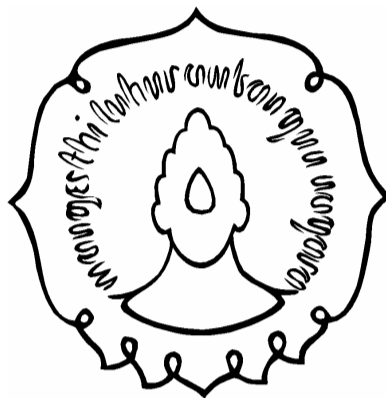


**HUBUNGAN ANTARA SIKAP TERHADAP KEPEMIMPINAN
KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI BERPRESTASI
DENGAN KOMPETENSI GURU SEKOLAH DASAR
NEGERI DI KECAMATAN WONOGIRI**

Tesis

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Mencapai
Derajat Magister Program Studi Teknologi Pendidikan



Diajukan oleh:

SURIPTO

S. 810108034

**PROGRAM STUDI TEKNOLOGI PENDIDIKAN
PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS SEBELAS MARET
SURAKARTA**

2009

**HUBUNGAN ANTARA SIKAP TERHADAP KEPEMIMPINAN
KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI BERPRESTASI
DENGAN KOMPETENSI GURU SEKOLAH DASAR
NEGERI DI KECAMATAN WONOGIRI**

Disusun oleh:

SURIPTO

NIM : S. 810108034

Telah disetujui oleh Tim Pembimbing

Dewan Pembimbing

Jabatan	Nama	Tanda Tangan	Tanggal
Pembimbing I	Prof. Dr. Mulyoto, M.Pd
Pembimbing II	Dr. Nunuk Suryani, M.Pd

Mengetahui :

Ketua Program Studi Teknologi Pendidikan

Prof. Dr. Mulyoto, M.Pd
NIP. 130367766

**HUBUNGAN ANTARA SIKAP TERHADAP KEPEMIMPINAN
KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI BERPRESTASI
DENGAN KOMPETENSI GURU SEKOLAH DASAR
NEGERI DI KECAMATAN WONOGIRI**

Disusun oleh:

SURIPTO

NIM : S. 810108034

Telah disetujui dan disahkan oleh tim Penguji

Pada Tanggal :

Jabatan	Nama	Tanda tangan
Ketua	:
Sekretaris	:
Anggota Penguji	:	
	1. Prof. Dr. Mulyoto, M.Pd
	2. Dr. Nunuk Suryani, M.Pd

Surakarta, Mei 2009

Mengetahui

Direktur PPs UNS

Ketua Program Studi
Teknologi Pendidikan

Prof. Drs. Suranto Tjiptowibisono, M.Sc, Ph.D. **Prof. Dr. Mulyoto, M.Pd.**
 NIP 131 472 192 NIP 130 367 766

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Suropto

NIM : **S. 810108034**

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa tesis yang berjudul HUBUNGAN ANTARA SIKAP TERHADAP KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI BERPRESTASI DENGAN KOMPETENSI GURU SEKOLAH DASAR NEGERI DI KECAMATAN WONOGIRI, betul-betul karya saya sendiri. Hal-hal yang bukan karya saya dalam tesis tersebut diberi tanda *citasi* dan ditunjukkan dalam daftar pustaka. Apabila di kemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan tesis dan gelar yang saya peroleh dari tesis tersebut.

Surakarta, Mei 2009

Yang membuat pernyataan

Suropto

MOTTO

Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat.

(Q.S. Al Mujaadalah : 11)

Ilmu pengetahuan tidak akan sanggup melihat yang awal dan yang akhir, ilmu pengetahuan hanya terbatas untuk mengetahui apa adanya sesuatu.

(Albert Einstein)

PERSEMBAHAN

*Karya kecil ini kupersembahkan
Kepada :
Endang Darwati istriku tercinta,
Anak – anakku tersayang, Fredi Ersan
Setiawan dan Alfian Nour Setiawan
Semoga Allah SWT selalu memberikan
rahmat dan perlindungan kepada kita,
Amin.*

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kehadiran Allah atas rahmatNya, sehingga penulis diberi kemudahan, kesehatan dan semangat sehingga dapat menyelesaikan tesis ini.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan khususnya kepada kepala sekolah dan semua guru serta kepada pemerhati dan praktisi pendidikan. Penulis tidak akan dapat menyelesaikan Tesis ini tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa hormat dan berterima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Rektor Universitas Sebelas Maret yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menggunakan fasilitas yang ada dilingkungan kampus.
2. Direktur Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret yang telah memberikan kesempatan mengikuti pendidikan pada Program Pascasarjana.
3. Prof. Dr. Mulyoto, M.Pd, selaku Ketua Program dan Pembimbing I yang telah berkenan memberikan dorongan, bimbingan dengan penuh kesabaran, keikhlasan dan ketelitian sehingga tesis ini dapat penulis selesaikan.
4. Dr. Nunuk Suryani, M.Pd, selaku Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dengan penuh kesabaran, keikhlasan dan ketelitian sehingga tesis ini dapat penulis selesaikan.
5. Tim penguji tesis Program Pascasarjana UNS yang telah berkenan menguji, memberi saran dan bimbingan untuk penyempurnaan tesis ini.

6. Kepala Sekolah SDN I Pelem, Kepala Sekolah SDN II Pelem, Kepala Sekolah SDN II Wonobojo, Kepala Sekolah SDN III Wonobojo, Kepala Sekolah SDN III Purwosari, Kepala Sekolah SDN IV Wonogiri, yang telah berkenan memberi izin penelitian dan segala fasilitas yang diperlukan dalam penyusunan tesis ini.
7. Terkhusus saya tujukan kepada istriku tercinta dan buah hati yang selalu memberikan doa dan motivasi serta dukungannya atas terselesaikannya tesis ini.

Semoga segala bantuan, saran serta arahan-arahan yang telah diberikan kepada penulis mendapatkan balasan yang setimpal dari Allah SWT, Amin.

Surakarta, Mei 2009

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN TESIS	iii
PERNYATAAN	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xvii
ABSTRACT	xviii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Pembatasan masalah	6
D. Perumusan Masalah	7
E. Tujuan Penelitian.....	7
F. Kegunaan Penelitian	8

BAB II	KAJIAN TEORI, KERANGKA BERPIKIR DAN PENGAJUAN HIPOTESIS	
	A. Kajian Teori	9
	1. Sikap Terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah	9
	2. Motivasi Berprestasi	29
	3. Kompetensi Guru	33
	B. Penelitian yang Relevan	36
	C. Kerangka Berpikir	37
	D. Hipotesis Penelitian	40
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN	
	A. Tempat dan Waktu Penelitian	41
	B. Metode Penelitian	41
	C. Populasi dan Sampel	43
	1. Populasi	43
	2. Penentuan Sampel	44
	D. Variabel Penelitian	45
	E. Definisi Operasional	46
	F. Instrumen Penelitian	48
	1. Uji Validitas	49
	2. Reliabilitas Instrumen	53
	G. Teknik Analisis Data	54
	1. Uji Prasyarat Analisis	55
	2. Pengujian Hipotesis	57

BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN	
	A. Deskripsi Data	60
	1. Sikap Terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah	60
	2. Motivasi Berprestasi	62
	3. Kompetensi Guru	64
	B. Pengujian Persyaratan Analisis Data.....	65
	1. Uji normalitas (pendekatan grafis)	65
	2. Uji Linearitas (pendekatan grafis)	66
	3. Uji Independensi	67
	C. Pengujian Hipotesis	68
	1. Pengujian Hasil Analisis Data	68
	2. Kesimpulan Pengujian Hipotesis	71
	D. Pembahasan Hasil Analisis Data.....	72
	E. Keterbatasan peneliti	75
BAB V	PENUTUP	
	A. Kesimpulan.....	76
	B. Implikasi	76
	C. Saran	78
	DAFTAR PUSTAKA	80
	LAMPIRAN	84

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Jadwal Kegiatan Penelitian	41
Tabel 2. Deskripsi Sampel	45
Tabel 3. Distribusi Frekuensi Variabel Sikap Terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1)	61
Tabel 4. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Berprestasi (X_2)	63
Tabel 5. Distribusi Frekuensi Variabel Kompetensi Guru (Y)	64
Tabel 6. Pemeriksaan Multikolinearitas	67
Tabel 7. Ringkasan Hasil Analisis Korelasi dan Regresi	68
Tabel 8. Sumbangan Relatif dan Sumbangan Efektif	69

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. Kerangka Berpikir	39
Gambar 2. Diagram Variabel Penelitian	43
Gambar 3. Plot antara Residu Versus Skor Normal.....	55
Gambar 4. Plot antara Residu Versus Y.....	56
Gambar 5. Grafik Histogram Variabel X_1	62
Gambar 6. Grafik Histogram Variabel X_2	63
Gambar 7. Grafik Histogram Variabel Y	65
Gambar 8. Uji Normalitas Residu	66
Gambar 9. Plot antara Residu versus \hat{Y}	67

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Instrumen Penelitian	
1.1. Kisi-Kisi Sikap Terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah (Sebelum Try Out Dilaksanakan) .	84
1.2. Kisi-Kisi Motivasi Berprestasi (Sebelum Try Out Dilaksanakan).....	85
1.3. Kisi-Kisi Kompetensi Guru (Sebelum Try Out Dilaksanakan)	86
1.4. Instrumen Penelitian	87
1.5. Kisi-Kisi Sikap Terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah (Setelah Try Out Dilaksanakan) ...	99
1.6. Kisi-Kisi Motivasi Berprestasi (Setelah Try Out Dilaksanakan)	100
1.7. Kisi-Kisi Kompetensi Guru (Setelah Try Out Dilaksanakan)	101
1.8. Instrumen Penelitian	102
Lampiran 2. Hasil Try Out Instrumen Penelitian	
2.1. Tabel Data Hasil Try Out Instrumen Sikap terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah	113
2.2. Hasil Uji Validitas Instrumen Sikap terhadap Kepemimpinan Kepala sekolah	117
2.3. Uji Reliabilitas Instrumen Sikap terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	119
2.4. Tabel Data Hasil Try Out Instrumen Motivasi	

	Berprestasi	120
2.5.	Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi Berprestasi	124
2.6.	Uji Reliabilitas Instrumen Motivasi Berprestasi .	126
2.7.	Tabel Data Hasil Try Out Instrumen Kompetensi guru	127
2.8.	Hasil Uji Validitas Instrumen kompetensi Guru ..	131
2.9.	Uji Reliabilitas Instrumen kompetensi Guru.....	133
Lampiran 3. Data Hasil Penelitian		
3.1.	Data Hasil Penelitian Variabel Sikap terhadap Kepemimpinan kepala Sekolah	134
3.2.	Data Hasil Penelitian Variabel Motivasi Berprestasi	137
3.3.	Data Hasil Penelitian Variabel Kompetensi Guru .	140
3.4.	Rekapitulasi Data Penelitian	143
3.5.	Tabel Kerja Analisis Regresi dan Korelasi Ganda	144
Lampiran 4. Pengujian Persyaratan Analisis		
4.1.	Uji persyaratan Analisis	145
Lampiran 5. Hasil Analisis dan Pengujian Hipotesis		
5.1.	Deskripsi Data Penelitian	147
5.3.	Perhitungan Model Analisis Regresi Ganda	148
5.4.	Perhitungan Analisis Korelasi Ganda	150
5.5.	Perhitungan Sumbangan Relatif Dan Sumbangan Efektif	152

Lampiran 6. Tabel Signifikasi

6.1. Tabel Signifikasi r	153
6.2. Tabel Signifikasi F	154

Lampiran 7. Perijinan

ABSTRAK

Suripto. S. 810108034. Hubungan Antara Sikap Terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Berprestasi Dengan Kompetensi Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Wonogiri. Thesis. Surakarta: Program Studi Teknologi Pendidikan, Program Pascasarjana, Universitas Sebelas Maret. 2009.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui: (1). ada tidaknya hubungan yang signifikan antara sikap terhadap kepemimpinan kepala sekolah dengan kompetensi guru, (2). ada tidaknya hubungan yang signifikan antara motivasi berprestasi dengan kompetensi guru, dan (3). ada tidaknya hubungan yang signifikan antara sikap terhadap kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi secara bersama-sama dengan kompetensi guru.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan korelasional untuk memecahkan masalahnya. Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Wonogiri. Sampel penelitian diambil dengan menggunakan teknik purposive cluster random sampling sebanyak 40 guru. Teknik pengumpulan data menggunakan metode angket untuk variabel sikap terhadap kepemimpinan kepala sekolah, motivasi berprestasi dan kompetensi guru. Teknik analisis data menggunakan analisis korelasi sederhana dan regresi ganda dengan uji prasyarat analisis yaitu uji normalitas dan uji linearitas, dengan taraf signifikansi penelitian sebesar 5%.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan : (1) terdapat hubungan yang signifikan antara sikap terhadap kepemimpinan kepala sekolah dengan kompetensi guru ($r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $0,451 > 0,312$), (2) terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi berprestasi dengan kompetensi guru ($r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $0,610 > 0,312$), (3). terdapat hubungan yang signifikan antara sikap terhadap kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi secara bersama-sama dengan kompetensi guru ($R_{y123} = 0,709$ dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $18,794 > 3,255$). Kontribusi atau sumbangan efektif yang diberikan variabel sikap terhadap kepemimpinan kepala sekolah 16,54% sedangkan variabel motivasi berprestasi sebesar 33,848% terhadap kompetensi guru. Model hubungan antara X_1 , dan X_2 dengan Y adalah $\hat{Y} = 72,621 + 0,165 X_1 + 0,241 X_2$, model ini signifikan secara statistik.

ABSTRACT

Suripto, S. 810108034. "The Correlation between the Attitude towards School Principal's Leadership and Motivation to Achieve and the Competence of State Elementary School Teachers in Wonogiri Subdistrict". Thesis. Education Technology Study Program, Graduate Program, Sebelas Maret University, Surakarta, 2009

The objective of this research is to find out (1) whether there is a significant correlation between the attitude towards school principal's leadership and teachers' competence, (2) whether there is a significant correlation between motivation to achieve and teachers' competence, and (3) whether there is a significant correlation between both the attitude towards school principals' leadership and motivation for achievement and teachers' competence.

This study is a descriptive research with a correlational approach. The population of the study are all state elementary school teachers in Wonogiri Subdistrict. The research sample are 40 teachers selected with purposive cluster random sampling technique. The study used a questionnaire to gather data about attitude towards school principal's leadership, motivation for achievement and teachers' competence. The data of this research were analyzed using a simple correlation analysis and multiple regression technique with prerequisite test covering normality test and linearity test with significant level 5%.

Based on the results of data analysis, it can concluded that (1) there is a significant correlation between the attitude towards school principals' leadership and teachers' competence ($r_{count} > r_{table}$ or $0.451 > 0.312$), (2) there is a significant correlation between the motivation for achievement and teachers' competence ($r_{count} > r_{table}$ or $0.610 > 0.312$), and (3) there is a significant correlation between both the attitude towards school principals' leadership and the motivation for achievement and teachers' competence ($R_{y123} = 0.709$ and $F_{count} > F_{table}$ or $18.794 > 3.255$). The effective contribution given by the variable of attitude towards school principals' leadership was 16.54 while the effective contribution given by the variable of motivation for achievement was 33.848% towards teachers' competence. The correlation model between X1 and X2 with Y is $Y = 72.621 + 0.165 X1 + 0.241 X2$. This model is statistically significant.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan memegang peranan yang penting untuk mengembangkan pengetahuan pada peserta didik agar hasil yang dicapai berkualitas. Tingkat ilmu pengetahuan dan teknologi yang dicapai oleh suatu bangsa biasanya dipakai sebagai tolok ukur kemajuan bangsa. Di abad 21 ini kemajuan suatu bangsa dan negara sangat ditentukan oleh kemajuan sumber daya manusia yang memiliki dan menguasai IPTEK. Oleh karena itu, penyiapan SDM harus dilaksanakan secara sungguh-sungguh dan terencana dengan baik sejak dini. Pendidikan dan pelatihan (di sekolah dan di luar sekolah) sebagai pranata (means) utama dalam membangun SDM, harus secara jelas berperan membentuk pesertanya (siswanya) menjadi asset bangsa, yaitu SDM yang memiliki keahlian profesional, produktif, dan mandiri dalam menghadapi persaingan pasar bebas.

Sejalan dengan pemikiran di atas, dengan dilandasi oleh undang-undang nomor 22 tahun 1999 dan PP Nomor 25 tahun 2000 tentang kebijakan otonomi daerah juga akan membawa perubahan dalam penyelenggaraan pendidikan yang arah kebijakannya antara lain :

- 1. Upaya peningkatan mutu pendidikan dilakukan dengan menetapkan tujuan dan standar kompetensi pendidikan melalui*

konsensus nasional antara pemerintah dengan seluruh lapisan masyarakat.

- 2. Peningkatan efisiensi pengelolaan pendidikan mengarah pada pengelolaan pendidikan berbasis sekolah, dengan memberi kepercayaan yang lebih luas kepada sekolah untuk mengoptimalkan sumber daya yang tersedia.*
- 3. Meningkatkan relevansi pendidikan berbasis masyarakat, yang dalam hal ini meningkatkan peran orang tua dan masyarakat pada level kebijakan dan level operasional melalui dewan sekolah.*

Untuk mencapai keberhasilan kerja, guru harus memiliki kemampuan dasar untuk melaksanakan tugasnya, sebagai tenaga yang profesional yang tidak lain adalah sepuluh kompetensi guru yaitu : (1) menguasai bahan, (2) mengelola program belajar mengajar, (3) mengelola kelas, (4) menggunakan media sumber belajar, (5) menguasai landasan kependidikan, (6) mengelola interaksi belajar mengajar, (7) menilai prestasi siswa untuk kepentingan pembelajaran, (8) mengenal fungsi dan program pelayanan bimbingan dan penyuluhan, (9) mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah, dan (10) memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil penelitian pendidikan guna keperluan pembelajaran. Kompetensi tersebut bisa tercapai apabila didukung dengan kualitas kepemimpinan kepala sekolah.

