

**Pengaruh Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi, dan
Motivasi Terhadap Kinerja Guru SMK Seni dan Kerajinan Kota Surakarta**

TESIS



Oleh:

SUGIYARTO

NIM : Q 100030088

Program Studi : Magister Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sistem Pendidikan

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2005**

PERSETUJUAN

Tesis Judul : Pengaruh Persepsi tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah,
Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Guru SMK Seni
Pertunjukan dan Kerajinan Kota Surakarta.

Tesis ini telah disetujui oleh Pembimbing untuk diuji guna melengkapi syarat
memperoleh gelar Magister Pendidikan pada Universitas Muhammadiyah
Surakarta.

Tahun Akademik 2004/2005

Pembimbing I

Pembimbing II

Prof. Dr. Soetarno Joyoatmojo, M.Pd

Drs. Budi Sutrisno, M.Pd.

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : SUGIYARTO
NIM : Q100030088
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan
Konsentrasi : Manajemen Sistem Pendidikan
Judul Tesis : Pengaruh Persepsi tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Guru SMK Seni Pertunjukan dan Kerajinan Kota Surakarta.

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Tesis yang saya serahkan ini merupakan hasil karya saya sendiri, kecuali kutipan-kutipan dan ringkasan-ringkasan yang semuanya telah saya jelaskan sumbernya.

Surakarta, Juli 2005

Yang membuat Pernyataan,

Sugiyarto

ABSTRAK

SUGIYARTO, *Pengaruh Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru SMK Seni dan Kerajinan Kota Surakarta*. Thesis. Surakarta: Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta. 2005.

Pengembangan sumber daya manusia dalam pendidikan dewasa ini merupakan hal yang sangat penting dalam rangka peningkatan mutu. Hal ini mengisyaratkan bahwa untuk memperoleh tamatan SMK yang berkualitas diperlukan beberapa komponen yang unggul, satu diantaranya adalah guru. Guru SMK Seni dan Kerajinan yang merupakan bagian dari Guru SMK dituntut untuk mempunyai kinerja yang tinggi agar lulusannya bisa diserap oleh masyarakat. Dalam penelitian ini faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja adalah Persepsi guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi dan Motivasi.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui (1) pengaruh Persepsi guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja guru SMK Seni Pertunjukan dan Kerajinan, (2) pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja guru SMK Seni Pertunjukan dan Kerajinan, (3) pengaruh Motivasi terhadap Kinerja guru SMK Seni Pertunjukan dan Kerajinan, (4) pengaruh Persepsi guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja guru SMK Seni Pertunjukan dan Kerajinan Kota Surakarta.

Populasi penelitian ini adalah guru SMK Seni Pertunjukan dan Kerajinan Kota Surakarta. Jumlah populasi 172. Sample diambil secara random sejumlah 118 (sesuai tabel Krejic). Kuesioner yang disebar kepada responden kembali 113. variable yang diteliti adalah Persepsi guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1), Kompetensi (X_2), Motivasi (X_3) dan Kinerja guru (Y). Pengumpulan data menggunakan instrumen yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Data yang diperoleh selanjutnya diadakan analisis korelasi dan regresi.

Hasil penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Terdapat pengaruh signifikan Persepsi guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja guru dengan koefisien korelasi parsial (t) = 3,573. Semakin tinggi tingkat Persepsi guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah, maka akan semakin baik Kinerja guru. (2) Terdapat pengaruh signifikan Kompetensi terhadap Kinerja guru dengan koefisien korelasi parsial (t) sebesar 4,466. Semakin tinggi kompetensi guru maka akan semakin baik kinerja guru. (3) Terdapat pengaruh signifikan Motivasi terhadap Kinerja guru dengan koefisien korelasi parsial (t) sebesar 2,328. Semakin tinggi motivasi maka akan semakin baik Kinerja guru. (4) Terdapat pengaruh signifikan persepsi guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi, dan Motivasi secara bersama-sama terhadap Kinerja guru dengan nilai probabilitas statistik F sebesar 38,173. dan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,512. Sumbangan relatif tingkat persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja sebesar 32,4%, kompetensi terhadap kinerja guru sebesar 39,3%, motivasi terhadap kinerja guru sebesar 21,8%.

