru sehingga hasilnya akan lebih baik.” termasuk di dalamnya hubungan antara kepala sekolah dengan guru. Ibarat suatu perusahaan, kepala sekolah sebagai manajer sedangkan guru sebagai pekerja dan mereka secara bersama-sama bertanggung jawab terhadap proses dan hasil produksi yang dikeluarkan. Berdasarkan paparan diatas, pada dasarnya gaya

kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja guru Pendidikan Jasmani.

F. Hipotesis

Berdasarkan penjelasan yang telah penulis paparkan diatas maka hipotesis penelitian ini adalah;

1. Gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja guru pendidikan jasmani SMA di Kota Serang
2. Motivasi berprestasi guru memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja guru pendidikan jasmani SMA di Kota Serang Banten.
3. Gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi guru memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja guru pendidikan jasmani SMA di Kota Serang Banten.

G. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Untuk mendukung metode tersebut, maka akan digunakan Survey, yang dimana untuk mendapatkan data dilakukan ditempat yang sebenarnya yang alamiah (bukan buatan) tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya, (Sugiyono, 2008:12).

H. Lokasi dan Sampel Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi di Kota Serang Provinsi Banten, dibawah Dinas Pendidikan Kota Serang.

2.Sampel Penelitian

Sampel merupakan penarikan sebagian dari populasi untuk mewakili seluruh populasi (Surakhmad 1990:93). Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh yakni teknik penentuan sampel dengan mengikutsertakan semua anggota populasi sebagai sampel. Hal ini dilakukan karena jumlah populasi yang relatif kecil atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sampel sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2009: 96). Dengan demikian, dari populasi sebanyak 45 orang guru Penjas yang ada di Kota Serang Banten, seluruhnya dijadikan sampel penelitian.

3.Teknik Pengambilan Sampel

Menggunakan teknik *Simple Random Sampling*, yaitu teknik pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. (Sugiyono, 2008:120)