Untuk membentuk guru yang mampu mengelola proses belajar mengajar perlu adanya persepsi kepemimpinan yang baik dari bawahan. Persepsi kepemimpinan di sini adalah penilaian dari bawahan terdapat kemampuan yang dimiliki oleh pimpinan dalam proses pencapaian tujuan. Legalitas kepemimpinan dapat dilaksanakan dengan sempurna maka kepemimpinan itu perlu dilengkapi dengan teknik kepemimpinan. Sebagai konsekwensinya teknik kepemimpinan amat dibutuhkan dalam proses kepemimpinan yaitu sebagai upaya memelihara hubungan baik dan berkomunikasi dengan bawahan, untuk meningkatkan keberanian bertindak dan dibutuhkan dalam hal menyesuaikan diri dengan situasi dan kondisi bawahan.

Untuk melaksanakan program/kegiatan sekolah yang telah disusun oleh kepala sekolah tentu diperlukan guru. Guru tersebut harus diorganisasikan agar dapat secara efektif dan efisien. Jadi, mengorganisasikan berarti melengkapi program yang telah disusun kepala sekolah dengan susunan organisasi pelaksanaannya.

Dalam mengorganisasikan sekolah, kepala sekolah harus mengetahui kemampuan dan karakteristik guru sehingga dapat menempatkan mereka pada posisi/tugas yang sesuai. Juga harus diketahui tugas apa yang sedang dikerjakan, sehingga tidak terjadi beban tugas yang berlebihan (overloaded).

Pada prinsipnya guru akan termotivasi untuk mengerjakan tugas yang diberikan oleh kepala sekolah, jika (a) yakin akan mampu mengerjakan, (b) yakin bahwa pekerjaan tersebut memberikan manfaat bagi dirinya, (c) tidak sedang dibebani oleh problem pribadi atau tugas lain yang lebih penting atau mendesak, (d) tugas tersebut merupakan kepercayaan bagi yang bersangkutan, dan (e) hubungan antar teman dalam organisasi tersebut harmonis (Depdiknas, 2000:5-6). Jadi tugas kepala sekolah adalah meyakinkan dan menciptakan kondisi, agar guru yakin bahwa pekerjaan yang diberikan mengandung kelima aspek tersebut.

Adapun faktor kepemimpinan kepala sekolah yang dijumpai di SD Negeri se Kecamatan Wonogiri yang disenangi oleh guru sehingga dapat meningkatkan kinerja guru dalam mengelola proses belajar mengajar adalah:

- 1. Menghindari pengawasan yang berlebihan, tidak mendikti atau mengikuti petunjuk secara kaku.*
- 2. Mendelegasikan wewenang, mempercayai bawahan, tidak menolak dinilai oleh bawahan, memperbolehkan bawahan mengambil keputusan dalam hal tertentu, mempercayai kreativitas bawahan.*
- 3. Berkomunikasi secara terbuka dan jujur, tidak merahasiakan pendapat, perkataan dapat dipercayai serta disiplin dalam kesepakatan yang sudah disepakati.*

Selain tindakan-tindakan seperti di atas kepala sekolah merasa bahwa dirinya masih mempunyai kelemahan-kelemahan. Dengan melihat sifat kepemimpinan ini menunjukkan bahwa adanya kesadaran akan dirinya, sadar untuk memperbaiki kepemimpinannya sesuai dengan tuntutan zaman yang selalu berkembang. Kontribusi dapat diberikan oleh kepala sekolah lewat kepemimpinan yang diembannya dan kontribusi guru dapat tercermin dalam usaha guru untuk meningkatkan pendidikan yang dimilikinya untuk sampai pada tujuan bekerja yaitu mencapai prestasi yang sebaik-baiknya dalam mengelola proses belajar mengajar. Sejalan dengan hal itu, dapat dikatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan latar belakang pendidikan guru merupakan pendorong dalam mencapai tujuan dalam mengelola proses belajar mengajar.

Penelitian ini juga akan melihat motivasi berprestasi guru, karena selama ini penelitian motivasi berprestasi terbatas pada motivasi berprestasi siswa, yang dilihat dari prestasi belajar. Motivasi berprestasi ditandai dengan adanya usaha-usaha untuk mencapai tujuan. Timbulnya motivasi berprestasi pada guru karena guru merasakan sesuatu kebutuhan-kebutuhan tertentu antara lain : kebutuhan ketenangan dan kesuksesan dalam bekerja, kebutuhan akan jabatan, kebutuhan untuk mendapatkan penghasilan yang tinggi. Bila kebutuhan guru terpenuhi, maka guru akan merasa puas,

hal ini akan berpengaruh pada psikologis guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar.

Guru merupakan salah satu factor yang menentukan baik atau buruknya mutu pendidikan. Jika mutu pendidikan merosot dimungkinkan selain karena kemampuan profesionalisme mengajar guru yang menurun juga kurang adanya motivasi berprestasi guru atau dapat dikatakan motivasi berprestasi guru rendah. Rendahnya motivasi berprestasi guru ini disebabkan salah satunya yaitu tidak adanya perhatian atau dorongan dari atasan (Kepala Sekolah). Kepala sekolah tidak dapat menampung aspirasi/pendapat semua bawahan, hanya memperhatikan pendapat orang-orang (guru) tertentu yang dianggap menguntungkan dan mau bekerja sesuai dengan keinginan kepala sekolah.

Keberhasilan guru dalam mengajar ditentukan tiga faktor utama, 1) harus memiliki kemampuan untuk mengajar, yaitu suatu kemampuan yang merupakan kombinasi dari kemampuan alami yang :”dibangunkan” melalui pendidikan dan pelatihan, 2) harus mempunyai dan mampu menggunakan alat (perangkat dan media pembelajaran) yang tepat untuk mengajar, 3) harus memiliki dorongan atau motivasi berprestasi.

Guru yang memiliki motivasi berprestasi dapat dilihat dari kemampuan dan keberhasilannya dalam melaksanakan tugas, sehingga secara nyata mampu meningkatkan mutu proses dan hasil

pembelajaran, serta akan membimbing siswa melebihi yang dicapai guru lain. Dengan demikian guru yang memiliki motivasi berprestasi dapat dijadikan panutan atau tauladan oleh siswa, rekan sejawat maupun masyarakat sekitarnya.

Dari uraian di atas, peneliti akan mengkaji tentang hubungan antara sikap guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi dengan kompetensi profesional guru.

B. Identifikasi Masalah

Di muka sudah disinggung bahwa faktor guru menduduki posisi sentral dalam pembangunan pendidikan. Oleh karena itu sudah barang tentu faktor ini perlu dikaji lebih jauh, terutama dalam proses belajar mengajarnya. Apakah para guru sudah melaksanakan proses belajar mengajar dengan baik? Bagaimana hubungan antara sikap terhadap kepemimpinan kepala sekolah dengan kompetensi guru? Bagaimana hubungan antara motivasi berprestasi dengan kompetensi guru? Inilah sejumlah pertanyaan yang perlu mendapat jawaban yang lebih jauh.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut di atas, maka peneliti membatasi permasalahan agar penelitian menjadi lebih jelas.

Pembatasannya adalah sebagai berikut :

- 1. Subjek : guru SD Negeri di Kecamatan Wonogiri.*

2. Sikap terhadap kepemimpinan kepala sekolah.
3. Motivasi berprestasi guru.
4. Kompetensi guru yang berkaitan dengan tugasnya sebagai seorang guru yang dituntut kemampuan profesionalnya.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah tersebut di atas, maka masalah yang diteliti adalah :

1. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara sikap terhadap kepemimpinan kepala sekolah dengan kompetensi guru ?
2. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi berprestasi dengan kompetensi guru ?
3. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara sikap terhadap kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi dengan kompetensi guru ?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan yang signifikan antara sikap terhadap kepemimpinan kepala sekolah dengan kompetensi guru.
2. Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan yang signifikan antara motivasi berprestasi dengan kompetensi guru.

3. Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan yang signifikan antara sikap terhadap kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi secara bersama-sama dengan kompetensi guru.

F. Kegunaan Penelitian

Penelitian mengenai hubungan antara sikap terhadap kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi dengan kompetensi guru mempunyai dua kegunaan yaitu :

1. Teoritis

Apabila ditemukan hubungan yang signifikan antar variabel, dapat digunakan untuk memperjelas konsep kompetensi guru dan hubungannya dengan sikap terhadap kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi.

2. Praktis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan baik bagi guru maupun kepala sekolah untuk selalu berusaha meningkatkan kualitas kerja dan kualitas kepemimpinannya.

BAB II

LANDASAN TEORI

Kajian Teori

1. Sikap Terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah

a. Pengertian Sikap

Banyak ahli yang berusaha menyampaikan definisinya mengenai sikap. Secara teoritis, istilah "sikap" (attitude) digunakan pertama kali oleh Herbert Spencer di tahun 1862 yang pada saat itu diartikan olehnya sebagai status mental seseorang.

..... Sikap adalah suatu bentuk evaluasi atau reaksi perasaan. Sikap seseorang terhadap suatu objek adalah perasaan mendukung atau memihak (favorable) maupun perasaan tidak mendukung atau memihak (unfavourable) pada objek tersebut (Saifuddin Azwar, 1998 : 5).

Sikap manusia atau selanjutnya disebut sikap, oleh Allport dalam Mar'at (1981 : 9) menyebutkan " A mental and neural state of positive or negative evaluations, experience, exerting a directive or dynamic influence up on the individual's response to all objects and situations with which it is related ".

Pengertian sikap yang lain adalah menurut pakar yang berorientasi kepada skema triadik (triadic scheme) yang disponsori Secord & Backman dalam buku Saifuddin Azwar (2005 :5) bahwa :

Sikap merupakan konstelasi komponen-komponen kognitif, afektif, dan konatif yang saling berinteraksi dalam memahami, merasakan, dan berperilaku terhadap suatu objek.

Sejalan dengan pendapat di atas, Witherington dalam buku Buchori (1985 : 137) memandang : “sikap sebagai penentu respon terhadap suatu objek atau pengalaman tertentu.

Dari konsep-konsep tersebut di atas, setidaknya dapat dirumuskan bahwa ada tiga unsur pokok pengertian sikap. Pertama, adanya kesediaan atau kesiapan untuk mereaksi yang sifatnya emosional. Kedua, adanya reaksi dan reaksi ini belum sampai pada tingkat nyata. Ketiga, adanya objek yang disikapi. Ini belum sampai pada tingkat nyata, ini berarti secara spesifik sikap sebagai derajat afek positif atau negatif terhadap suatu objek psikologis.

Untuk pengukuran sikap, salah satu aspek yang sangat penting guna memahami sikap dan perilaku manusia adalah masalah pengungkapan (assessment) atau pengukuran (measurement) sikap. Sikap merupakan respons evaluatif yang dapat berbentuk positif maupun negatif. Hal ini berarti bahwa dalam sikap terkandung adanya preferensi atau rasa suka tak suka, diyakini dan tidak diyakini terhadap sesuatu sebagai obyek sikap. Sekilas, tampaknya sikap hanya berjalan pada satu dimensi kontinum efektif.

Sesungguhnya sikap dapat difahami lebih dari sekedar seberapa favorabel atau seberapa tidak favorabel perasaan seseorang, lebih daripada

sekedar seberapa positif atau seberapa negatifnya. Sikap dapat diungkap dan difahami dari demensinya yang lain.

Dalam buku yang berjudul *Principles of Educational and Psychological Measurement and Evaluation*, Sax (dalam Saifudin Azwar, 2007:87) menunjukkan karakteristik (demensi) sikap yaitu arah, intensitas, keluasan, konsistensi, dan spontanitasnya.

Sikap yang mempunyai arah, artinya sikap terpilah pada dua arah kesetujuan yaitu apakah setuju atau tidak setuju, apakah mendukung atau tidak mendukung, apakah memihak atau tidak memihak terhadap sesuatu atau seseorang sebagai obyek. Orang yang setuju, mendukung atau memihak terhadap suatu obyek sikap berarti memiliki sikap yang arahnya positif sebaliknya mereka yang tidak setuju atau tidak mendukung dikatakan memiliki sikap yang arahnya negatif.

Sikap memiliki intensitas, artinya kedalaman atau kekuatan sikap terhadap sesuatu belum tentu sama walaupun arahnya mungkin tidak berbeda. Dua orang yang sama tidak sukanya terhadap sesuatu, yaitu sama-sama memiliki sikap yang berarah negatif belum tentu memiliki sikap negatif yang sama intensitasnya. Orang pertama mungkin tidak setuju tetapi orang kedua dapat saja sangat tidak setuju. Begitu juga sikap yang positif dapat berbeda kedalamannya bagi setiap orang, mulai dari agak setuju sampai pada kesetujuannya yang ekstrim.

Sikap juga memiliki keluasan, maksudnya kesetujuan atau ketidaksetujuan terhadap suatu obyek sikap. Sikap dapat mengenai hanya

aspek yang sedikit dan sangat spesifik akan tetapi dapat pula mencakup banyak sekali aspek yang ada pada obyek sikap.

Sikap juga memiliki konsistensi, maksudnya adalah kesesuaian antara pernyataan sikap yang dikemukakan dengan responsnya terhadap obyek sikap termaksud. Konsistensi sikap diperlihatkan oleh kesesuaian sikap antar waktu untuk dapat konsisten, sikap harus bertahan dalam diri individu untuk waktu yang relatif panjang. Sikap yang sangat cepat berubah, yang labil, tidak dapat bertahan lama dikatakan sebagai sikap yang inkonsisten.

Konsistensi juga diperlihatkan oleh tidak adanya kebimbangan dalam bersikap. Konsistensi dalam bersikap tidak sama tingkatannya pada setiap diri individu dan setiap obyek sikap. Sikap yang tidak konsisten, yang tidak menunjukkan kesesuaian antara pernyataan sikap dan perilakunya, atau yang mudah berubah-ubah dari waktu ke waktu akan sulit diinterpretasikan dan tidak banyak berarti dalam memahami serta memprediksi perilaku individu yang bersangkutan.

Harus dibedakan antara pengertian sikap yang tidak konsisten dan pengertian sikap yang tidak memihak. Sikap yang tidak memihak atau netral tetap disebut sikap juga walaupun arahnya tidak positif dan tidak negatif. Orang dapat saja bersikap netral secara konsisten.

Karakteristik sikap yang terakhir adalah spontanitasnya, yaitu menyangkut sejauh mana kesiapan individu untuk menyatakan sikapnya secara spontan. Sikap dikatakan memiliki spontanitas yang tinggi apabila dapat dinyatakan secara terbuka tanpa harus melakukan pengungkapan atau desakan

lebih dahulu agar individu mengemukakannya. Hal ini tampak dari pengamatan terhadap indikator sikap atau perilaku sewaktu individu berkesempatan untuk mengemukakan sikapnya. Dalam berbagai bentuk skala sikap yang umumnya harus dijawab dengan "setuju" atau "tidak setuju", spontanitas sikap ini pada umumnya tidak dapat terlihat.

Pengukuran dan pemahaman terhadap sikap, idealnya harus mencakup kesemua dimensi tersebut diatas. Tentu saja hal ini sangat sulit untuk dilakukan, bahkan mungkin sekali merupakan hal yang mustahil. Belum ada atau mungkin tak akan pernah ada instrumen pengukuran sikap yang dapat mengungkap kesemua dimensi itu sekaligus. Banyak diantara skala yang digunakan pengukuran sikap hanya mengungkapkan dimensi arah dan dimensi intensitas sikap saja, yaitu dengan hanya menunjukkan kecenderungan sikap positif atau negatif dan memberikan tafsiran mengenai derajat kesetujuan atau ketidaksetujuan terhadap respon individu.

b. Peran Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin

Di dalam buku Panduan Manajemen Sekolah (Depdiknas, 2002:112) disebutkan, Kepemimpinan kepala sekolah adalah cara atau usaha kepala sekolah dalam mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan, dan menggerakkan guru, staf, siswa, orang tua siswa, dan pihak lain yang terkait, untuk bekerja/berperan serta guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan

. Singkatnya, bagaimana cara kepala sekolah untuk "membuat" orang lain bekerja untuk mencapai tujuan sekolah.

Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan mempunyai peran yang sangat besar dalam mengembangkan mutu pendidikan sekolah. Tujuan pendidikan menurut Undang-Undang RI no. 20 tahun 2002 tentang Sistem Pendidikan Nasional (2002:7) adalah untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Bagaimana tindakan kepala sekolah untuk mencapai misi tersebut, sangat bergantung pada kemampuan dan peran kepala sekolah dalam membina guru-guru untuk mencapai tujuan tersebut, terutama yang sesuai dengan kebutuhan daerah setempat. Kedudukan kepala sekolah dalam hal ini begitu pentingnya, sehingga ada beberapa pendapat yang mengatakan bahwa penilaian tentang “bagaimana” suatu sekolah sangat tergantung pada “bagaimana” kepala sekolahnya. Pernyataan ini memberi makna bahwa nasib sekolah itu pada dasarnya tergantung pada bagaimana kepala sekolah mengelola sekolahnya. Kepala sekolah dalam hal ini hendaknya dipandang sebagai suatu sosok atau tokoh yang memegang tampuk pimpinan sekolah yang mempunyai kuasa menentukan kehidupan sekolah.

Dalam suatu sistem kerja sama yang kompleks, seorang pemimpin pada umumnya tidak akan mengerjakan sendiri tindakan-tindakan yang bersifat operasional. Ia akan menggerakkan orang-orang yang dipimpinnya untuk melaksanakan keputusannya sesuai kebijaksanaan yang telah ditetapkan. Berpijak pada struktur organisasi sekolah, kedudukan kepala sekolah adalah sebagai pimpinan di sekolahnya.

Pimpinan pada hakekatnya adalah orang yang menetapkan keputusan untuk dilaksanakan oleh orang yang dipimpin (bawahan).

Salah satu dimensi penting dalam pembinaan sekolah adalah peran kepala sekolah dalam melaksanakan kepemimpinannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Di dalam buku Panduan Manajemen Sekolah (Depdikbud, 1998:2), tugas kepala sekolah mencakup 4 tahap, yaitu perencanaan (*planning*), mengorganisasikan (*organizing*), pengerahan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*), biasanya disingkat dengan *POAC*.