ABSTRACT

SUGIYARTO, *The Effect of the Teacher's Perception about the Principal's Leadership, Competency and Motivation upon the Work Performance of the Teachers of Performing Art and Craft in the Municipality of Surakarta..* A Thesis. Surakarta: Post Graduate Program University of Muhammadiyah Surakarta. 2005.

Recently human resource development has been the important thing in increasing the quality. This means that in order to increase the quality of school graduates we need good teachers. Teachers of Vocational High School of Performing Art and Craft are demanded to have good work performance. In this research, some factors effecting work performance of the teachers are Teacher's Perception about the Principal's Leadership, Competency and Motivation.

The purpose of this research is to identify (1) the effect of Teacher's Perception about the Principal's Leadership upon the Work Performance of the teachers of Vocational High School of Performing Art and Craft, (2) the effect of Teacher's Competency upon the Work Performance and (3) the effect of Motivation upon the Work Performance and (4) the effect of Teacher's Perception about the Principal's Leadership, Competency, and Motivation all together upon the teacher's Work Performance.

The population of this research is the teachers of Vocational High School of Performing Art and Craft in the Region of Surakarta. It consists of 172 teachers and samples are taken randomly based on the Krejice table of sample amount. It shows 118 persons out of 172 total populations. The variables of the research are Teacher's Perception about the Principal's Leadership (X_1), Competency (X_2), Motivation (X_3), and teacher's Work Performance (Y). Data were collected by using questionnaire. They were then analyzed using regression correlation.

The result of that (1) there is significant effect of Teacher's Perception about Principal's Leadership upon the Work Performance with the partial correlation coefficient of $t = 13.573$ and the significance effect of Competency upon the teacher's Work Performance with the partial correlation coefficient of $t = 4.466$, (3) there is significant effect of Motivation upon the teacher's Work Performance with the partial correlation coefficient of $t = 2.328$ and (4) there is a significant effect of Teacher's Perception about the Principal's Leadership, Competency and Motivation all together with the statistical probability value of $R^2 = 51.2$. The effective contribution of Teacher's Perceptions about Principal's Leadership towards Teacher's Work Performance is 32.4%, Competency towards Teacher's Work Performance is 39.3% and Motivation towards Teacher's Work Performance is 21.8%.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum wr.wb.

Puji syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT., karena atas rahmat dan hidayahnya penulis dapat menyelesaikan tugas akhir dalam bentuk tesis yang berjudul “Pengaruh Persepsi guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja guru SMK Seni Pertunjukan dan Kerajinan Kota Surakarta.”

Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada berbagai pihak yang telah memberikan bantuan baik yang berupa arahan, bimbingan maupun bimbingan yang sangat berarti bagi penulis untuk dapat menyelesaikan tesis ini. Ungkapan terima kasih dan penghargaan penulis sampaikan kepada :

1. Rektor Universitas Muhammadiyah Surakarta dan Direktur Program Pascasarjana beserta jajarannya yang telah berkenan memberi kesempatan kepada penulis untuk belajar di Program Pascasarjana.
2. Dr. Yetty Sarjono, M.Si, selaku Ketua Program Magister Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta yang telah memberi ijin penyusunan tesis.
3. Prof. Dr. Soetarno Joyoatmojo, M.Pd dan Drs. Budi Sutrisno, M.Pd, selaku pembimbing penulisan tesis yang telah banyak memberi bimbingan dan pengarahan dalam penulisan tesis ini.
4. Segenap Dosen Pascasarjana Program Magister Manajemen Pendidikan Universitas Muhammadiyah Surakarta yang tidak dapat penulis sebutkan satu

persatu, yang telah mengantarkan penulis pada penyelesaian Program Magister di UMS.