Dalam tahap perencanaan, sekolah merencanakan kegiatan apa saja yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam tahap pengorganisasian, kepala sekolah menetapkan memfungsikan organisasi yang melaksanakan kegiatan tersebut. Dalam tahap pengerahan, kepala sekolah menggerakkan seluruh orang yang terkait untuk secara bersama-sama melaksanakan kegiatan sesuai dengan tugasnya masing-masing. Dalam tahap pengawasan, kepala sekolah mengendalikan dan melakukan supervisi pelaksanaan kegiatan tersebut, sehingga dapat mencapai sasaran secara efektif dan efisien.

Karena peran/fungsi kepala sekolah yang demikian kompleks ini, maka dalam melakukan tugas kepemimpinannya, kepala sekolah dituntut memiliki kepribadian yang kuat, di samping harus memahami kondisi bawahan/staf dengan baik, memiliki visi dan memahami misi sekolah, mampu mengambil keputusan, serta mampu berkomunikasi dengan semua pihak yang ada di sekolah. Peranan kepala sekolah yang berkaitan dengan pembinaan sekolah antara lain mencakup gaya kepemimpinan, sikap, pengetahuan dan keterampilan mengelola sekolah. Shein (1985:171)

menyebutkan: *Culture and structure, leadership and management: all are necessary if an organization is to become highly effective.* (Kultur dan struktur, manajemen dan kepemimpinan: semua adalah perlu jika suatu organisasi akan menjadi sangat efektif).

Bagaimana peran kepala sekolah sebagai pimpinan dalam mengembangkan budaya kualitas kerja pada guru sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang digunakan kepala sekolah. Kartini Kartono (1993:33) Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan khususnya kecakapan kelebihan di satu bidang, sehingga dia mampu mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melaksanakan aktifitas-aktifitas tertentu demi tercapainya satu atau beberapa tujuan. Berdasarkan pengertian tersebut, seorang pemimpin adalah seorang yang mempunyai kecakapan dan kelebihan sehingga dengan kecakapan dan kelebihan yang ia punyai mampu mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Marsudi Eko (1988:11), kepemimpinan adalah: "... segala usaha, pekerjaan dan kegiatan melalui proses-proses tertentu untuk membawa pengikutnya ikut serta aktif dalam usaha mencapai tujuan yang telah di-tentukan bersama". Sedangkan menurut Sondang P. Siagian (1997:46), kepemimpinan yaitu: ... kemampuan seseorang/atau sekelompok orang untuk antara lain memperoleh kepercayaan dari orang-orang yang dipimpin dan ketrampilan untuk menggerakkan orang-orang yang dipimpin itu sehingga mencapai tujuan yang telah ditetapkan dapat terlaksana dengan efektif, efisien, dan ekonomis. Lebih lanjut menurut Tjipto Dradjati (1987:15), kepemimpinan adalah: "... proses mempengaruhi antara pribadi atau antar

orang dalam suatu situasi tertentu, melalui proses komunikasi yang terarah untuk mencapai tujuan tertentu”.

Sebagaimana yang dikatakan oleh Worchel dan Cooper (1983:430): *Leader is the person who exerts positive influence over other group members* (pemimpin adalah orang yang memberi pengaruh positif kepada anggota-anggota kelompok yang lain). Sedangkan Robbins (1986:240) mengemukakan: *Leadership is the ability to influence a group toward the achievement of goals* (kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok demi pencapaian tujuan).

Dari definisi-definisi tentang kepemimpinan seperti yang dikemukakan di atas maka dapatlah dirangkum bahwa kepemimpinan adalah merupakan suatu proses dari kegiatan memimpin, yaitu mempengaruhi dan mengarahkan bawahan agar tindakannya dapat berorientasi pada pencapaian tujuan yang telah ditentukan.

Lebih lanjut menurut Smith yang dikutip oleh Kelly (1974:362) mengemukakan bahwa:

Leader are those:

- 1) *Whose attainments, in terms of set goals, are considered high;*
- 2) *Whose status is recognized as superior to other engaged in the same activities; and*
- 3) *Who emit stimuli that are responded to integratively by other people.*

Pemimpin adalah orang yang:

- 1) Memiliki hasil karya, dalam bentuk seperangkat tujuan, yang dipandang tinggi;
- 2) Memiliki status dianggap lebih tinggi daripada orang lain yang bergulat dalam aktivitas yang sama; dan

3) Memancarkan rangsangan yang dijawab secara integratif oleh orang lain.

Agar kepala sekolah dapat menunaikan tugas-tugas kepemimpinannya dengan baik, maka dituntut kualitas diri daripada seorang pemimpin. Yang dimaksud kualitas diri ini, adalah sifat-sifat atau kelebihan-kelebihan dan kecakapan-kecakapan yang dimiliki seorang pemimpin daripada bawahannya. "Kelebihan-kelebihan inilah yang membedakan seorang pemimpin dengan bawahannya. Kelebihan seorang pemimpin akan berpengaruh terhadap berhasil tidaknya kelompok itu mencapai tujuannya" (Tjipto Dradjati, 1987:52).

Sedangkan mengenai pentingnya kualitas kepemimpinan, Sondang P. Siagian (1997:37-38) mengatakan bahwa: "kualitas kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin dalam suatu organisasi sangat menentukan berhasil tidaknya organisasi itu mencapai tujuan yang telah ditentukan". Karena sangat pentingnya kualitas kepemimpinan dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan, maka seorang pemimpin dituntut untuk memiliki sifat-sifat kepemimpinan yang baik. Sifat-sifat tersebut menurut Sondang P. Siagian (1997:39-41) adalah sebagai berikut:

- 1) *Memiliki kondisi fisik yang sehat sesuai dengan tugasnya. Tugas kepemimpinan tertentu menuntut sifat kesehatan tertentu pula.*
- 2) *Berpengetahuan luas, tidak selalu diidentifikasikan dengan pendidikan tinggi.*

- 3) *Mempunyai keyakinan bahwa organisasi akan berhasil mencapai tujuan yang telah ditentukan melalui dan berkat kepemimpinannya.*
- 4) *Mengetahui dengan jelas sifat-sifat hakiki dan kompleksitas daripada tujuan yang hendak dicapai.*
- 5) *Memiliki daya kerja (stamina), dan antusiasme yang besar.*
- 6) *Gemar dan cepat mengambil keputusan.*
- 7) *Obyektif dalam arti dapat menguasai emosional dan lebih banyak menggunakan rasio.*
- 8) *Adil dalam memperlakukan bawahan.*
- 9) *Menguasai prinsip-prinsip human relation.*
- 10) *Menguasai teknik-teknik berkomunikasi.*
- 11) *Dapat dan mampu bertindak sebagai guru, penasehat dan kepala terhadap bawahannya tergantung atas dan masalah yang dihadapi.*
- 12) *Mempunyai gambaran yang menyeluruh tentang semua aspek kegiatan organisasi.*

Kepala sekolah harus banyak memperhatikan hal-hal yang menyangkut tugas dan fungsinya. Tugas pokok kepala sekolah adalah mengantarkan, membimbing, mengetahui, mempelopori, memberi petunjuk, mendidik dan sebagainya yang secara singkat dapat dikatakan mempengaruhi mereka yang dipimpin sedemikian rupa, sehingga guru mau mengikuti kehendak kepala sekolah untuk bekerja dengan sebaik-baiknya, sehingga memperoleh hasil atau mencapai

tujuan yang hendak dicapai. Untuk dapat memenuhi tugas tersebut maka kepala sekolah itu mempunyai beberapa macam fungsi yang harus dilaksanakan, menurut Kartini Kartono (1993:35) adalah:

Fungsi kepemimpinan adalah memandu, menuntun, membimbing, memberi atau membangun motivasi-motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan komunikasi yang baik, memberikan supervisi/pengawasan yang efisien dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan.

Hakekat kepala sekolah yang baik itu harus memperhatikan mengenai tugas-tugas pokoknya yang berupa mengantarkan, membimbing, mengetahui, mempelopori, memberikan petunjuk dan mendidik, di samping itu perlu memperhatikan fungsi-fungsinya yang terdiri dari memandu, menuntun, membimbing, memberi motivasi-motivasi kerja perencanaan, memandang ke depan, pengembangan loyalitas, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan-jaringan komunikasi yang baik dan pengawasan terhadap pelaksanaan rencana. Jadi kepala sekolah apabila ia berhasil melaksanakan tugas dan fungsi kepemimpinan dengan baik, maka akan dapat dengan mudah mempengaruhi bawahannya.

Kepala sekolah agar berhasil dalam mempengaruhi bawahannya, ia harus bisa memberikan contoh tauladan kepada bawahannya. Hal ini karena kepala sekolah merupakan suatu cermin

bagi para guru. Segala apa yang dilaksanakan kepala sekolah akan menjadi pedoman bagi guru dalam melakukan aktifitas-aktifitas.

Fungsi kepemimpinan kepala sekolah dalam mempengaruhi serta menggerakkan bawahannya sangat diperlukan atau dibutuhkan seorang pemimpin dalam hal ini pemimpin kepala sekolah yang tidak hanya hafal di luar kepala teori-teori kepemimpinan saja akan tetapi juga seorang pemimpin yang memiliki kualitas kepemimpinan yang baik dan tentu saja harus ditambah pengalaman-pengalaman pemimpin itu sendiri serta seorang pemimpin yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi bawahannya untuk berdisiplin dalam setiap menjalankan pekerjaan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Penekanan fungsi kepemimpinan menurut Fayol's (1916) yang dikutip oleh Law dan Glover (2000:16) menyebutkan:

First, that the manager's role is to achieve the task, and second, that managing organizations - regard less of size, nature or mission - follows certain basic functions, i.e. to determine and decide objectives, to forecast, to plan, to organize, to direct, to coordinate, to control and communicate. He conceded, however, that the weighting of functions varied according to hierarchical levels and functional specials.

(Penekanan perspektif fungsi kepemimpinan selaku kepala sekolah, bahwa pertama peran kepala sekolah akan mencapai tugas, dan kedua memanage organisasi; lebih menghormati misi atau fungsi dasar tertentu, yaitu untuk menentukan dan memutuskan hasil sasaran, meramalkan, merencanakan, mengorganisir secara

langsung, mengkoordinir, mengendalikan komunikasi di dalam kepemimpinannya. Kepala sekolah mempertimbangkan fungsi yang bervariasi menurut fungsional tingkatan hirarkis). Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dari kegiatan memimpin, yaitu mempengaruhi dan mengarahkan bawahan agar tindakannya dapat berorientasi pada pencapaian tujuan yang telah ditentukan dalam situasi tertentu, sedangkan gaya kepemimpinan adalah perilaku yang ditunjukkan seseorang pada saat ia mencoba mempengaruhi perilaku orang lain.

Gaya kepemimpinan terdapat kecenderungan untuk mengidentifikasi dua ekstrim gaya kepemimpinan: autokratik (direktif) dan demokratik (suportif). Kepemimpinan autokratik pada biasanya dikaitkan dengan penggunaan otoritas atas dasar posisi. Sedangkan kepemimpinan demokratik dikaitkan dengan personalitas dan keikutsertaan pengikut atau bawahan dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan.

Jadi dengan demikian gaya kepemimpinan, digunakan agar proses kepemimpinan dapat berhasil dengan baik. Hal ini Robert Tannenboun dan Warren Schmidt yang dikutip oleh Mitfah Thoha (1983:52), "Gaya kepemimpinan kontinum ada dua bidang pengaruh": pertama pengaruh otoritas pemimpin dan kedua pengaruh kebebasan bawahan." Kedua pengaruh tersebut di atas akan nampak apabila pemimpin melaksanakan aktifitas pembuatan keputusan.

Dalam melaksanakan tugasnya di SD, kepala sekolah dibantu oleh wakil kepala sekolah, guru mata pelajaran/bidang studi, wali

kelas, guru bimbingan dan konseling, pustakawan, laboran, kepala tata usaha dan teknisi media. Kesemua unsur pembantu kepala sekolah tersebut bersama dengan kepala sekolah disebut pengelola administrasi sekolah. Sallis (1993:45) mengatakan bahwa aspek kunci bagi peran kepemimpinan dalam pendidikan adalah memberdayakan guru dengan memberikan mereka kesempatan yang maksimal untuk meningkatkan pembelajaran siswanya.

Peranan guru sebagai sumber daya manusia dalam suatu organisasi, termasuk sekolah sangat penting. Namun sumber daya manusia akan optimal jika dikelola dengan baik. Kepala sekolah memiliki peran sentral dalam mengelola para guru di sekolah, sehingga sangat penting bagi kepala sekolah untuk memahami dan menerapkan pengelola guru dengan baik.

Kepala sekolah sebagai pemimpin tertinggi mempunyai tugas yang mencakup tiga aspek, yaitu (a) pengadaan tenaga, (b) pemanfaatan tenaga yang telah dimiliki, serta (c) pembinaan dan pengembangan (Depdiknas, 2000:7). Tiga aspek tersebut merupakan siklus berkelanjutan, yang harus dikerjakan dan hasilnya dikaji ulang secara periodik.

c. Memberdayakan Guru

Ditinjau dari struktur organisasi sekolah, kedudukan guru berada di bawah kepala sekolah. Dilihat dari fungsi organisasi sekolah, kedudukan guru adalah sentral, artinya menduduki tempat inti dari fungsi sekolah. Guru melakukan tugas mendidik,

mengajar, melatih dan membimbing. Semua ini merupakan tugas yang menjadi inti tugas sekolah sebagai lembaga pendidikan formal.

Tugas kepala sekolah adalah menggerakkan guru dalam organisasi sekolah untuk bekerja secara optimal. Salah satu cara menggerakkan guru adalah dengan menerapkan prinsip motivasi. Artinya, kepala sekolah merangsang agar guru termotivasi untuk mengerjakan tugas. (Depdiknas, 2000:5)

Sekolah melaksanakan kegiatannya untuk menghasilkan lulusan yang jumlah serta mutunya telah ditetapkan. Di sekolah, guru melaksanakan tugas utamanya yaitu, mengelola proses mengajar-belajar. Tidak ada proses belajar mengajar di sekolah, yang ada adalah proses mengajar dan belajar (*teaching and learning*), karena pelajar harus diajar dulu baru bisa belajar. Seorang pelajar baru akan belajar kalau apa yang diajarkan pengajarnya menarik perhatiannya. Dengan demikian, seorang guru harus profesional. Kondisi ini menuntut usaha untuk meningkatkan kemampuan guru dalam melaksanakan proses mengajar – belajar, perlu secara terus menerus mendapat perhatian dari penanggung jawab sistem pendidikan, yang dalam hal ini adalah kepala sekolah. Dengan demikian, dalam upaya memberdayakan guru, kepala sekolah harus mampu menolong para guru dan staf administrasi untuk mencapai tujuan bersama, memberi kesempatan kepada para guru untuk mengemukakan gagasan, membangkitkan semangat kerja yang tinggi, menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, aman dan penuh semangat.

Iklim dan kondisi lingkungan tempat kerja di sekolah itu harus dirasakan enak/nyaman, yang membuat betah/keras, suasana yang akrab, terbuka dan menggairahkan untuk melaksanakan tugas kewajibannya. Kegiatan pemberdayaan

guru maupun staf lain di sekolah dapat dilakukan kepala sekolah dengan memberi kesempatan kepada mereka untuk secara maksimal meningkatkan pelayanan kepada para pelanggannya, yakni para siswa.

d. Membentuk Tim Kerja yang Efektif

Sinergi dalam manajemen merupakan hal yang sangat vital karena mengandung arti pengerahan seluruh sumber daya organisasi yang selaras, serasi, dan seimbang untuk mencapai tujuan yang optimal dalam arti efektif, efisien dan memuaskan.

Kepala sekolah sebagai pimpinan dapat mencapai kondisi selaras, serasi, seimbang, hal ini merupakan suatu seni tersendiri, sebab sangat tergantung pada kemampuan atau profesionalisme serta tantangan yang dihadapi, baik bersifat internal maupun eksternal. Triguno (1997:73) mengatakan, secara teknis operasional, selaras itu mengandung arti semua orang dalam organisasi paham akan tujuan falsafah, visi, misi organisasi yang bersangkutan. Selanjutnya serasi bermakna setiap orang yang terkait dalam organisasi tersebut ikut aktif sesuai struktur dan fungsinya mengatur strategi operasional dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Peningkatan kualitas menuntut kerja keras, menuntut orang bekerja secara harmoni. Untuk itu paling baik disikapi dengan bekerja sama dengan orang lain. Model manajemen kualitas strategik dari Miller, Dower dan Innis yang dikutip oleh Sallis (1993:87) menganggap tim sebagai blok bangunan yang penting untuk menghantar kualitas pendidikan. Karenanya perlu dibentuk tim kerja yang kompak dan yang bekerja secara efektif. Dengan adanya tim, segala pekerjaan bisa berjalan

lancar. Tim menambah keuntungan keterlibatan jumlah orang-orang yang banyak dalam proses kualitas total, dan menjadi penggerak peningkatan kualitas. Dalam proses pendidikan di sekolah, tim dipandang mempunyai sejumlah fungsi penting, bertanggung jawab atas kualitas pembelajaran, bertanggung jawab atas pemanfaatan waktu mengajar, menjadi kendaraan untuk memonitor, mengevaluasi, dan meningkatkan kualitas, serta sebagai saluran informasi bagi manajemen untuk perubahan yang diperlukan supaya pemenuhan kewajiban meningkat.

Keberhasilan kepala sekolah sangat ditentukan oleh hasil kerja para pembantunya sebagai suatu tim work. Terbentuknya tim kerja yang efektif banyak dipengaruhi oleh iklim kerja yang ada. Iklim kerja di sekolah menurut Silver yang dikutip oleh Made Pidarta (1995:54), suatu perpaduan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan interaksi perilaku guru-guru. Selanjutnya dikatakan bahwa aspek-aspek perilaku kepala sekolah ialah pertama menciptakan jarak/hubungan pergaulan, ke dua menekankan pada produksi sekolah, ke tiga membuat persahabatan, dan ke empat mempertimbangkan individualitas/kemanusiaan.