5. Kepala Dinas Dikpora Kota Surakarta, Kepala SMK Negeri 8 Surakarta dan Kepala SMK Negeri 9 Surakarta, yang telah memberi ijin kepada penulis untuk mengadakan penelitian.
6. Teman-teman se-angkatan pada Program Pascasarjana UMS yang telah menunjukkan kerjasama dan saling bantu membantu untuk dapat menyelesaikan kuliah.
7. Guru-guru SMK Seni dan Kerajinan Kota Surakarta yang secara suka rela telah membantu penulis untuk menjadi responden dalam penelitian ini.
8. Kepada Para petugas Perpustakaan dan Puskom UMS yang dengan sabar telah membantu memberi pinjaman buku-buku dan akses internet demi keperluan penyelesaian tesis ini.
9. Istri dan ke dua anak saya yang tercinta yang telah menunjukkan kesetiaan, banyak memberi dorongan dan bantuan dalam menyelesaikan tugas ini.

Kepada semua pihak yang tidak dapat kami sebutkan satu-persatu namanya, penulis sampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya. Semoga semua budi baik yang telah diberikan kepada penulis menjadi amal sholeh dan mendapat pahala dari Allah SWT yang berlipat ganda.

Wassalamu'alaikum wr.wb.

Surakarta, Juli 2005

Sugiyarto

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Pembahasan Masalah	10
C. Rumusan Masalah	10
D. Tujuan Penelitian	11
E. Manfaat Penelitian	12
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Kinerja Guru	13
1. Definisi Kinerja	13
2. Penilaian Kinerja Guru	15

B. Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah	18
1. Pengertian Persepsi	18
2. Kepemimpinan	23
3. Kepemimpinan Kepala Sekolah	30
4. Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah	36
5. Indikator Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah	37
C. Kompetensi	37
1. Pengertian Kompetensi	37
2. Pengembangan Kompetensi	39
3. Komponen Standar Kompetensi	39
4. Rumusan Standar Kompetensi	40
5. Indikator Kompetensi	41
D. Motivasi	42
1. Pengertian Motivasi	42
2. Teori Motivasi	43
3. Indikator Motivasi	46
E. Penelitian yang relevan	47
F. Kerangka Pemikiran	47
G. Hipotesis	51

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	52
B. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling	52
C. Metode Pengumpulan Data	54
D. Definisi Operasional Variabel	54
E. Instrumen Penelitian	57
F. Uji Coba Instrumen	59
G. Metode Analisis Data	61

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

A. Deskripsi Data	68
B. Hasil Analisa Data Penelitian	77
C. Pembahasan Penelitian	87

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	92
B. Keterbatasan Penelitian	93
C. Saran	94

DAFTAR PUSTAKA	97
----------------------	----

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

3.1	Jumlah Populasi Penelitian	52
3.2	Sampel Penelitian	53
3.3	Kisi-kisi instrumen	60
4.1	Hasil Uji Validitas Instrumen Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah	68
4.2	Hasil uji Validitas Instrumen Kompetensi	69
4.3	Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi	70
4.4	Hasil uji Validitas Instrumen Kinerja Guru	71
4.5	Distribusi Data Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah	72
4.6	Distribusi Data Kompetensi	73
4.7	Distribusi Data Motivasi	75
4.8	Distribusi Data Kinerja Guru	76
4.9	Ringkasan Hasil uji Normalitas Data	78
4.10	Colinearity Statistics	79
4.11	Durbin-Watson Test Bound	80
4.12	Tampilan uji Park	80
4.13	ANOVA	82
4.14	Coefficients Regresi	83
4.15	Model Summary	83

DAFTAR GAMBAR

2.1	Komponen Standar Kompetensi Guru	40
2.2	Bagan Kerangka Pemikiran	50
3.1	Hubungan Variabel Penelitian	57
4.1	Histogram Data Persepsi guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	73
4.2	Histogram Data Kompetensi Guru	74
4.3	Histogram Data Motivasi	75
4.4	Histogram Data Kinerja Guru	77

BAB I

PENDAHULUAN

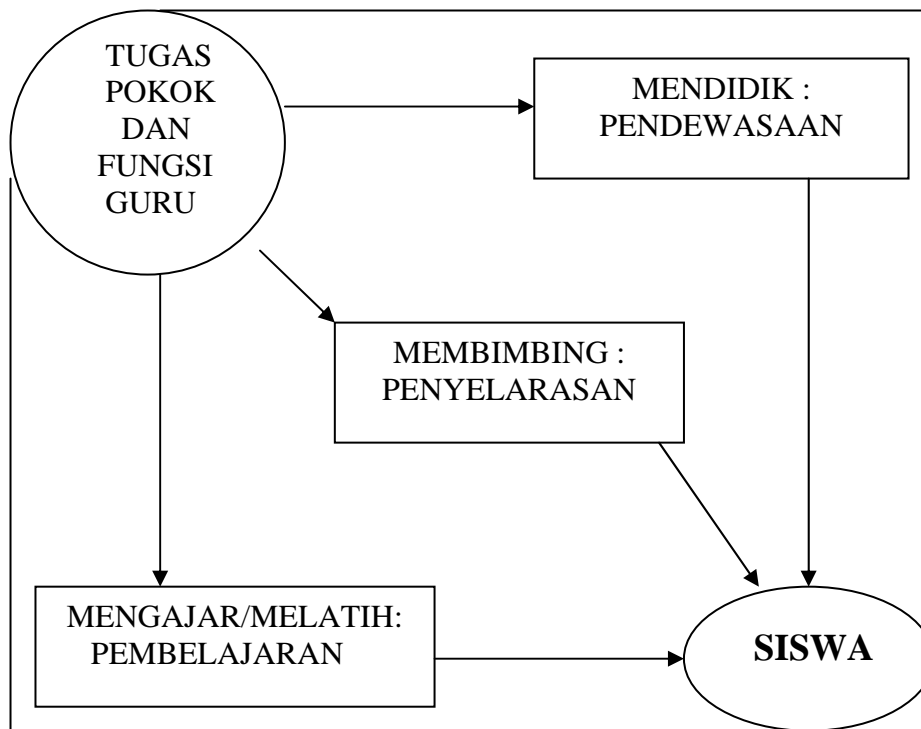
A. Latar Belakang Masalah

Kemerosotan pendidikan di Indonesia sudah terasa bertahun-tahun dan untuk kesekian kalinya kurikulum dituduh sebagai penyebabnya. Hal ini tercermin dengan adanya upaya mengubah kurikulum. Selama kurun waktu 30 tahun sudah terjadi lima kali perubahan kurikulum di Sekolah Menengah Kejuruan, mulai kurikulum 1976 diganti dengan kurikulum 1984, kemudian diganti dengan kurikulum 1994, dan diganti lagi dengan kurikulum edisi 1999, dan sekarang ini diberlakukan kurikulum baru 2004. Nasanius (1998) 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 2 faktor besar, yaitu faktor internal yang meliputi minat dan bakat dan faktor eksternal yang berkaitan dengan lingkungan sekitar, sarana prasarana serta berbagai latihan yang dilakukan oleh guru (Sumargi, 1996).

Keberadaan guru di sekolah maupun di tengah-tengah masyarakat memang akhir-akhir ini sering mendapat sorotan tajam, setidaknya seperti yang dikemukakan oleh Fuad Hasan dalam suatu dialog interaktif TVRI (dikutip dari: Persoalan guru ditengah masyarakat) bahwa hanya 30% guru-guru masa kini yang layak mengajar. Terlepas dari pro kontra terhadap kebenaran hasil penelitian tersebut, bahwa eksistensi dan profesionalisme guru di sekolah dalam mengajar

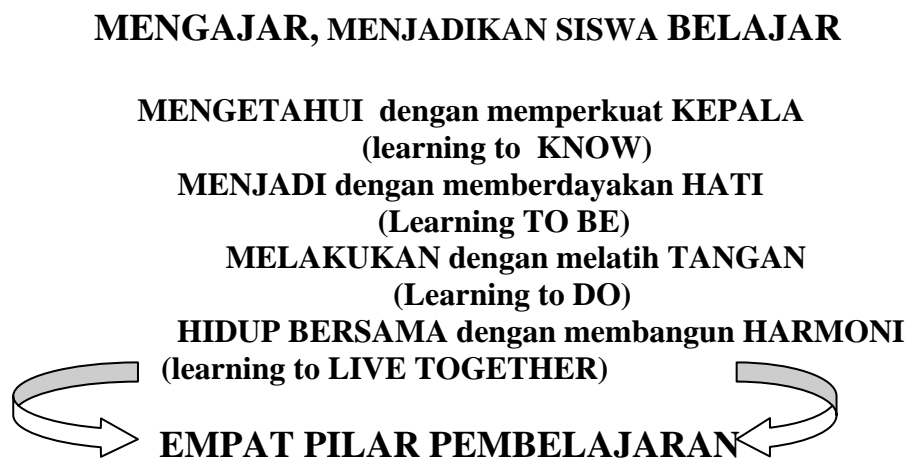
telah dipertanyakan, lebih-lebih jika dihubungkan dengan merosotnya kualitas pendidikan di Indonesia yang dirasakan hampir di setiap lini pendidikan.