Iklim kerja yang dapat mendukung terbentuknya tim kerja yang efektif di sekolah dipengaruhi oleh banyak hal. Beberapa di antaranya adalah penempatan personalia (guru), pembinaan antar hubungan dan komunikasi, dinamisasi dan penyelesaian konflik, pemanfaatan informasi, dan peningkatan lingkungan kerja (Made Pidarta, 1995:56).

Lingkungan kerja bagi guru di sekolah selain di kelas, dapat terjadi di ruang guru, di perpustakaan, di laboratorium, dan lain-lain. Masing-masing lingkungan tersebut membutuhkan perlengkapan sendiri dan penataan tersendiri pula. Kepala

sekolah hendaknya selalu mengevaluasi tingkatan efektivitas penggunaan lingkungan kerja, serta tingkat kebermanfaatan alat-alat pendukung kerja guru yang tersedia di masing-masing lingkungan kerja tersebut.

Kebijakan kepala sekolah tersebut di atas sangat diperlukan sebagai seorang pimpinan sebagaimana yang dikemukakan oleh Collin Newton dan Tony Tarrant (1992:120):

Articulating policies that have little impact on practice leads to cynicism. There may be strong opportunistic reasons for policy statements. They can give the illusion that something is happening, that somebody is in change. They can reflect external pressures, may be tied to resource provision, or may express a management hope that something will happen if it is put in a policy.

(Kebijakan-kebijakan yang dikumandangkan yang berdampak kecil pada pelaksanaannya akan mengarah pada idealisme. Mungkin ada alasan-alasan oportunis kuat untuk pernyataan-pernyataan kebijakan. Pernyataan-pernyataan tersebut dapat memberi gambaran bahwa sesuatu terjadi, bahwa seseorang sedang berubah. Pernyataan-pernyataan tersebut dapat mencerminkan tekanan eksternal, mungkin bertalian dengan pembagian sumber daya, atau bisa saja menyatakan harapan manajemen bahwa sesuatu akan terjadi bila dimasukkan dalam suatu kebijakan).

Hasil akhir kebijakan-kebijakan kepala sekolah biasanya bersifat politis, walau telah diupayakan bertahun-tahun untuk membuat manajemen sekolah non partisan. Para profesional mungkin merasa bahwa kebijakan yang muncul dari dasar kekuatan politik dapat bersifat divisit dan sekolah yang tidak mencerminkan konsensus akan menghadapi keterasingan antar kelompok orangtua, anak dan masyarakat luas. Hal

tersebut merupakan refleksi negatif pengambilan kebijakan namun dapat memiliki hasil keluaran baru dan komitmen berubah pada suatu skala waktu.

Pengambilan kebijakan dapat juga mengarah pada suatu keputusan tentang tindakan sehingga pembangunan/pengembangan dapat dilaksanakan dan disertakan ke dalam pengembangan jangka panjang.

Dalam buku Panduan Manajemen Sekolah (Depdiknas, 2000:13), disebutkan prinsip kepemimpinan yang perlu dipahami dan dilaksanakan oleh kepala sekolah dalam mengembangkan sekolah yang dipimpinnya, yaitu:

- a. *Konstruktif*, artinya kepala sekolah harus mendorong dan membina setiap staf untuk berkembang secara optimal.
- b. *Kreatif*, artinya kepala sekolah harus selalu mencari gagasan dan cara baru dalam melaksanakan tugasnya.
- c. *Partisipatif*, artinya mendorong keterlibatan semua pihak yang terkait dalam setiap kegiatan di sekolah.
- d. *Kooperatif*, artinya mementingkan kerja sama dengan staf dan pihak lain yang terkait dalam melaksanakan setiap kegiatan.
- e. *Delegatif*, artinya berupaya mendelegasikan tugas kepada staf, sesuai dengan deskripsi tugas/jabatan serta kemampuan mereka.
- f. *Integratif*, artinya selalu mengintegrasikan semua kegiatan, sehingga dihasilkan sinergi untuk mencapai tujuan sekolah.
- g. *Rasional dan obyektif*, artinya dalam melaksanakan tugas atau bertindak selalu berdasarkan pertimbangan rasio dan obyektif.
- h. *Pragmatis*, artinya dalam menetapkan kebijakan atau target, kepala sekolah harus mendasarkan pada kondisi dan kemampuan nyata yang dimiliki sekolah.
- i. *Keteladanan*, artinya dalam memimpin sekolah kepala sekolah dapat menjadi contoh yang baik.

- j. *Adaptabel dan flexible*, artinya kepala sekolah harus dapat beradaptasi dan fleksibel dalam menghadapi situasi baru dan juga menciptakan situasi kerja yang memudahkan staf untuk beradaptasi.

Berdasarkan prinsip-prinsip kepemimpinan tersebut di atas, kepala sekolah harus dapat menerapkan gaya kepemimpinan agar berhasil dengan baik. Gaya kepemimpinan kepala sekolah yang harus diterapkan tergantung kepada situasi dan kondisi staf yang dipimpinnya. Jika menghadapi staf yang memiliki kemampuan baik dan motivasi kerja juga baik, maka gaya kepemimpinan *delegatif* paling efektif. Artinya kepala sekolah lebih banyak memberikan dukungan dan mendelegasikan tugas dan wewenang kepada staf. Jika menghadapi staf yang memiliki kemampuan kerja yang baik, tetapi motivasi kerjanya kurang, maka gaya kepemimpinan *partisipatif* paling efektif. Artinya, kepala sekolah berpartisipasi aktif dalam mendorong staf untuk menggunakan kemampuannya secara optimal. Jika menghadapi staf yang memiliki kemampuan yang kurang baik, tetapi memiliki motivasi kerja baik, maka gaya kepemimpinan *konsultatif* paling efektif. Artinya, kepala sekolah banyak memberikan bimbingan sehingga kemampuan staf secara bertahap meningkat. Jika menghadapi staf yang memiliki kemampuan yang kurang baik dan motivasi kerja juga kurang baik, maka gaya kepemimpinan *instruktif* paling efektif. Artinya, kepala sekolah lebih banyak memberi petunjuk yang spesifik dan secara ketat mengawasi staf dalam mengerjakan tugasnya.

Kepemimpinan kepala sekolah dan manajerial tidak dapat dipisahkan. Kepemimpinan akan menjiwai manajer dalam melaksanakan tugasnya. Tugas kepala sekolah sering dirumuskan sebagai EMASLIM, yaitu *educator* (pendidik), *manager*,

administrator, supervisor, leader (pemimpin), *inovator* (pencipta), dan *motivator* (pendorong). (Depdiknas, 2000:15).

Dalam melaksanakan ketujuh tugas itulah kepemimpinan kepala sekolah akan diterapkan. Dengan kata lain, kepemimpinan harus terpadu dalam pelaksanaan ketujuh tugas tersebut. Masih dan sangat penting, yaitu filosofi: *ing ngarso sung tulodo, ing madyo mangun karso, tut wuri handayani*. Artinya, pemimpin harus dapat memberi contoh dalam berbuat sesuatu, pemimpin harus selalu membangkitkan semangat seluruh staf untuk mengajukan gagasan dan kemudian mewujudkannya, serta mendorong dan mendukung setiap staf untuk tampil menunjukkan kemampuannya.

Dari pendapat-pendapat diatas dapat didefinisikan bahwa Sikap terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah adalah cara pandang orang lain terhadap usaha kepala sekolah dalam mempengaruhi, mendorong membimbing, mengarahkan, dan menggerakkan guru, staf, siswa orang tua dan pihak lain yang terkait untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

2. Motivasi Berprestasi

Manusia adalah makhluk monodualis yaitu selain sebagai makhluk sosial juga sebagai makhluk pribadi mempunyai kebutuhan dasar yang harus dipenuhi sebagai bagian dari kehidupan pribadinya. Apabila seseorang selalu berpikir untuk mengerjakan sesuatu yang lebih baik, maka dapat dikatakan mempunyai motivasi berprestasi yang

tinggi. Menurut Beck (1990:291) dikatakan "Need for achievement as desire or tendency to overcome obstacles, to exercise power, to strive to do something difficult as well and as quickly as possible". (motivasi berprestasi itu berhubungan erat dengan keinginan individu untuk mengatasi rintangan, melatih kekuatan, mengerjakan sesuatu yang sulit dengan baik, cepat, dengan hasil yang memuaskan). Dengan penjelasan tersebut jelas sekali bahwa, jika seseorang siswa mempunyai motivasi yang tinggi, ia mampu mengatasi kesulitan-kesulitan yang timbul dari setiap proses belajar mengajar yang dihadapi, baik di dalam kelas maupun dilingkungannya.

Selanjutnya Atkinson seperti dikutip oleh Franken (1982:346) mengemukakan " That the need to achieve in humans is always tempered by another fundamental need to avoid failure " (bahwa kebutuhan untuk berprestasi pada manusia selalu bertolak dari kebutuhan dasar, kebutuhan untuk menghindari kegagalan). Jika motivasi untuk berhasil lebih besar dari motivasi untuk menghindari kegagalan, ini diartikan orang tersebut akan berusaha untuk mencapai tujuan. Namun jika motivasi untuk menghindari kegagalan adalah lebih besar daripada motivasi untuk berhasil, diartikan orang tersebut akan menyeleksi tujuan-tujuan yang akan memberikan peluang kegagalan, dengan kata lain ketakutan akan kegagalan mungkin mengubah pilihan tujuan seseorang dibandingkan memilih tujuan yang akan membawa kepuasan terbaik.

Hewwit dalam Nasution (1997: 181) menulis taraf motivasi tertinggi ialah motivasi untuk “ achievement “ atau keberhasilan yang merupakan syarat agar seseorang didorong oleh kemauannya sendiri dan merasa kepuasan dalam mengatasi tugas-tugas yang kian bertambah sulit dan berat. Lebih lanjut Nasution (1997: 182) menulis bahwa motivasi dianggap lebih tinggi tarafnya dari penguasaan tugas ialah “ achievement motivation “ yakni motivasi untuk mencapai atau menghasilkan sesuatu.

Mc Clelland dan Atkinson dalam Sri Esti Wuryani Djiwandono (2002:354), motivasi yang paling penting untuk psikologi pendidikan adalah motivasi berprestasi, dimana seseorang cenderung berjuang untuk mencapai sukses atau memilih suatu kegiatan yang berorientasi untuk tujuan sukses atau gagal. Siswa yang memiliki motivasi berprestasi akan tetap melakukan tugas lebih lama daripada siswa yang tidak memiliki motivasi berprestasi , bahkan setelah mengalami kegagalan akan menghubungkan kegagalannya dengan tidak atau kurang berusaha. Siswa yang mempunyai motivasi berprestasi ingin dan mengharapkan sukses, dan jika gagal akan berusaha lebih keras lagi sampai berhasil atau sukses.

De Cecco dan Crawford (1977:151) mengemukakan bahwa motivasi berprestasi merupakan suatu harapan untuk memperoleh kepuasan dalam menguasai tantangan yang sulit. Winkel (1999:88) mendefinisikan motivasi berprestasi sebagai daya penggerak dalam

diri untuk mencapai taraf prestasi belajar yang setinggi mungkin , demi memperoleh kepuasan . Elliot (1999:336) motivasi berprestasi merupakan standar keberhasilan bekerja dengan baik atau bekerja dengan lebih baik.

Menurut Winardi (2002:85) bahwa orang-orang yang termotivasi untuk berprestasi memiliki tiga ciri umum sebagai berikut : 1) mengerjakan tugas-tugas dengan derajat kesulitan yang moderat. 2) menyukai situasi-situasi di mana kinerja timbul karena upaya sendiri bukan karena faktor lain, misalnya kemujuran. 3) menginginkan lebih banyak umpan balik tentang keberhasilan dan kegagalan.

Guna melaksanakan tugas tertentu, guru harus mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan, hal ini dapat dilihat dari beberapa faktor agar tugas tersebut tergolong pada prestasi yang baik, antara lain cara mengajar yang jelas, dan topik sajian yang menarik. Rudi Budiman dalam Buletin PPPG Tertulis Edisi Nopember 2000 mengemukakan : “Belajar adalah suatu proses yang kompleks dan terjadi pada setiap orang.

Dari penjelasan tersebut di atas, maka motivasi berprestasi seseorang tidak terlepas dari pengetahuan dan ketrampilan seseorang yang diperoleh dari belajar, dalam hal ini motivasi juga ditunjukkan oleh intensitas untuk kerja dalam melakukan suatu tugas.

Menurut Herzberg, sistem kebutuhan-kebutuhan orang yang mendasari motivasinya, dapat dibagi menjadi dua golongan :

- a. Hygiene Factors
 - Status
 - Hubungan antar manusia
 - Supervisi
 - Peraturan-peraturan perusahaan dan administrasi
 - Jaminan dalam pekerjaan
 - Kondisi kerja
 - Gaji
 - Kehidupan pribadi.
- b. Motivational Factors (Motivators)
 - Pekerjaannya sendiri
 - Prestasi (Achievement)
 - Kemungkinan untuk berkembang
 - Tanggung jawab
 - Kemajuan dalam jabatan
 - Pengakuan. (Pandji, 1998, h. 39-40).

Dari faktor-faktor tersebut di atas, yang akan menimbulkan motivasi kerja yang tinggi adalah pemenuhan kebutuhan-kebutuhan yang termasuk ke dalam golongan Motivational Factors atau disebut juga Motivators. Motivators inilah yang akan memberikan kepuasan kerja. Kebutuhan-kebutuhan ini berhubungan dengan sifat hakiki manusia yang menginginkan tercapainya hasil (achievement), dan dengan berhasilnya pencapaian suatu hasil, mengalami perkembangan kepribadiannya.

Menurut David C Mc Clelland dalam Wahyu Sumijo (1990:190) menyatakan motivasi sebagai berikut: “(1) n Pw – need for power ; (2) n Aff – need for affiliation ; (3) n Ach – need for achievement “. Need For Power yang artinya kebutuhan akan kekuasaan yang didefinisikan sebagai hasrat seseorang untuk mengendalikan diri atau mempengaruhi orang lain yang lebih rendah dari dirinya. Need For affiliation diartikan dengan persahabatan, sifat ini muncul manakala

seseorang ingin disukai, ingin diterima sebagai sahabat oleh orang lain. Need For achievement yang berarti kebutuhan-kebutuhan untuk berprestasi dalam melaksanakan setiap aktifitas atau kegiatan.

Setiap kebutuhan akan berpengaruh terhadap pribadi seseorang, sehingga seseorang yang mempunyai motivasi kekuasaan yang tinggi berbeda dengan seseorang yang mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi dan seseorang yang mempunyai motivasi yang tinggi. Kebutuhan kekuasaan mencakup kebutuhan manusia untuk memperoleh kedudukan tertentu atau jabatan tertentu dalam lingkungannya.

Selanjutnya dalam berbagai percobaannya Mc Clelland menunjukkan bahwa individu yang mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi, apabila dihadapkan pada tugas-tugas yang kompleks cenderung semakin baik dalam melaksanakan tugasnya . Apabila mereka berhasil melaksanakan tugasnya, tampak antusias untuk menyelesaikan tugas-tugas yang lebih berat dengan lebih baik lagi.

3. Kompetensi Guru

Charles E. Johnson dalam Moh. Uzer Usman yang ditulis dalam Bulletin PPPG Tertulis edisi Nopember 2000 menyebutkan bahwa " Competency is a rational performance which satisfactorily meets the objective for a desired condition " (h. 44). bahwa kompetensi merupakan perilaku yang rasional untuk mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan. Dengan

demikian, dapat disampaikan di sini bahwa kompetensi atau kemampuan dapat dipandang dari dua konteks, pertama sebagai indikator kemampuan yang menunjuk kepada perbuatan yang bisa diamati. Kedua sebagai konsep yang meliputi aspek kognitif, afektif, dan perbuatan (performance).

Pengertian tersebut dalam hubungannya dengan profesional guru adalah kemampuan yang menunjukkan kepada perbuatan (performance) yang bersifat rasional dan memenuhi spesifikasi tertentu dalam melaksanakan tugas-tugas kependidikan khususnya pekerjaan guru. Tugas-tugas yang dikerjakan oleh guru tersebut disebut perbuatan karena merupakan tingkah laku yang dapat diamati (observable), meskipun tidak dapat kita pungkiri bahwa masih ada tugas-tugas atau pekerjaan-pekerjaan guru yang sering kali tidak nampak. Misalnya klasifikasi dan penilaian informasi atau pengambilan keputusan yang dilakukan sebelum perbuatan yang nampak dilakukan. Hal inilah yang menyebabkan bahwa kemampuan profesionalisme guru selalu ditandai oleh rasionalitas, karena perbuatan profesional selalu dilakukan dengan penuh kesadaran.

Guru adalah salah satu faktor yang dominan dalam menentukan keberhasilan proses belajar mengajar, dengan demikian untuk mencapai keberhasilan tersebut guru harus memiliki kemampuan dasar dalam melaksanakan tugasnya yang menurut Maria Sinta Erdina kriteria tersebut meliputi : (1) Mempunyai dasar ilmu; (2) kewenangan profesionalisme yang diakui; (3) Pengakuan keabsahan kewenangan oleh masyarakat; (4) Mempunyai kode etik; dan (5) Kebudayaan profesi (h. 12).

Sejalan dengan itu, Peter Amstrong dalam Nana Sujana (1998) ,
membagi tugas dan tanggung jawab (akuntabilitas) guru dalam lima
bidang yakni :

Pertama, tanggung jawab dalam pengajaran. Kedua, tanggung jawab dalam memberikan bimbingan. Ketiga, tanggung jawab dalam mengembangkan kurikulum. Keempat, tanggung jawab dalam mengembangkan profesi. Dan kelima, tanggung jawab dalam membina hubungan dengan masyarakat (h. 18).