Guru dalam proses belajar mengajar mempunyai fungsi ganda, sebagai pendidik dan pengajar, maka secara otomatis guru mempunyai tanggung jawab yang besar dalam mencapai kemajuan pendidikan. Depdiknas (2002) mensinyalir bahwa banyak guru SMK berpandangan bahwa tugasnya adalah hanya mengajar dan kurang memperhatikan proses pembelajaran yang terjadi pada diri siswanya. Sebagian besar guru SMK melaksanakan tugasnya sebagai tugas rutin, sehingga jiwa inovatif dan kreatif dapat dikalahkan dengan kebutuhan pembinaan kesejahteraannya. Di samping itu ada pula kendala yang berkaitan dengan system birokrasi pelaksanaan tugas guru yang sedikit banyak memacu kurang gairahnya mereka terhadap inovasi dan kreativitas dalam melaksanakan tugas sebagai guru. Di beberapa tempat ada kecenderungan bahwa guru wajib mentaati segala peraturan yang dikeluarkan atasan di wilayahnya, sehingga jika ada upaya untuk perbaikan dalam pelaksanaan tugasnya, kadang-kadang terhambat oleh peraturan tersebut. Tugas pokok guru sebenarnya sangat luas, dan sekurang-kurangnya mencakup kegiatan mendidik, mengajar, melatih dan membimbing siswa seperti dilukiskan dalam gambar 1



Gambar 1.1 : Tugas Pokok Guru
(Depdiknas, 2002)

UNESCO telah mencanangkan bahwa dalam proses belajar mengajar itu perlu diupayakan terjadi perubahan-perubahan yang signifikan pada diri siswa, bukan hanya berkenaan dengan mempelajari bahan ajar, melainkan juga mengenai bagaimana belajar (*learning to learn*). Untuk itu telah diungkapkan empat pilar kegiatan mengajar, yaitu belajar untuk menguasai pengetahuan atau belajar untuk mengetahui (*learning to know*), belajar untuk berkembang atau belajar untuk menjadi (*learning to be*), belajar untuk melakukan sesuatu atau belajar untuk berbuat (*learning to do*), dan belajar untuk bermasyarakat atau belajar untuk hidup bersama dengan orang lain (*learning to live together*). Keempat pilar itu dilukiskan dalam gambar 2 Empat Tonggak Kegiatan Mengajar.



Gambar 1.2 : Empat Tonggak Mengajar
(Depdiknas, 2002)

Begitu besarnya peranan guru sebagai pengajar dan pendidik, dikemukakan oleh Sugeng harus diakui bahwa kemajuan di bidang pendidikan sebagian besar tergantung pada kewenangan dan kemampuan staf pengajar (guru). Realitas di sekolah ironisnya pihak pimpinan sekolah justru direpotkan oleh masalah guru, ketimbang persoalan peningkatan mutu dan pengembangan sekolah (Sugeng dalam Persoalan Guru di Pertengahan Masyarakat). Permasalahan yang mengemuka di antaranya adalah kekurangan guru dan pegawai tata usaha, guru mengajar tanpa persiapan matang dan sekedar menyampaikan materi ajar, mengajar terasa monoton, ditambah kurangnya motivasi dalam melaksanakan tugasnya.