Disamping kelima kawasan kompetensi yang diuraikan di atas,
perlu juga dipaparkan di sini sepuluh kompetensi guru, yaitu :

- a. Kemampuan menguasai bahan.
- b. Kemampuan mengelola program belajar mengajar.
- c. Kemampuan mengelola kelas.
- d. Kemampuan menggunakan media / sumber.
- e. Kemampuan menguasai landasan-landasan kependidikan.
- f. Kemampuan mengelola interaksi belajar mengajar.
- g. Kemampuan menilai prestasi siswa untuk kepentingan pembelajaran.
- h. Kemampuan mengenal fungsi dan program pelayanan bimbingan dan penyuluhan.
- i. Kemampuan mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah.
- j. Kemampuan memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran (Jumiati Suharto, IKIP Jakarta, 1990 : h. 11-12).

Kesepuluh kemampuan tersebut dapat dikatakan merupakan indikator penting dalam pembelajaran dan sekaligus merupakan syarat agar tercapai tujuan pembelajaran.

Dari uraian dapat disimpulkan bahwa seorang guru bidang studi dianggap mempunyai kemampuan dasar jika guru tersebut menguasai atau mempunyai kecakapan tentang sepuluh hal di atas. Apabila guru menguasai kemampuan tersebut di atas, maka diharapkan hasil belajar dapat tercapai secara optimal.

Sifat dan karakteristik mata pelajaran yang diampunya harus dipahami oleh guru, khususnya dalam mengelola pembelajaran. Walaupun pada dasarnya mengelola pembelajaran adalah sama untuk semua bidang studi, tetapi sifat kekhususan bidang studi ada. Ada bidang studi yang menitikberatkan pada pengetahuan (keterampilan dan sikap mempunyai porsi kecil), ada yang mementingkan keterampilan (pengetahuan dan sikap mempunyai porsi kecil), dan ada pula yang mengutamakan sikap (pengetahuan dan keterampilan dalam porsi kecil).

Kemampuan kerja seorang guru dapat ditingkatkan jika ada faktor-faktor yang mempengaruhi, baik faktor intern maupun faktor ekstern dari seorang guru. Sehubungan hal ini ada teori pengharapan (Expectancy teory) yang dikemukakan oleh Victor Vromm yang dikutip oleh Beck (1990:245) menyatakan bahwa “kekuatan yang memotivasi seseorang untuk bekerja giat dalam mengerjakan tugasnya tergantung dari hubungan timbal balik antara apa yang diinginkan dan dibutuhkan dari hasil pekerjaan tersebut.”

Penelitian yang Relevan

Penelitian yang relevan dan telah dilakukan oleh peneliti terdahulu yang ada kaitannya dengan kepemimpinan kepala sekolah, sikap guru terhadap pekerjaan, dan kompetensi profesional guru adalah sebagai berikut:

- a. Penelitian yang dilakukan oleh R.M. Imam I. Tenggara (2001), diperoleh hasil bahwa: perhatian guru dalam kegiatan yang dilakukan oleh kepala sekolah umumnya sama, hanya yang menjadi perhatian guru adalah*

kegiatan kepala sekolah. Kecenderungan tersebut berpengaruh terhadap situasi guru di sekolah.

- b. Penelitian yang dilakukan oleh Rosilawati (2001), diperoleh hasil bahwa: dalam upaya mewujudkan sekolah efektif, di samping kreativitas pendidikan dari guru, murid, dan pihak-pihak yang berkepentingan terhadap pendidikan, ternyata berbagai keterampilan yang dimiliki kepala sekolah mempunyai peranan yang sangat penting, baik dalam memberdayakan sumber daya yang ada maupun mencari sumber yang belum tersedia.*
- c. E. Mulyana (2000), memberikan kesimpulan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan yang diambil dari hasil penelitian Sutermeister (1980), bahwa: ada beberapa faktor determinan terhadap produktivitas kerja antara lain: iklim kepemimpinan (leadership climate), tipe kepemimpinan (type of leadership), dan pemimpin (leader), dari 33 faktor lain yang berpengaruh. Lebih lanjut dikemukakan enam faktor yang turut menentukan tingkat produktivitas, yaitu: pendidikan, teknologi, tata nilai, iklim kerja, derajat kesehatan, dan tingkat upah minimal. Keenam faktor tersebut mengandung produktivitas tenaga kerja. Kesimpulannya adalah: bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan*

Kerangka Berfikir

1. Hubungan Sikap Guru Terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kompetensi Guru

Dengan bertumpu pada diri manusia dalam menciptakan kompetensi guru, maka sangat diperlukan adanya fungsi kepemimpinan kepala sekolah. Fungsi kepemimpinan kepala sekolah dapat untuk menjaga dan menegakkan setiap tindakan mengelola pembelajaran yang dianggap perlu. Maka dari itu fungsi kepemimpinan harus ada karena sudah menjadi sifat yang ada pada diri manusia apabila tidak dipimpin, kadang-kadang ada kecenderungan antara mereka melakukan penyelewengan atau penyimpangan.

Unsur kepemimpinan kepala sekolah dengan kompetensi guru mempunyai hubungan yang erat. Dengan adanya unsur kepemimpinan yang baik dalam arti pemimpin yang dapat mempengaruhi, menggerakkan, mengarahkan bawahannya juga seorang pemimpin harus dapat menimbulkan atau menciptakan suasana senang, tenang, kecintaan dan kerja sama di antara para guru, maka di lain pihak akan timbul kompetensi guru yang baik pula. Sebab pimpinan merupakan seseorang yang bertanggung jawab terhadap keberhasilan dan kegagalan tugas-tugas yang diembannya. Dengan adanya fungsi kepemimpinan yang baik dalam organisasi dengan sendirinya apabila ada penyimpangan segera dapat diketahui dan kesalahan yang terjadi tidak berkelanjutan serta guru dapat bekerja dengan baik sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan.

Keteladanan kepala sekolah atau sikap positif dari kepala sekolah akan sangat berpengaruh untuk meningkatkan kompetensi guru yang tinggi, karena sudah merupakan kewajiban kepala sekolah untuk meningkatkan dan memelihara iklim kerja yang sehat agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

2. Hubungan Motivasi Berprestasi dengan Kompetensi Guru

Guna melaksanakan tugas tertentu, guru harus mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan, hal ini dapat dilihat dari beberapa faktor agar tugas tersebut tergolong pada prestasi yang baik, antara lain cara mengajar yang jelas, dan topik sajian yang menarik. Rudi Budiman dalam Buletin PPPG Tertulis Edisi Nopember 2000 mengemukakan : "Belajar adalah suatu proses yang kompleks dan terjadi pada setiap orang.

Dari penjelasan tersebut di atas, maka motivasi berprestasi seseorang tidak terlepas dari pengetahuan dan ketrampilan seseorang yang diperoleh dari belajar, dalam hal ini motivasi juga ditunjukkan oleh intensitas untuk kerja dalam melakukan suatu tugas. Dengan demikian, kontribusi motivasi berprestasi terhadap kompetensi profesional guru sangat besar.

3. Hubungan sikap terhadap kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi terhadap kompetensi guru.

Dari penjelasan di atas, dapat diuraikan di sini bahwa sikap terhadap kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi secara bersama-sama memberikan kontribusi kepada kompetensi guru

sangat besar. Sebab dengan mempunyai sikap yang positif terhadap kepemimpinan kepala sekolah dan ditunjang lagi dengan motivasi berprestasi, maka guru akan berusaha semaksimal mungkin untuk meningkatkan kompetensinya.

Ilustrasi jalannya penelitian dapat di jelaskan dengan kerangka berpikir sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pada deskripsi teoritis, maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Ada hubungan yang signifikan antara sikap terhadap kepemimpinan kepala sekolah dengan kompetensi guru.

2. *Ada hubungan yang signifikan antara motivasi berprestasi dengan kompetensi guru.*
3. *Ada hubungan signifikan secara bersama-sama antara sikap terhadap kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi dengan kompetensi guru.*

BAB III
METODOLOGI PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada guru-guru SD Negeri Kecamatan Wonogiri Kabupaten Wonogiri. Penelitian dilaksanakan pada tahun pelajaran 2008 / 2009. Waktu yang digunakan dalam penelitian ini dibuat jadwal dengan tahap-tahap kegiatan penelitian sebagai berikut:

Tabel 1. Jadwal Kegiatan Penelitian.

<i>No</i>	<i>Kegiatan</i>	<i>Bulan</i>				
		<i>Nop</i>	<i>Des</i>	<i>Jan</i>	<i>Peb</i>	
1.	<i>Penyusunan Proposal</i>					
2.	<i>Seminar Proposal</i>					
3.	<i>Persiapan Penelitian</i>					
4.	<i>Pelaksanaan Penelitian</i>					
5.	<i>Pengumpulan data</i>					
6.	<i>Analisis Pengolahan Data</i>					
7.	<i>Penyusunan Laporan</i>					

B. Metode Penelitian

Metode yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif. Menurut Winarno Surakhmad (1994:139) “Penyelidikan deskriptif tertuju pada pemecahan masalah yang ada pada masa sekarang “. Menurut Hadari Awawi (1996:63) “Metode deskriptif dapat diartikan sebagai prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan / melukiskan keadaan subyek/obyek penelitian (seorang, lembaga, masyarakat dan lain-lain) pada saat sekarang berdasarkan fakta – fakta yang tampak atau sebagaimana adanya”. Selanjutnya Nana sudjana (1998:64) menerangkan :

Penelitian deskriptif adalah penelitian yang berusaha mendiskripsikan suatu gejala, peristiwa, kejadian yang terjadi pada saat sekarang. Dengan perkataan lain penelitian diskriptif mengambil masalah atau memusatkan perhatian kepada masalah-masalah aktual sebagaimana adanya pada saat penelitian dilaksanakan.

Ciri-ciri metode deskriptif menurut Winarno Surakhmad (1994:140) adalah :

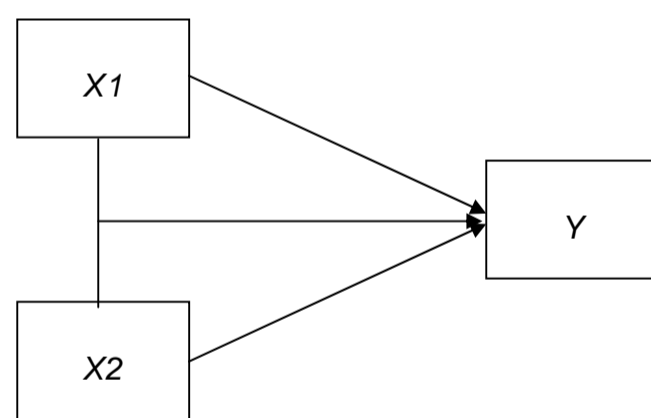
1. memusatkan diri pada pemecahan masalah-masalah yang ada pada masa sekarang, pada masalah-masalah aktual.
2. data yang dikumpulkan mula-mula disusun, dijelaskan dan kemudian dianalisa (karena itu metode ini sering disebut metode analitik).

Penelitian ini termasuk penelitian deskriptif dengan desain korelasional untuk memecahkan masalah. Alasan digunakannya metode deskriptif dengan desain korelasi adalah:

1. Masalah yang diselidiki dan dipecahkan adalah masalah yang ada pada saat sekarang.
2. Prosedur yang penulis lakukan dalam penelitian ini adalah pengumpulan data, penyusunan data kemudian data tersebut dianalisis dan diinterpretasikan.
3. Dalam penelitian deskriptif, pengumpulan data sebagian besar menggunakan metode angket, dokumentasi dan observasi.
4. Didalam penelitian deskriptif korelasional, data yang diperoleh disusun dan dianalisis untuk melihat apakah antara dua variabel atau lebih ada hubungan atau tidak, dan apabila ada berapa kekuatannya serta untuk membuat peramalan yang didasarkan atas kuat lemahnya hubungan itu, semakin kuat hubungannya semakin kuat daya ramalnya.

Penelitian ini menggunakan rancangan analisis korelasional. Adapun desain hubungan antar variabel dapat ditunjukkan dalam diagram di bawah ini

:



lxv

Gambar 2. Diagram Variabel Penelitian

Keterangan :

X1 = Sikap Guru terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah

X2 = Motivasi Berprestasi

Y = Kompetensi Guru

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi menurut Sutrisno Hadi (1991 : 220) adalah seluruh penduduk yang dimaksudkan untuk diteliti. Populasi dibatasi sebagai sejumlah penduduk atau individu yang paling sedikit mempunyai satu sifat yang sama.

Menurut Suharsimi Arikunto (1984 : 102) populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Irawan Soehartono (1995 : 57) menyatakan bahwa populasi atau universe adalah jumlah keseluruhan unit analisis, yaitu obyek yang akan diteliti.

Atas dasar pendapat tersebut di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa populasi adalah sejumlah penduduk atau individu yang dijadikan objek daripada suatu penelitian ilmiah, anggota dari populasi paling tidak memiliki satu sifat yang sama. Anggota dalam populasi dapat berupa manusia, tumbuh-tumbuhan, maupun benda

lainnya. Sehingga dapat di simpulkan bahwa populasi adalah keseluruhan dari komponen dalam kelompok yang memiliki satu atau lebih karakteristik tertentu yang sama dari sampel yang diambil dan kesimpulan dari hasil yang dikenakan.

Sesuai dengan masalah dan jenis penelitian yang akan diteliti, subjek penelitian ini ialah semua guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Wonogiri.

2. Penentuan Sampel

Pada umumnya ada dua metode yang lazim digunakan dalam penentuan subjek sebagai unit analisis penelitian, yaitu : population study dan sampling study. Population study adalah penelitian yang meneliti seluruh populasi yang ada, sedangkan sampling study adalah penelitian yang hanya meneliti sebagian dari populasi dengan menggunakan teknik-teknik tertentu untuk mendapatkan sampel yang representatif.

Dalam penelitian ini menggunakan proportional area random sampling dengan pertimbangan sebagai berikut :

- a. Dengan teknik ini, memungkinkan mendapatkan generalisasi yang tepat.*
- b. Jumlah SD Negeri di Kecamatan Wonogiri ada 50 Sekolah jumlah gurunya ada 449 orang, sedangkan setiap sekolah jumlah guru antara 7 sampai 20 orang kalau semua populasi diteliti, maka akan memakan banyak waktu, tenaga, dan biaya. Dalam mengambil*

sempele dipilih secara acak adapun sekolah yang dipilih 2 SD dalam kota, 2 SD pertengahan kota, dan 2 SD pinggiran kota. Dari 6 SD yang telah ditentukan masing-masing sekolah diambil 7 guru terkecuali SDN II Pelem hanya diambil 5 orang supaya jumlahnya 40 orang saja.

Tabel 2 Deskripsi Sampel

No.	Nama Sekolah	Jumlah Guru
1.	SDN I Pelem	7
2.	SDN II Pelem	5
3.	SDN II Wonoboyo	7
4.	SDN III Wonoboyo	7
5.	SDN III Purwosari	7
6.	SDN IV Wonogiri	7
	Jumlah	40 orang guru

D. Variabel Penelitian

Variabel dapat didefinisikan sebagai atribut dari seseorang atau obyek yang mempunyai "variasi" antara satu orang dengan yang lain atau satu obyek yang lain Hatch dan Farhady dalam Sugiyono, (2001 : 20). Menurut Kerlinger, variabel adalah "simbol atau lambang yang padanya kita letakkan bilangan atau nilai". Menurut Direktorat Pendidikan Tinggi Depdikbud yang disuting oleh Cholid Narbuko, (1999 : 118) variabel penelitian adalah "segala sesuatu yang menjadi obyek pengamatan penelitian". Lebih lanjut dijelaskan bahwa variabel

penelitian ditentukan oleh landasan teoritiknya dan kejelasannya ditegaskan oleh hipotesis penelitian.

Menurut Sugiyono, (2001 : 21) “Variabel independen atau variabel bebas adalah variabel yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen/terikat, sedangkan variabel dependen atau variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas”.

Dalam penelitian ini variabel-variabel yang diteliti adalah :

1. Variabel independen atau variabel bebas.

Variabel bebas dalam penelitian ini ada dua, yaitu Sikap guru terhadap kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dan Motivasi berprestasi (X_2).

2. Variabel dependen atau variabel terikat.

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kompetensi guru (Y).

E. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Untuk memperjelas variabel tersebut, dapat dijelaskan definisi operasional sebagai berikut :

1. Sikap terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah

Sikap terhadap Kepemimpinan kepala sekolah adalah cara pandang orang lain terhadap usaha kepala sekolah dalam mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan, dan menggerakkan guru, staf, siswa, orang tua siswa, dan pihak lain yang terkait, untuk

bekerja/berperan serta guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mengukur sikap terhadap kepemimpinan kepala sekolah kami masukkan dalam indikator yaitu : (1) komponen kognitif, pemberian kualitas diyakini dan tidak diyakini, baik dan buruk tentang kepemimpinan kepala sekolah. (2) komponen afektif, rasa mantap, rasa tergerak, rasa kagum, rasa bangga, terhadap kepemimpinan kepala sekolah. (3) komponen konatif, kecenderungan untuk akan melakukan seandainya untuk membantu, memuji, mendukung, menghindari hal yang mengganggu dan memfasilitasi cita-cita terhadap kepemimpinan kepala sekolah

2. Motivasi Berprestasi

Motivasi berprestasi sebagai daya penggerak dalam diri untuk mencapai taraf prestasi belajar yang setinggi mungkin , demi memperoleh kepuasan. Jika motivasi untuk berhasil lebih besar dari motivasi untuk menghindari kegagalan, ini diartikan orang tersebut akan berusaha untuk mencapai tujuan. Namun jika motivasi untuk menghindari kegagalan adalah lebih besar daripada motivasi untuk berhasil, diartikan orang tersebut akan menyeleksi tujuan-tujuan yang akan memberikan peluang kegagalan, dengan kata lain ketakutan akan kegagalan mungkin mengubah pilihan tujuan seseorang dibandingkan memilih tujuan yang akan membawa kepuasan terbaik. Jadi indikator motivasi berprestasi dalam penelitian ini adalah : (1) dorongan kerja untuk mencapai tujuan

yang merangsang prestasi kerja, (2) dorongan kerja untuk kebutuhan jasmani, (3) dorongan kerja untuk kebutuhan keselamatan dan rasa aman, (4) dorongan bekerja sama dengan teman seprofesi, (5) dorongan kerja untuk kompetensi diri.