Penurunan gairah dan kemauan guru mengajar akan berdampak terhadap hasil pendidikan. Hal ini merupakan akibat dampak dari krisis ekonomi, krisis kepercayaan yang melanda bangsa Indonesia sejak tahun 1997 lalu yang hingga saat ini belum menunjukkan tanda-tanda pulih. Reformasi juga telah

menggeliatkan guru melalui demonstrasi besar-besaran menuntut pemerintah agar memperbaiki nasib dan kesejahteraan guru, namun pemerintah lebih banyak diam daripada memperhatikan aspirasi guru. Sikap kurang tanggapnya pihak-pihak terkait terhadap nasib guru tentu mendorong timbulnya krisis motivasi guru mengajar. Selain itu ada beberapa faktor lagi yang diduga menjadi penyebab :

- (1) gaji guru yang rata-rata rendah dan belum memadai, akibatnya guru mencari alternatif sumber penghasilan lain,
- (2) kejenuhan birokrasi mengurus pindah tugas,
- (3) peluang kecil peningkatan karir,
- (4) kecenderungan mengambil kredit cicilan uang di bank sehingga gaji yang diterima setiap bulannya relatif kecil,
- (5) kurangnya kepala sekolah untuk menjadi teladan/panutan.

Profesionalisme guru dan tenaga kependidikan juga masih belum memadai utamanya dalam hal bidang keilmuannya. Misalnya guru BP ada yang diberi tugas mengajar PPKn. Ataupun guru Tari diberi tugas mengajar Komputer. Memang jumlah tenaga pendidik secara kuantitatif sudah cukup banyak, tetapi mutu dan profesionalisme belum sesuai dengan harapan. Banyak diantaranya yang tidak atau kurang mampu menyajikan dan menyelenggarakan pendidikan yang benar-benar berkualitas (Dahrin, 2000). Persoalan guru terkait dengan masalah-masalah kualifikasi yang rendah, pembinaan yang terpusat, perlindungan profesi yang belum memadai. Segala persoalan tersebut timbul oleh karena adanya berbagai sebab dan masing-masing saling mempengaruhi.

Purwanto (2002) menyatakan bahwa permasalahan guru baik langsung maupun tidak langsung berkaitan dengan masalah profesionalisme guru yang belum memadai. Pada hal sudah sangat jelas hal tersebut menentukan mutu

pendidikan nasional. Mutu pendidikan nasional rendah, salah satu penyebabnya adalah mutu guru yang rendah. Ini menyangkut tentang kinerja guru. Secara umum dapat dikatakan bahwa kinerja guru rendah. Selanjutnya Purwanto (2002) menegaskan sumber masalah besar pendidikan adalah karena adanya perubahan. Karena itu permasalahan akan senantiasa ada sampai kapan pun. Institusi pendidikan dituntut untuk menyesuaikan dengan perubahan dan perkembangan yang ada dalam masyarakat. Demikian pula guru dituntut untuk menyesuaikan dengan perubahan. Akhirnya banyak masalah yang dihadapi oleh guru karena ketidakmampuannya menyesuaikan dengan perubahan yang terjadi di sekitarnya sebagai akibat dari keterbatasannya sebagai individu atau keterbatasan sekolah dan pemerintah.

Di atas disinggung bahwa rendahnya mutu guru akan berpengaruh pada kinerja guru itu sendiri, dan kinerja guru akan mempengaruhi mutu pendidikan kita. Manajemen kinerja merupakan sistem yang beroperasi pada system yang lebih luas. Bacal (2002) menyatakan sistem sebagai akibat seperangkat komponen yang bekerja bersama-sama secara interdependen untuk mencapai sesuatu. System tersebut menerima input dan melalui serangkaian proses mengubah *input* tersebut menjadi *output* produk, jasa maupun informasi. Lebih lanjut juga dikatakan bahwa salah satu alasan utama mengapa banyak manajemen kinerja gagal, adalah karena upaya tersebut sama sekali tidak dihubungkan dengan hal lain di tempat kerja seperti kesuksesan kerja, peningkatan kinerja, pengembangan diri karyawan, sasaran organisasi ataupun bagian penting lainnya dari organisasi. Manajemen kinerja yang dilaksanakan secara buruk akan

menimbulkan konsekuensi potensi kerusakan yang ditimbulkannya dan waktu serta sumber daya terbuang.

Manajemen kinerja merupakan sebuah sistem, maka kalau fokus hanya tertuju pada satu bagian saja, sistem tidak akan bisa berjalan dengan baik. Suternesiter berpendapat bahwa *“employees’ job performance are considered to result from ability and motivation”* bahwa kinerja merupakan hasil dari kemampuan dan motivasi (dalam Dessler, 1997). Sementara itu Purwanto (2002) berpendapat bahwa profesionalisme guru dibangun melalui penguasaan kompetensi-kompetensi yang secara nyata diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaan. Kompetensi penting dalam jabatan guru, mencakup: (1) kompetensi bidang substansi atau bidang studi, (2) kompetensi bidang pembelajaran, (3) kompetensi bidang pendidikan nilai dan bimbingan, serta (4) kompetensi bidang hubungan dan pelayanan/pengabdian masyarakat.

Selain kompetensi, untuk meningkatkan kinerja juga diperlukan motivasi. Sulistyani (2004) mempertegas bahwa persoalan motivasi dalam birokrasi *good government* perlu digarap dengan serius. Mengingat peran, fungsi maupun posisi pegawai dalam rangka menopang produktivitas, efisiensi dan keefektifan untuk mencapai kinerja yang baik, maka program motivasi sebagai bagian integral. Robbin (1984) mengatakan bahwa *“People who are motivated accept a greater effort to perform than those who are not motivated”*. Orang-orang yang termotivasi akan melakukan usaha yang lebih besar daripada yang tidak termotivasi. Saydan (2000) kaitannya dengan motivasi juga menyatakan bahwa setelah pemberian kompensasi dan pembinaan disiplin, maka karyawan perlu

diberi motivasi agar mereka tetap bekerja dengan baik dan selalu memberikan prestasi yang terbaik bagi perusahaan. Dengan demikian, motivasi berperan dalam pencapaian kinerja yang optimal.

Robbin (1984) mendefinisikan kepemimpinan sebagai berikut: *“Leadership is the ability to influence a group towards the achievement of goals. The source of this influence may be formal, such as that provided by the possession of managerial rank in an organization”*. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan. Bentuk pengaruh tersebut dapat secara formal seperti pada tingkat managerial pada suatu organisasi. Saydan menyebutkan bahwa kepemimpinan merupakan inti dari manajemen, karena kepemimpinan adalah motor penggerak bagi sumber daya manusia dan sumber daya alam lainnya (Siagian,1999). Dari dua pendapat di atas dapat dipahami bahwa inti dari kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi dan menggerakkan sumber daya untuk mencapai tujuan. Tujuan akhir setiap organisasi baik organisasi profit maupun nonprofit adalah peningkatan produktifitas yang dapat dicapai dari kinerja yang baik. Hal ini didukung oleh pendapat Sutermeister bahwa *“increased productivity is considered a primary goal of business. Without a satisfactory level of productivity, a profit-oriented organization cannot survive; and most if not all nonprofit organization are interested in doing more work (greater output) without a proportionate increase in money, equipment, and employee-hours (inputs)”* (Sutermeister dalam Dessler, 1997).

Peningkatan produktivitas merupakan tujuan akhir dari organisasi bisnis. Tanpa kepuasan tingkat produktivitas, organisasi yang berorientasi pada keuntungan tidak akan dapat bertahan hidup, dan sebagian besar, kalau tidak semua organisasi non profit tertarik untuk melakukan peningkatan kerja (output yang lebih besar) tanpa menaikkan uang, peralatan dan jam kerja pegawai (inputs).

Sekolah sebagai sub sistem dalam organisasi pendidikan akan berhubungan dengan komponen-komponen pendidikan pada umumnya yang menyangkut *hardware*, *software* maupun *humanware*. Guru adalah *humanware* yang merupakan ujung tombak tercapainya tujuan. Guru harus dikelola dengan baik untuk dapat menghasilkan kinerja yang tinggi. Dari pengamatan penulis dan didukung dengan adanya teori-teori yang telah disebut di depan bahwa ada indikasi bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh faktor intern dan ekstern. Faktor intern yang mempengaruhi antara lain kemampuan atau kompetensi dan motivasi guru dalam menjalankan profesinya, sedangkan faktor ekstern antara lain berupa kepemimpinan kepala sekolah sebagai atasan, lingkungan, alat dan lain sebagainya.