3. Kompetensi Guru

Kompetensi Guru adalah kemampuan yang menunjukkan kepada perbuatan (performance) yang bersifat rasional dan memenuhi spesifikasi tertentu dalam melaksanakan tugas-tugas kependidikan khususnya pekerjaan guru, yaitu : (1) merencanakan program pembelajaran, (2) pelaksanaan pembelajaran, (3) pelaksanaan evaluasi pembelajaran, (4) pelaksanaan perbaikan dan pengayaan pembelajaran.

F. Instrumen Penelitian

Pengumpulan data merupakan langkah yang penting dalam prosedur penelitian, dalam penelitian ini pengumpulan data tiga variable X1 X2 dan Y dengan menggunakan angket kepada responden atau sampel. Untuk mendapatkan instrumen yang valid dan reliabel, perlu memperhatikan prosedur penyusunan instrument sebagai berikut :

- a. *Menjabarkan variabel menjadi indikator dan deskriptor, termasuk membuat kisi-kisi yang menunjukkan banyaknya butir untuk setiap variable.*

- b. Menyusun item pernyataan atau pertanyaan sesuai dengan kisi-kisi X1, X2 dan Y.
- c. Melengkapi setiap instrument dengan petunjuk untuk mengerjakan.
- d. Menguji cobakan terhadap responden
- e. Memeriksa kerja responden, jika terdapat ketidak lengkapan data peneliti meminta responden untuk melengkapinya.
- f. Melaksanakan uji validitas dan reliabilitas data try out dan memilih yang valid dan reliable untuk mengumpulkan data penelitian.

Pemberian skor dari masing-masing angket dan tes adalah sebagai berikut:

(1) Angket Sikap Terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)

Indikator untuk mengukur adalah : (1) komponen kognitif, pemberian kualitas diyakini dan tidak diyakini, baik dan buruk tentang kepemimpinan kepala sekolah. (2) komponen afektif, rasa mantap, rasa tergerak, rasa kagum, rasa bangga, terhadap kepemimpinan kepala sekolah. (3) komponen konatif, kecenderungan untuk akan melakukan seandainya untuk membantu, memuji, mendukung, menghindari hal yang mengganggu dan memfasilitasi cita-cita terhadap kepemimpinan kepala sekolah. Pemberian skor Sikap Terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah adalah sebagai berikut;

SS	= Sangat Setuju	skor 5
S	= Setuju	skor 4

R	= Ragu- ragu	Skor 3
TS	= Tidak Setuju	skor 2
STS	= Sangat Tidak Setuju	skor 1

Sehubungan dengan itu skor tiap item minimal 1 dan maksimal 5, sehingga jumlah seluruhnya untuk skor minimal 40 dan skor maksimal 200. Untuk kisi-kisi variabel Sikap terhadap kepemimpinan kepala sekolah dapat dilihat pada lampiran. 1.1

(2) Angket Motivasi Berprestasi (X2)

Pemberian skor Motivasi berprestasi adalah sebagai berikut;

SS	= Sangat Setuju	skor 5
S	= Setuju	skor 4
R	= Ragu- ragu	Skor 3
TS	= Tidak Setuju	skor 2
STS	= Sangat Tidak Setuju	skor 1

Sehubungan dengan itu skor tiap item minimal 1 dan maksimal 5, sehingga jumlah seluruhnya untuk skor minimal 40 dan skor maksimal 200. Untuk kisi-kisi variabel Motivasi berprestasi dapat dilihat pada lampiran. 1.2

(3) Angket Kompetensi Guru (Y)

Pemberian skor kompetensi Guru adalah sebagai berikut;

SS	= Sangat Setuju	skor 5
S	= Setuju	skor 4
R	= Ragu- ragu	Skor 3

TS = Tidak Setuju skor 2

STS = Sangat Tidak Setuju skor 1

Sehubungan dengan itu skor tiap item minimal 1 dan maksimal 5, sehingga jumlah seluruhnya untuk skor minimal 40 dan skor maksimal 200. Untuk kisi-kisi variabel Kompetensi Guru dapat dilihat pada lampiran. 1.

1. Uji Validitas

Sebelum penelitian yang sebenarnya dilaksanakan, perlu lebih dahulu dilakukan uji coba terhadap instrument yang akan digunakan dalam penelitian. Uji coba instrumen penelitian dilaksanakan pada bulan Pebruari 2009 terhadap 30 guru sebagai responden yang juga merupakan sebagian populasi.

Hal ini dilakukan dengan maksud untuk mendapatkan instrument yang lebih sahih dan terandalkan. Adapun instrument yang akan diuji cobakan ada satu jenis yaitu uji instrument angket sikap terhadap kepemimpinan kepala sekolah (X1) diolah dengan teknik korelasi product moment dan instrument angket untuk motivasi berprestasi (X2), dan kompetensi guru (Y) diolah dengan teknik korelasi product moment dari Pearson.

Metode angket ini digunakan untuk memperoleh data tentang sikap terhadap kepemimpinan kepala sekolah, motivasi berprestasi dan angket tentang kompetensi guru. Uji coba instrumen penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan bentuk instrumen yang baik, yaitu

instrumen yang valid dan reliable sebagai alat ukur. Sedangkan prosedur untuk mendapatkan angket yang valid dan reliable sebagai berikut:

Menurut (Arikunto, 1998: 165) bahwa analisis butir dilakukan untuk mengetahui apakah butir dalam instrumen mencerminkan indikator variabel yang dimaksud atau atribut yang hendak diukur. Untuk mengetahui validitas tiap butir test dilakukan teknik korelasi Product Moment dari Pearson, yaitu skor-skor yang ada pada tiap butir yang dimaksud (X) dikorelasikan dengan skor total (Y). Hasil korelasi ini dikonsultasikan dengan tabel nilai korelasi Product Moment pada taraf signifikan 5 %. Suatu butir instrumen dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Untuk pengujian ini digunakan rumus korelasi Product Moment dengan angka kasar sebagaimana yang dikemukakan oleh (Arikunto, 1985:151) seperti berikut.

$$r_{xy} = \frac{N\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{N\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\}\{N\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

(Suharsimi Arikunto, 1992:70)

Dimana

r_{xy} = *Koefisien korelasi antara variabel X dan Y*

X = *Skor masing-masing butir soal*

Y = Skor total

XY = Skor butir soal dikalikan skor total

N = Jumlah responden

Hasil pemeriksaan butir instrument (r_{hitung}) selanjutnya dikonsultasikan dengan tabel harga kritik dari r product moment pada $N: 30$ adalah $r = 0,361$ (taraf signifikansi $0,05\%$). Bila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir instrument valid.

Berdasarkan hasil uji validitas yang dapat dilihat pada lampiran 2, dapat diketahui hasil sebagai berikut :

1. untuk uji coba instrumen sikap terhadap kepemimpinan kepala sekolah, hasil uji validitas dengan menggunakan rumus product moment dari Pearson yang dibantu dengan menggunakan Program statistik SPSS dapat diketahui bahwa **dari 40 pernyataan, 5 item dinyatakan tidak valid**, karena $r_{hitung} < r_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 5% dan $N = 30$ dengan nilai kritis $0,361$. 5 item pernyataan tersebut adalah nomor 12,14,28,33,40 sehingga untuk penelitian selanjutnya ke-5 item pernyataan tersebut tidak digunakan untuk mengumpulkan data penelitian selanjutnya.
2. untuk uji coba instrumen motivasi berprestasi, hasil uji validitas dengan menggunakan rumus product moment dari Pearson yang dibantu dengan menggunakan Program statistik SPSS dapat diketahui bahwa **dari 40 pernyataan, 5 item dinyatakan tidak valid**, karena $r_{hitung} < r_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 5% dan $N =$

30 dengan nilai kritis 0,361. 5 item pernyataan tersebut adalah nomor 2,7,22,27,39 sehingga untuk penelitian selanjutnya ke-5 item pernyataan tersebut tidak digunakan untuk mengumpulkan data penelitian selanjutnya.

3. untuk uji coba kompetensi guru, hasil uji validitas dengan menggunakan rumus product moment dari Pearson yang dibantu dengan menggunakan Program statistik SPSS dapat diketahui bahwa **dari 40 pernyataan, 5 item dinyatakan tidak valid**, karena $r_{hitung} < r_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 5 % dan $N = 30$ dengan nilai kritis 0,361. 5 item pernyataan tersebut adalah nomor 1,12,20,36,40, sehingga untuk penelitian selanjutnya ke-5 item pernyataan tersebut tidak digunakan untuk mengumpulkan data penelitian selanjutnya.

2. Reliabilitas Instrumen

Menurut Suharsimi Arikunto (1986:141) reliabilitas mengandung pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data. Suatu alat ukur disebut mempunyai reliabilitas yang tinggi jika alat ukur itu mantap dalam pengertian alat ukur itu stabil, dapat diandalkan dan dapat diramalkan. Untuk mengetahui tingkat reliabilitas instrumen angket dilakukan dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach, yaitu :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Uji ini dipilih karena skor angket bersekala 1-4. Untuk mengetahui bahwa angket itu reliabel atau tidak reliabel digunakan kriteria sebagai berikut :

0,80 sampai dengan 1,00 korelasi tinggi

0,60 sampai dengan 0,80 korelasi cukup

0,40 sampai dengan 0,60 korelasi agak rendah

0,20 sampai dengan 0,40 korelasi rendah

(Suharsimi Arikunto, 1992: 209).

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dapat dilihat pada lampiran 2 dapat diketahui hasil sebagai berikut:

- 1). Variabel Sikap Guru terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah $r_{11} = 0,906$
- 2). Variabel Motivasi berprestasi $r_{11} = 0,921$
- 3). Variabel Kompetensi Guru $r_{11} = 0,945$

G. Teknik Analisa Data

Dalam menganalisis data mengenai variabel-variabel (1) Sikap terhadap kepemimpinan kepala sekolah, (2) Motivasi berprestasi, dan

(3) Kompetensi guru, dalam penelitian ini, digunakan analisis regresi dan korelasi, baik sederhana maupun ganda.

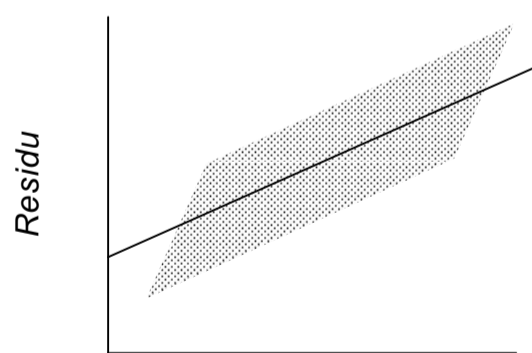
Pemilihan teknik analisis data dalam suatu penelitian berorientasi kepada bentuk hipotesis dan tujuan penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya, oleh karena itu teknik analisis data yang dipergunakan adalah teknik analisis korelasi *Product Moment* dan Regresi Linier Ganda.

Teknik analisis regresi linier ganda yaitu cara atau teknik khusus untuk mencari atau mengetahui seberapa besar hubungan dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebelum melangkah ke analisis regresi ganda, terlebih dahulu kita melakukan uji prasyarat analisis untuk mengetahui apakah data tersebut layak untuk kita uji dengan menggunakan uji analisis regresi ganda. Teknik analisis ini dibantu dengan menggunakan Program Statistik Minitab For Windows Release 11.

1. Uji Prasyarat Analisis

a. Uji Normalitas (Pendekatan Grafis)

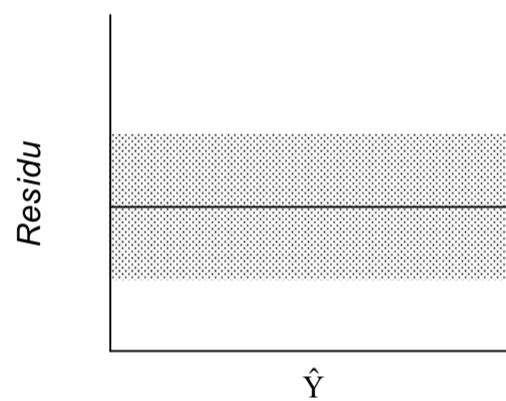
Uji normalitas dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah residu berdistribusi normal. Untuk mengetahui normalitas residu dilakukan dengan uji *Anderson Darling Normality Test*, dimana dalam uji ini dilakukan dengan membuat plot antara residu versus Skor Normal dari residu yang bersangkutan. Jika residu berdistribusi normal maka plot yang akan diperoleh akan tampak seperti garis lurus (Siswandari, 2002 : 14)



Gambar 3. Plot antara Residu Versus Skor Normal

b. Uji Linearitas (Pendekatan Grafis)

Uji linearitas dilakukan dengan membuat plot antara residu versus \hat{Y} -Topi, jika dari hasil pengolahan data diperoleh suatu plot yang menggambarkan suatu diagram pencar/tidak berpola, hal ini berarti bahwa hubungan X dan Y adalah linear.



Gambar 4. Plot antara Residu Versus \hat{Y}

c. Pemeriksaan Multikolinearitas

Melakukan uji independensi antara prediktor atau memeriksa terjadinya multikolinearitas untuk mengetahui antara variabel bebas yang

lxxx

$$r_{x_1x_2} = \frac{n \sum X_1 X_2 - (\sum X_1)(\sum X_2)}{\sqrt{[n \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2][n \sum X_2^2 - (\sum X_2)^2]}}$$

satu dengan yang lain tidak berkorelasi tinggi (0,80) Suharsimi Arikunto (1996 : 258) dengan menggunakan rumus koefisien korelasi sederhana X_1 dan X_2 sebagai berikut:

Dimana n menyatakan jumlah data observasi: Koefisien korelasi adalah angka yang menyatakan eratnya hubungan.

2. Pengujian Hipotesis

- a. Menentukan persamaan regresi linier ganda dengan rumus:

$$\hat{Y} = a_0 + a_1X_1 + a_2X_2$$

Koefisien a_0 , a_1 dan a_2 dapat dihitung dengan rumus:

$$a_0 = \bar{Y} + a_1\bar{X}_1 + a_2\bar{X}_2$$

$$a_1 = \frac{(\sum x_2^2)(\sum x_1y) - (\sum x_1x_2)(\sum x_2y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1x_2)^2}$$

$$a_2 = \frac{(\sum x_1^2)(\sum x_2y) - (\sum x_1x_2)(\sum x_1y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1x_2)^2} \quad (\text{Sudjana, 1992 : 349})$$

- b. Menghitung besarnya kontribusi dengan analisis korelasi sederhana antara X_1 dengan Y dan X_2 dengan Y :

- 1) Koefisien korelasi X_1 dengan Y dengan rumus:

$$r_{y1} = \frac{n\sum X_1Y - (\sum X_1)(\sum Y)}{\sqrt{[n\sum X_1^2 - (\sum X_1)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Apabila dari hasil perhitungan $r_{y1} > r_{\text{tabel}}$ maka dapat dikatakan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara X_1 dengan Y

2) Koefisien korelasi X_2 dengan Y dengan rumus:

$$r_{y2} = \frac{n \sum X_2 Y - (\sum X_2)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X_2^2 - (\sum X_2)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Apabila dari hasil perhitungan $r_{y2} > r_{\text{tabel}}$ maka dapat dikatakan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara X_2 dengan Y

c. Menghitung besarnya kontribusi dengan mengkorelasikan antara X_1 dan X_2 dengan Y, dengan rumus :

$$R_{Y(1,2)} = \sqrt{\frac{r_{y1}^2 + r_{y2}^2 - 2r_{y1}r_{y2}r_{y12}}{1 - r_{y12}^2}}$$

(Sudjana, 1992 : 385)

Dimana:

$R_{Y(1,2)}$ = Koefisien korelasi antara X_1 dan X_2 dengan Y

r_{Y1} = Koefisien korelasi antara X_1 dengan Y

r_{Y12} = Koefisien korelasi antara X_2 dengan Y

r_{Y12} = Koefisien korelasi antara X_1 dengan X_2

d. Melakukan uji keberartian korelasi dan regresi ganda, menggunakan rumus

:

$$F = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

(Sudjana, 1992 : 108)

Dimana :

k = menyatakan banyaknya variable bebas

n = menyatakan ukuran sampel

R^2 = Koefisien determinasi (SE)

Uji signifikansi dimaksudkan untuk memeriksa keberartian apakah regresi (berbentuk linier) yang didapat dan untuk membuat kesimpulan mengenai pertautan sejumlah variabel yang sedang dipelajari. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka dapat dikatakan bahwa hipotesis alternatif diterima dan koefisien korelasi adalah berarti.

e. Menghitung Sumbangan relatif X_1 dan X_2 terhadap Y, dengan rumus:

$$\text{Untuk } X_1 = \frac{a_1 \sum X_1 Y}{JK_{(reg)}} \times 100\%$$

$$\text{Untuk } X_2 = \frac{a_2 \sum X_2 Y}{JK_{(reg)}} \times 100\%$$

Sumbangan ini untuk mengetahui seberapa besar kontribusi masing-masing preditor terhadap kriterium.

f. Menghitung Sumbangan efektif X_1 dan X_2 terhadap Y, dengan menggunakan rumus:

$$R^2 = SE = \frac{JK_{(reg)}}{JK_{(T)}}$$

Mencari sumbangan efektif X_1 terhadap Y , dengan rumus:

$$SE \% X_1 = SR \% X_1 \times R^2$$

Mencari sumbangan efektif X_2 terhadap Y , dengan rumus:

$$SE \% X_2 = SR \% X_2 \times R^2$$

*Dimana $R^2 = SE$ adalah efektifitas garis regresi Sutrisno Hadi,
(1992 : 46)*

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Pada bab ini dilaporkan tentang hasil penelitian secara keseluruhan yang telah dilaksanakan pada bulan Pebruari sampai dengan bulan maret 2009 di SD Negeri Kecamatan Wonogiri Kabupaten Wonogiri. Hasil penelitian yang dimaksud mencakup deskripsi data penelitian, pengujian persyaratan analisis, pengujian hipotesis serta pembahasan hasil penelitian. Adapun hasil selengkapnya adalah sebagai berikut..