Dari latar belakang masalah di atas dapat dideteksi bahwa mutu pendidikan kita rendah. Salah satu penyebab rendahnya mutu pendidikan kita adalah rendahnya profesionalisme guru yang berdampak pada kinerja yang belum memadai. Terdorong oleh keinginan untuk ikut menyumbangkan pikiran tentang sistem manajemen kinerja guru di sekolah, maka penulis ingin mengangkat suatu penelitian tentang hal-hal yang mempengaruhi kinerja guru yang dilihat dari dua

arah, yaitu hal-hal yang berasal dari luar diri, persepsi guru tentang kepemimpinan Kepala Sekolah, dan hal-hal yang berasal dari dalam diri guru yaitu kompetensi dan motivasi. Sesuai dengan tugas penulis sebagai guru di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), khususnya SMK Seni Budaya yang mencakup Seni Pertunjukan dan Kerajinan, maka penelitian tersebut dilakukan pada kedua sekolah tersebut. Untuk lebih fokus pada permasalahan penelitian yang akan diangkat berjudul “Pengaruh Persepsi guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Guru SMK Seni Pertunjukan dan Kerajinan Kota Surakarta tahun 2005”.

B. Pembatasan Masalah

Kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai hal, baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luardirinya, diantaranya adalah kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi, pengelolaan atau manajemen sekolah, motivasi kerja, lingkungan kerja, kesejahteraan, penghargaan atau *reward*. Berdasarkan identifikasi dan disesuaikan dengan lokasi dan fokus penelitian yang dilakukan di SMK Seni Pertunjukan dan Kerajinan Kota Surakarta, maka peneliti lebih memfokuskan perhatiannya pada Persepsi guru tentang Kepemimpinan kepala sekolah, Kompetensi dan Motivasi terhadap kinerja guru.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan dan identifikasi masalah di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah ada kontribusi yang signifikan persepsi guru tentang kepemimpinan Kepala Sekolah, kompetensi dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMK Seni Pertunjukan dan Kerajinan Kota Surakarta tahun 2005?
2. Apakah ada kontribusi yang signifikan persepsi guru tentang kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru SMK Seni Pertunjukan dan Kerajinan Kota Surakarta tahun 2005?
3. Apakah ada kontribusi yang signifikan kompetensi terhadap kinerja guru SMK Seni Pertunjukan dan Kerajinan Kota Surakarta tahun 2005?
4. Apakah ada pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja guru SMK Seni Pertunjukan dan Kerajinan Kota Surakarta tahun 2005?

D. Tujuan Penelitian

Mengacu pada permasalahan yang dibahas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Kontribusi antara persepsi guru tentang kepemimpinan Kepala Sekolah, kompetensi dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMK Seni Pertunjukan dan Kerajinan Kota Surakarta tahun 2005.
2. Kontribusi persepsi guru tentang kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru SMK Seni Pertunjukan dan Kerajinan Kota Surakarta tahun 2005.
3. Kontribusi kompetensi terhadap kinerja guru SMK Seni Pertunjukan dan Kerajinan Kota Surakarta tahun 2005.
4. Kontribusi antara motivasi terhadap kinerja guru SMK Seni Pertunjukan dan Kerajinan Kota Surakarta tahun 2005.

E. Manfaat Penelitian

Dari penelitian yang dilaksanakan ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi dunia pendidikan baik yang bersifat praktis maupun teoritis.

Manfaat tersebut antara lain:

1. Manfaat Praktis

- a. Sebagai sumbangan informasi bagi SMK Seni Pertunjukan dan Kerajinan Kota Surakarta tentang kepemimpinan Kepala Sekolah, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja guru SMK Seni Pertunjukan dan Kerajinan Kota Surakarta.
- b. Sebagai gambaran bagi Dinas Dikpora Kota Surakarta dalam upaya peningkatan kinerja guru.
- c. Sebagai bahan masukan bagi para guru selaku tenaga edukatif untuk meningkatkan kinerja mereka dalam rangka peningkatan mutu pendidikan nasional.

2. Manfaat Teoritis

- a. Memberikan sumbangan wawasan bagi penelitian selanjutnya pada Program Pascasarjana Magister Manajemen Pendidikan Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- b. Bagi penulis, penelitian ini bermanfaat dalam menerapkan teori dan mendapatkan gambaran dan pengalaman praktis dalam penelitian survai mengenai manajemen sumberdaya manusia dalam bidang pendidikan.