Deskripsi Data

Data hasil penelitian disajikan dalam bentuk deskripsi data semua variabel yang meliputi : (1) sikap terhadap kepemimpinan kepala sekolah, (2) motivasi berprestasi, dan (3) Kompetensi guru. Data hasil penelitian dari ketiga variabel yang diperoleh dari 40 responden disajikan dalam data untuk penelitian (lihat lampiran 3). Deskripsi data khusus dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Sikap Terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1)

Seperti telah dikemukakan di depan bahwa untuk mendapatkan data tentang sikap terhadap kepemimpinan kepala sekolah, dilakukan penyebaran sejumlah 35 item

pernyataan dan disusun dalam bentuk angket yang dimintakan jawabannya kepada guru - guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Wonogiri, untuk 40 guru yang menjadi sample penelitian.

Dari data angket tersebut menunjukkan bahwa skor tertinggi = 153, skor terendah = 97, *mean* (\bar{X}) = 127,4, *median* (M_e) = 128,5, Standar Deviasi (σ) = 13,420, *Standar error of mean* (SE) = 2,122, kuartil I (Q_1) = 118,0, yang artinya 75% dari responden memiliki skor > 118, kuartil 3 (Q_3) = 137,75 yang artinya 25% dari responden memiliki skor > 137,75.

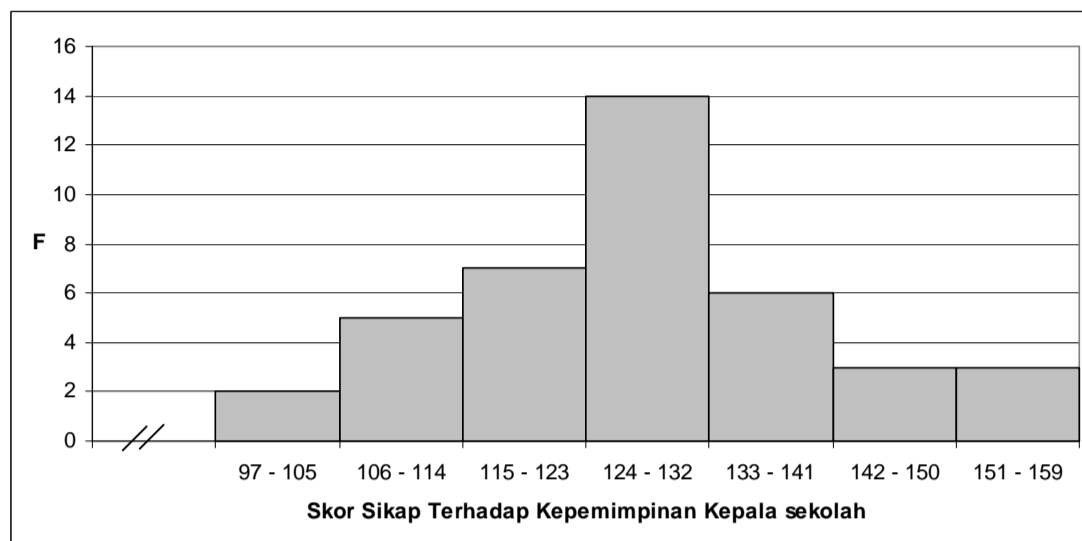
Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada lampiran 5.

Berikut ini peneliti berikan Distribusi Frekuensi variabel X_1 dan Grafik histogramnya:

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Variabel Sikap Terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1)

Kelas Interval	f	f(%)	Kumulatif	
			f	f(%)
97 - 105	2	5%	2	5%
106 - 114	5	13%	7	18%
115 - 123	7	18%	14	35%
124 - 132	14	35%	28	70%
133 - 141	6	15%	34	85%
142 - 150	3	8%	37	93%
151 - 159	3	8%	40	100%
Jumlah	40	100%		

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi di atas dapat disajikan dalam bentuk diagram histogram sebagai berikut:



Gambar 5. Grafik Histogram Variabel X_1

Berdasarkan table di atas terlihat bahwa kecenderungan kurve adalah normal yang berarti bahwa rata-rata guru mempunyai sikap yang positif terhadap kepemimpinan kepala sekolah.

2. Motivasi Berprestasi (X_2)

Data tentang motivasi berprestasi, diperoleh melalui penyebaran sejumlah pernyataan sebanyak 35 item dan disusun dalam bentuk angket yang dimintakan jawabannya kepada guru-guru SD Negeri Kecamatan Wonogiri, untuk 40 responden yang menjadi sample.

Dari data angket tersebut menunjukkan bahwa skor tertinggi = 165, skor terendah = 101, $mean (\bar{X}) = 127,625$,

median (M_e) = 127,0, *Standar Deviasi* (σ) = 13,848, *Standar error of mean* (SE) = 2,19, *kwartil I* (Q_1) = 117,5, yang artinya 75% dari responden memiliki skor > 117,5, *kwartil 3* (Q_3) = 134, yang artinya 25% dari responden memiliki skor > 134.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada lampiran 5.

Berikut ini peneliti berikan **Distribusi Frekuensi variabel X_2 dan Grafik histogramnya:**

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Berprestasi (X_2)

Kelas Interval	f	f(%)	Kumulatif	
			f	f(%)
101 - 110	5	13%	5	13%
111 - 120	8	20%	13	33%
121 - 130	14	35%	27	68%
131 - 140	6	15%	33	83%
141 - 150	4	10%	37	93%
151 - 160	2	5%	39	98%
161 - 170	1	3%	40	100%
Jumlah	40	100%		

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi di atas dapat disajikan dalam bentuk diagram histogram sebagai berikut:



Gambar 6. Grafik Histogram Variabel X_2

3. Kompetensi Guru (Y)

Data tentang Kompetensi Guru diperoleh melalui angket sejumlah 35 pernyataan yang diberikan kepada guru-guru SD Negeri Kecamatan Wonogiri dengan 40 guru sebagai responden penelitian

Dari data angket tersebut menunjukkan bahwa skor tertinggi = 134, skor terendah = 110, *mean* (\bar{X}) = 124,425, *median* (M_e) = 125,0, Standar Deviasi (σ) = 6,025, *Standar error of mean* (SE) = 0,953, kuartil I (Q_1) = 120,0, yang artinya 75% dari responden memiliki skor > 120,0, kuartil 3 (Q_3) = 129,75 yang artinya 25% dari responden memiliki skor > 129,75.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada lampiran 5.

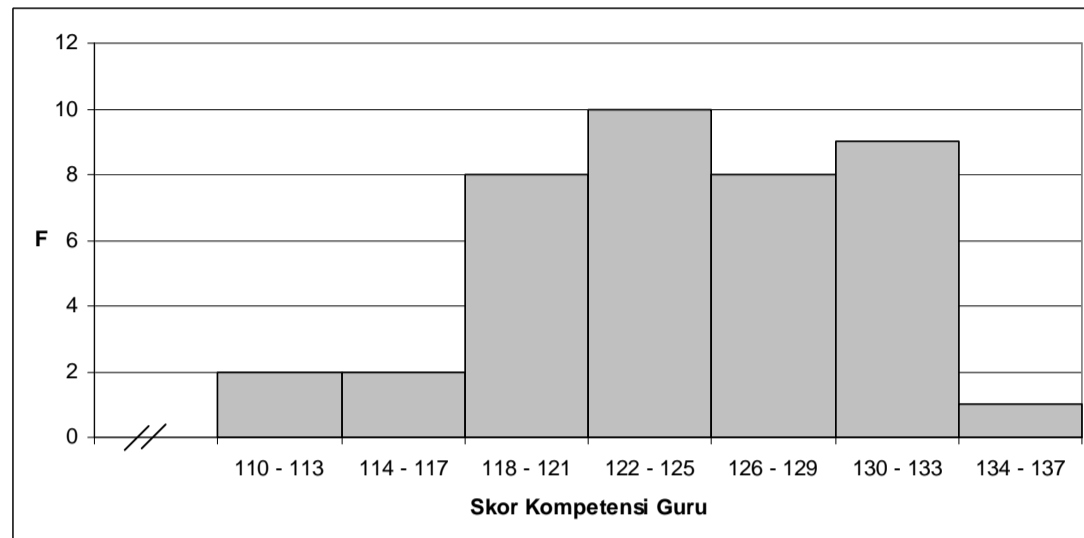
Berikut ini peneliti berikan Distribusi Frekuensi variabel Y dan Grafik histogramnya:

Tabel 5. Distribusi Frekuensi Variabel Kompetensi Guru (Y)

Kelas Interval	f	f(%)	Kumulatif	
			f	f(%)
110 - 113	2	5%	2	5%
114 - 117	2	5%	4	10%
118 - 121	8	20%	12	30%
122 - 125	10	25%	22	55%
126 - 129	8	20%	30	75%
130 - 133	9	23%	39	98%
134 - 137	1	3%	40	100%

Jumlah	40	100%		
---------------	-----------	-------------	--	--

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi di atas dapat disajikan dalam bentuk diagram histogram sebagai berikut:



Gambar 7. Grafik Histogram Variabel Y

Pengujian Persyaratan Analisis Data

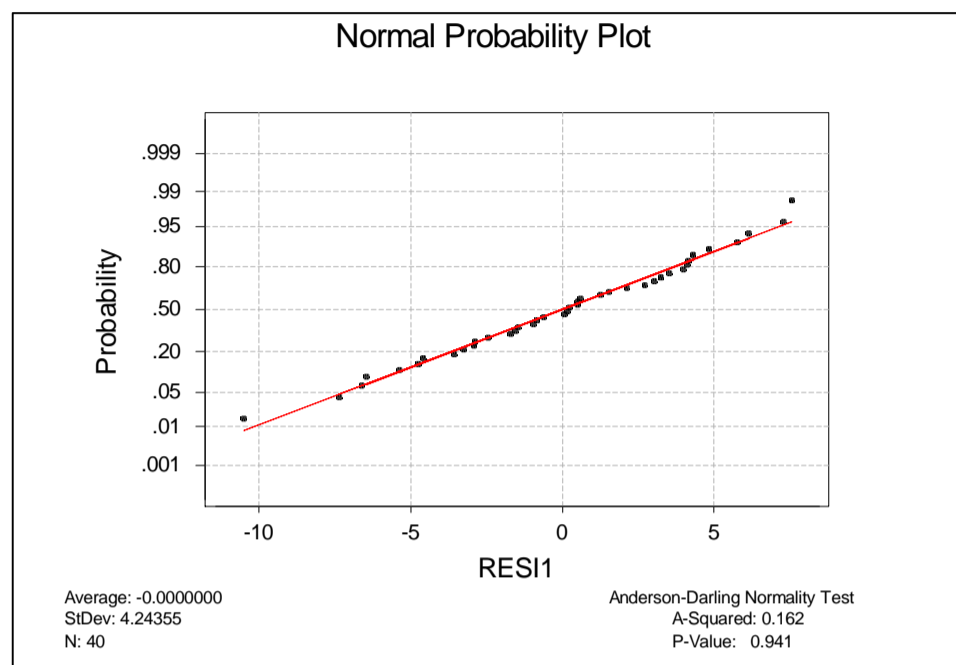
Sebelum data penelitian dianalisis dengan menggunakan analisis regresi dan korelasi, maka data tersebut harus dilakukan persyaratan analisis terlebih sebagai berikut:

Uji Normalitas (Pendekatan Grafis)

Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah residu terdistribusi normal atau tidak. Pengujian Normalitas residu dalam penelitian ini menggunakan pendekatan grafis yaitu uji Anderson Darling Normality Test dengan bantuan Program Minitab for Windows

Release 11.0 untuk mengetahui apakah residu terdistribusi normal.

Hasil analisis adalah sebagai berikut :



Sumber : lampiran 4.

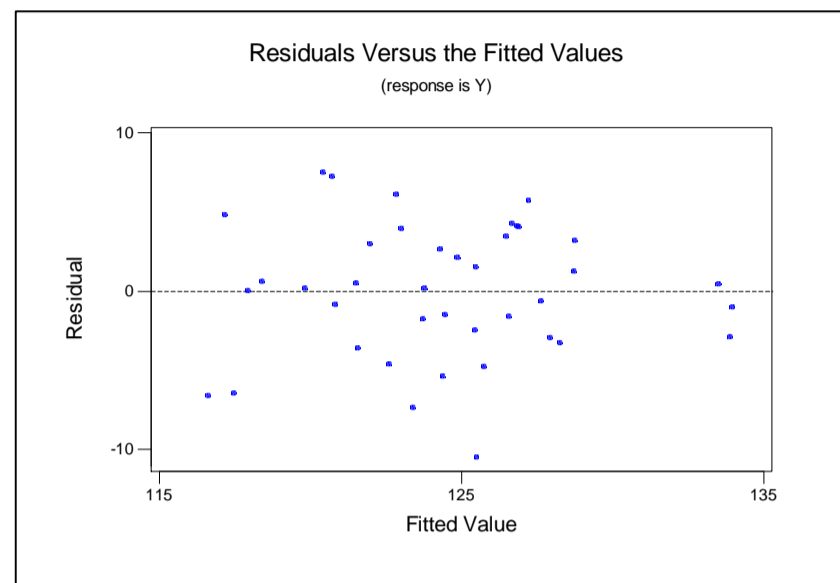
Gambar 8. Uji Normalitas Residu

Berdasarkan uji normalitas dengan pendekatan grafis di atas dapat dilihat bahwa plot cenderung membentuk garis lurus atau dengan kata lain karena $p\text{-value} > 0,05$ atau $0,941 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa residu terdistribusi normal.

Uji Linearitas (Pendekatan Grafis)

Uji Linearitas diperlukan untuk mendeteksi apakah terdapat hubungan yang linear antara variabel X dan Y. Berdasarkan uji linearitas dengan cara membuat plot antara residu (e) versus \hat{Y} ,

dengan bantuan Program Minitab for Windows Release 11.0 diperoleh hasil sebagai berikut:



Sumber : lampiran 4.

Gambar 9. Plot antara Residu Versus \hat{Y}

Berdasarkan gambar diatas plot antara residu versus \hat{Y} membentuk diagram pencar atau tidak berpola sehingga dapat disimpulkan bahwa residu konstan (homogen) dan model hubungan X dengan Y adalah linear.

3. Uji Independensi

Uji independensi dilaksanakan untuk mengetahui apakah ada keterkaitan antar variable bebas dalam penelitian. Analisis yang digunakan untuk menguji digunakan analisis product moment. Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui Korelasi antara variable X_1 dengan $X_2 = 0,151$, Dari hasil tersebut dapat dikatakan korelasi antar

variable bebas kurang dari 0,312 maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas atau dapat dikatakan bahwa tidak ada keterkaitan antara variable bebas yang satu dengan variable bebas yang lain.

Tabel 6. Pemeriksaan Multikolinearitas

N	r _{Hit}	r _{obs}	r _{tabel}	Keterangan
40	1.2.	0,151	0,312	Independen

Sumber : lampiran 4.

C. Pengujian Hpotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah hipotesis yang dirumuskan dapat diterima kebenarannya atau sebaliknya tumbang sebagai hipotesis apabila ternyata tidak terbukti. Maka untuk pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis korelasi dan regresi ganda.

1. Pengujian Hasil Analisis Data

Untuk pengujian hasil analisis data yang diperoleh dari hasil perhitungan teknik analisis korelasi dan regresi ganda, maka hipotesis yang telah dirumuskan dapat terjawab dalam tabel sebagai berikut berikut:

Tabel 7. Ringkasan Hasil Analisis Korelasi dan Regresi

No	Hipotesis	Uji Analisis	Ringkasan Perhitungan		Keterangan
			Hasil	Tabel	

1.	Hubungan antara X_1 dengan Y	Teknik Analisis Korelasi	$r_{X_1Y} = 0.451$	$r_{tab} = 0,312$	$N=40$ Taraf signifikansi 5% $r_{hit} > r_{tab}$, maka uji tersebut terbukti
2.	Hubungan antara X_2 dengan Y	Teknik Analisis Korelasi	$r_{X_2Y} = 0.610$	$r_{tab} = 0,312$	$N=40$ Taraf signifikansi 5% $r_{hit} > r_{tab}$, maka uji tersebut terbukti
3.	Hubungan antara X_3 dengan Y	Teknik Analisis Korelasi	$R_{Y12} = 0,709$ $F_{hit} = 18,794$ $a_1 = 0,165$ $a_2 = 0,241$ $Y = 72,621$	$F_{tab} = 3,255$	$N=40$ X_1 dan X_2 dengan $Y = 50,39\%$ $F_{reg} > F_{tab}$ berarti model $Y = 72,621 + 0,165X_1 + 0,241X_2$ Signifikan Secara Statistik

Sumber : lampiran 5.3.

Tabel 8. Sumbangan Relatif dan Sumbangan Efektif

Variabel Bebas	Variabel Terikat	Sumbangan	
		SR(%)	SE(%)
X1 = Sikap terhadap kepemimpinan kepala sekolah	Y = Kompetensi Guru	32,83%	16,54%
X2 = Motivasi Berprestasi		67,17%	33,84%

Sumber : lampiran 5.4.

Dari tabel tersebut dapat diinterpretasikan hasil sebagai berikut :

a. Hubungan antara Sikap Terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) Dengan Kompetensi Guru (Y)

Untuk menguji hipotesis yang berbunyi terdapat hubungan yang signifikan antara sikap terhadap kepemimpinan kepala sekolah dengan kompetensi guru digunakan teknik analisis korelasi. Berdasarkan hasil perhitungan analisis korelasi yang dibantu dengan program komputer untuk statistik yaitu Minitab release 11, dengan rumus product moment diperoleh $X_1Y = 0,451$. Hasil perhitungan ini kemudian dikonsultasikan dengan tabel r dengan $N = 40$ dan taraf signifikansi $0,05$ diperoleh $r_{tabel} = 0,312$, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $0,451 > 0,312$ (lampiran 5.3), maka dapat dikatakan terdapat hubungan positif yang signifikan antara variable X_1 dengan Y . Dan berdasarkan hasil analisis dengan uji t diketahui $t_{hitung} = 3,134$ yang lebih besar dari t_{table} dengan $df = 58$

dan $\alpha = 0,025$ diperoleh t hitung = 2,002, karena $3,134 > 2,002$ maka dapat dikatakan bahwa sikap terhadap kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kompetensi guru (lampiran 5.5). Besarnya kontribusi yang diberikan sikap terhadap kepemimpinan kepala sekolah terhadap kompetensi guru 16,54%. Dari hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang berbunyi terdapat hubungan yang signifikan antara sikap terhadap kepemimpinan kepala sekolah dengan kompetensi guru terbukti kebenarannya.

b. Hubungan antara Motivasi Berprestasi (X_2) Dengan Kompetensi Guru (Y)

Untuk menguji hipotesis yang berbunyi terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi berprestasi dengan kompetensi guru digunakan teknik analisis korelasi. Berdasarkan hasil perhitungan analisis korelasi yang dibantu dengan program komputer untuk statistik yaitu Minitab release 11, dengan rumus product moment diperoleh $X_2Y = 0,610$. Hasil perhitungan ini kemudian dikonsultasikan dengan tabel r dengan $N = 40$ dan taraf signifikansi 0,05 diperoleh $r_{tabel} = 0,312$, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $0,610 > 0,312$ (lampiran 5), maka dapat dikatakan terdapat hubungan positif yang signifikan antara variable X_2 dengan Y. Dan berdasarkan hasil analisis dengan uji t diketahui t hitung = 4,737 yang lebih besar dari t table dengan $df = 58$ dan $\alpha = 0,025$ diperoleh t hitung = 2,002, karena $4,737 > 2,002$ maka dapat

dikatakan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh terhadap kompetensi guru (lampiran 5.5). Besarnya kontribusi yang diberikan motivasi berprestasi terhadap kompetensi guru 33,85%. Dari hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang berbunyi terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi berprestasi dengan kompetensi guru terbukti kebenarannya.

c. Hubungan antara Sikap terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dan Motivasi Berprestasi (X_2) Guru Dengan Kompetensi Guru (Y)

Untuk menguji hipotesis yang berbunyi terdapat hubungan yang signifikan antara sikap terhadap kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi secara bersama-sama dengan kompetensi guru, digunakan teknik analisis korelasi dan regresi ganda.

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh $R_{y(1,2)} = 0,709$ (lihat lampiran 5). dan dari hasil uji keberartian koefisien korelasi ganda dengan statistik F diperoleh $F_{reg} = 18,794$, sedangkan persamaan garis regresi ganda atau model hubungan antara variable X_1 dan X_2 terhadap Y adalah $\hat{Y} = 72,621 + 0,165 X_1 + 0,241 X_2$ signifikan secara statistik. Sumbangan yang diberikan oleh variable sikap terhadap kepemimpinan sekolah dan motivasi berprestasi terhadap kompetensi guru adalah sebesar 50,39%. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga yang berbunyi terdapat hubungan

antara sikap terhadap kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi secara bersama-sama dengan kompetensi guru terbukti kebenarannya (lampiran 5).

2. Kesimpulan Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil analisis data dan penafsiran pengujian pengujian hipotesis diatas, maka dapat disimpulkan bahwa:

- a. Hipotesis yang menyatakan terdapat hubungan yang signifikan antara sikap terhadap kepemimpinan kepala sekolah dengan kompetensi guru dapat diterima dengan $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $0,451 > 0,312$ pada taraf signifikansi 0,05.
- b. Hipotesis yang menyatakan terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi berprestasi dengan kompetensi guru dapat diterima dengan $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $0,610 > 0,312$ pada taraf signifikansi 0,05.
- c. Hipotesis yang berbunyi terdapat hubungan yang signifikan antara sikap terhadap kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi secara bersama-sama dengan kompetensi guru dapat diterima dengan $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $0,709 > 0,312$. Sedangkan dari hasil uji keberartian korelasi ganda diperoleh $F_{reg} = 18,794$ sedangkan pada $db = 2$ dan $dk = 37$ dan taraf signifikansi 5% diperoleh $F_{hitung} = 3,255$. Karena $F_{reg} > F_{hitung}$ atau $18,794 > 3,255$ maka dapat dikatakan koefisien korelasi tersebut berarti atau signifikan.

D. Pembahasan Hasil Analisis Data

Berdasarkan hasil analisis data dapat diketahui bahwa variable sikap terhadap kepemimpinan kepala sekolah terbukti berpengaruh terhadap kompetensi guru. Hal ini dapat diketahui dengan perolehan besarnya koefisien korelasi sebesar 0.451 atau dari hasil korelasi ini dapat diketahui sumbangan efektif sebesar 16,54% sedangkan sisanya ditentukan oleh variabel dan faktor yang lain. Sikap guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah meliputi 3 (tiga) aspek yaitu (a). kognisi yang berhubungan dengan pengetahuan, keyakinan guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah, (b). aspek afeksi yang berhubungan dengan respon-respon emosional perasaan senang atau tidak senang dengan sikap terhadap kepemimpinan kepala sekolah, dan (c). aspek konasi yang berhubungan dengan tingkah laku guru dalam berinteraksi dengan kepala sekolah. Terkait dengan hal tersebut sesuai dengan pendapat dalam Saifuddin Azwar (1998 : 8) yang menyatakan "sikap seseorang terhadap suatu obyek berperan sebagai perantara responnya dan objek yang bersangkutan". Respon diklasifikasikan dalam tiga macam, yaitu respon kognitif, respon afektif dan respon konasi yang saling berinteraksi dalam memahami, merasakan dan berperilaku terhadap suatu obyek.

Sikap guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah berupa sikap positif dimana guru setuju dan mendukung terhadap kebijakan-kebijakan yang diambil oleh kepala sekolah atau sikap negatif dimana

guru tidak setuju dan tidak mendukung terhadap segala kebijakan yang bertentangan atau tidak sesuai dengan kepemimpinan kepala sekolah. Guru yang memiliki sikap positif terhadap kepemimpinan kepala sekolah akan menerima dan memberi respon yang baik terhadap segala kebijakan yang diambil oleh kepala sekolah, dengan adanya respon yang positif ini akan dapat meningkatkan gairah atau kinerja guru, untuk itu sebaiknya dalam hal ini perlu adanya hubungan timbal balik yang positif antara kepala sekolah dengan guru, karena dengan adanya komunikasi dua arah yang terus terjalin dengan baik segala kendala yang mungkin dihadapi oleh sekolah akan dapat terselesaikan secara kebersamaan. Dengan adanya kepemimpinan yang baik pula akan dapat meningkatkan semangat guru didalam mengemban tugas pokoknya yaitu untuk mencerdaskan anak didik, sehingga bila hal ini berjalan dengan baik maka kemampuan guru didalam pembelajaran akan dapat terus ditingkatkan. Sebaliknya guru yang memiliki sikap negatif terhadap kepemimpinan kepala sekolah cenderung akan memberikan respon kurang baik terhadap segala kebijakan yang diambil kepala sekolah, dan bila hal ini terjadi maka akan dapat menimbulkan pertentangan antara guru dengan kepala sekolah dan hal ini akan sangat berpengaruh terhadap kinerja guru dan tentunya akan berakibat buruk pula terhadap peningkatan kemampuan guru.

Disamping itu pula faktor motivasi berprestasi guru sangat berpengaruh terhadap kompetensi guru. Dalam penelitian ini sumbangan terbesar yang diberikan terhadap kompetensi guru adalah adanya motivasi berprestasi guru, yakni sebesar 33,85%, sedangkan

sisanya ditentukan oleh variabel dan faktor yang lain. Motivasi sangat berpengaruh sekali terhadap peningkatan kemampuan guru. Dengan adanya motivasi yang tinggi guru akan selalu berusaha meningkatkan kemampuan yang dimiliki sesuai dengan perkembangan jaman dan ilmu pengetahuan serta teknologi yang semakin hari semakin maju, hal ini sesuai dengan pendapat yang menyatakan "motivasi berprestasi sebagai daya penggerak dalam diri untuk mencapai taraf prestasi belajar yang setinggi mungkin, demi memperoleh kepuasan", Winkel (1999:88). Selain itu guru yang profesional juga harus dapat mengembangkan kemampuannya dengan memahami segala gejala lingkungan yang dapat dikaitkan dengan peningkatan pembelajaran. Kemampuan yang dimiliki oleh guru dapat ditingkatkan dengan berbagai metode contohnya guru harus dapat mengenal alat – alat yang dapat digunakan sebagai penunjang sarana pendidikan, misalnya dengan adanya media OHP, komputer, LCD, sehingga bila guru memiliki kemampuan menggunakan media ini maka akan dapat berdampak positif baik terhadap guru itu sendiri maupun terhadap anak didiknya. Dalam proses pembelajaran guru harus dapat mengetahui seberapa jauh kemampuan yang dimiliki oleh anak didiknya, hal ini harus diketahui untuk menjadi pedoman guru dalam penyampaian materi yang akan disampaikan guru. Guru akan dapat merancang bagaimana sebaiknya metode yang akan dipakai dan juga alat apa yang diperlukan dalam proses pembelajaran, dan bila hal ini dapat tepat dilakukan akan dapat meningkatkan kemampuan guru

untuk selalu maju dan juga kemampuan siswa yang juga akan semakin maju.

Dari uraian tersebut di atas terlihat bahwa kompetensi guru akan dapat ditingkatkan apabila guru memiliki sikap yang positif terhadap kepemimpinan kepala sekolah dan juga adanya motivasi berprestasi yang tinggi yang dimiliki oleh guru.

E. Keterbatasan Peneliti

Dalam penelitian ini.ada beberapa keterbatasan yang menjadi kendala bagi peneliti, yaitu keterbatasan waktu dan tempat penelitian, dimana masalah waktu penelitian yang begitu pendek sehingga hasil yang didapatkan mungkin kurang begitu maksimal dan juga tempat penelitian yang hanya pada satu kecamatan saja yang jangkauannya mungkin kurang dalam sebuah penelitian.

BAB V

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dari penelitian yang telah dilakukan terhadap guru-guru SD Negeri Kecamatan Wonogiri Kabupaten Wonogiri dengan menggunakan taraf signifikansi 5%, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

- 1. Terdapat hubungan yang signifikan antara sikap terhadap kepemimpinan kepala sekolah dengan kompetensi guru..*
- 2. Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi berprestasi dengan kompetensi guru.*
- 3. Terdapat hubungan yang signifikan antara sikap terhadap kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi secara bersama-sama dengan kompetensi guru.*

Implikasi

Berdasarkan teori dan kenyataan dilapangan menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi ternyata sangat berpengaruh terhadap kompetensi guru, hal ini ditunjukkan dengan analisis yang menunjukkan hasil yang signifikan dengan $R_{hitung} > R_{table}$

Agar dapat terwujud sikap yang positif guru terhadap kepala sekolah dibutuhkan adanya hubungan dua arah yang baik. Kepala sekolah harus senantiasa selalu berinteraksi dengan guru, mengerti apa yang menjadi keinginan dan kebutuhan guru yang tentunya tidak menyimpang dari tujuan dalam pendidikan. Kepala sekolah merupakan pucuk pimpinan di sekolah sehingga segala kebijakan yang diambil harus selalu melalui hasil komunikasi yang baik dengan guru-guru. Begitu pula guru harus senantiasa memberi masukan kepada kepala sekolah mengenai apa yang dibutuhkannya dan apa yang menjadi kendala dalam pelaksanaan proses pembelajaran. Selain itu kepala sekolah hendaknya juga harus selalu mengerti segala karakteristik yang dimiliki oleh guru, baik itu kondisi maupun kemampuan yang dimiliki oleh guru-guru yang dipimpinnya, sehingga hal ini akan dapat menjadi dasar bagi kepala sekolah untuk mengambil kebijakan yang tepat untuk meningkatkan kemampuan guru agar profesional. Dan bila hal ini dapat terlaksana dengan baik maka dapat dipastikan akan dapat meningkatkan kemampuan guru.

Motivasi berprestasi yang dimiliki oleh guru merupakan pendorong bagi guru untuk selalu meningkatkan kemampuannya dalam bidang pendidikan, dengan adanya motivasi berprestasi yang tinggi maka guru akan senantiasa selalu berusaha untuk mengikuti perkembangan pendidikan yang semakin maju, baik itu mengenai metode, sarana dan prasarana serta fasilitas pendukung dalam

pembelajaran. Guru yang memiliki motivasi yang tinggi akan selalu belajar dan terus belajar dalam meningkatkan kemampuannya, dia tidak akan puas dengan hasil yang dicapainya saat ini, sehingga hal inilah yang akan dapat meningkatkan kompetensinya dalam dunia pembelajaran.

Jelas sudah bahwa dengan adanya sikap positif guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah dan adanya motivasi berprestasi yang positif yang dimiliki oleh guru diharapkan akan dapat meningkatkan kompetensi guru secara optimal.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian maka dapatlah penulis sarankan beberapa hal sebagai berikut :

Bagi Kepala Sekolah

- a. Dengan adanya kontribusi yang signifikan antara sikap guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi dengan kompetensi guru dalam mengelola proses pembelajaran, maka dapat memberikan petunjuk pada pihak yang terkait untuk mau dan mampu serta lebih memperhatikan kedua faktor tersebut, agar kompetensi guru dalam mengelola proses pembelajaran di SD Negeri kabupaten Wonogiri, khususnya meningkat dengan lebih baik.
- b. Perlunya fungsi kepemimpinan kepala sekolah dengan kompetensi guru dalam mengelola proses pembelajaran, tercapainya kompetensi guru

secara riil akan dapat berhasil dengan baik apabila salah satunya didukung oleh fungsi kepemimpinan kepala sekolah. Pimpinan yang menyenangkan adalah pimpinan yang membuat bawahan merasa respek dan hormat kepadanya serta tidak segan-segan untuk melaksanakan tugas yang diembannya. Sikap penampilan pimpinan yang selalu membuat bawahan senang akan berdampak positif dan menciptakan iklim kondusif di tempat kerja, sehingga menunjang kompetensi guru dalam mengelola proses pembelajaran di SD Negeri Kecamatan Wonogiri.

- c. Untuk meningkatkan kompetensi guru perlu didukung oleh kepemimpinan kepala sekolah yang memadai, oleh karena itu kepala sekolah diharapkan dapat menerapkan kebijakan-kebijakan yang dapat direspon oleh para guru sesuai dengan kewenangannya selaku kepala sekolah. Kepala sekolah perlu secara terus menerus melakukan pemantauan dan kerjasama yang baik dengan para guru, hal ini untuk mengetahui dan mendiagnosa berbagai kemajuan yang dicapai sekolah dalam proses pembelajaran.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Anastasi, Anne . 1993 . Psikologi Terapan . Jakarta : Grafindo .*
- Anastasi Anne . 1993 . Psychological Testing . New York City : Fordham University*
- Beck Robert C. 1990 . Motivation : Theories And Principles . New Jersey : Prentice Hall*
- Buchori. Muhammad, 1984. Psikologi Pendidikan. Bandung : Keluarga Mahasiswa Bapensi.*
- David C, Mc Clelland . 1987 . Memacu Masyarakat Berprestasi : Mempercepat Laju Pertumbuhan Ekonomi Melalui Peningkatan Motif Berprestasi (Alih Bahasa Siswo Suyanto) . Jakarta : CV Intermedia .*
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan . 1999 . Pedoman Pelaksanaan Kurikulum Sekolah Menengah Kejuruan . Edisi 1999 .*
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan . 1993 . Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Tentang Pendidikan Dasar dan Menengah . Jakarta .*
- Departemen Pendidikan Nasional. 2000. Panduan Manajemen Sekolah. Jakarta : Departemen Pendidikan Nasional Direktorat Pendidikan Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah Direktorat Pendidikan Menengah Umum.*
- Gentry, G. Castelle . 1993 . Introduction to Instructional Development. Process and Technique . Belmont, California : Wadsworth Publishing Company.*

- Hadari Nawawi, 1996. Penelitian Terapan. Yogyakarta : Gajah Mada Univercity Press.*
- Imam, I. Tunggara, R.M.. 2001. "Peranan Kepala Sekolah dalam Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan Melalui Konsep Manajemen Berbasis Sekolah (Studi Kasus pada SLTP Swasta Kota Bandung)," Tesis, Bandung: Program Studi Administrasi Pendidikan, Program Pasca Sarjana Universitas Pendidikan Indonesia, h. 141*
- Kartini Kartono. 1993. Pemimpin dan Kepemimpinan (Apakah Pemimpin Abnormal itu ?). Jakarta : CV. Rajawali.*
- Kelly, Joe. 1974. Organizational Behaviour. London : Richard D. Irwin.Inc.*
- Koeswara D . 1995 . Motivasi Teori dan Penelitiannya . Bandung : Angkasa .*
- Law, Sue & Glover, Derek. 2000. Educational Leadership and Learning : Practice, Policy and research. Buckingham-Philadelphia: Open University Press.*
- Made Pidarta. 1995. Seri Manajemen Pendidikan: Peranan Sekolah Pada Pendidikan Dasar. Jakarta : Grasindo.*
- Mar'at, 1982. Sikap Manusia Perubahan serta Pengukurannya. Jakarta : Ghalia.*
- Maria Sinta Erdina . 1998 . Konsep Kompetensi Profesional Guru . Buletin PPPG Tertulis . bandung : Dirjen Dikdasmen Depdikbud .*
- Marsudi Eko. 1988. Kepemimpinan Pancasila suatu Eksplorasi. Surakarta : Pilar Daya Ratna.*
- Moh. Uzer Usman. 1999. Menjadi Guru Profesional . Bandung : PT Remaja Rosdakarya*

Nana Sudjana, 1989. Metode Statistik. Bandung : Tarsito.

**Nana Sudjana. 1998. *Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar.*
Bandung : Sinar Baru Algesindo.**

**Nasution S. 1993. *Pengembangan Kurikulum.* Bandung : PT.
Citra Aditya Bakti.**

Pandji . 1992 . Psikologi Kerja . Jakarta : Rineka Cipta .

Rosilawati. 2001. "Pemberdayaan Kemampuan Profesional Kepala Sekolah dalam Mengelola Pendidikan untuk Mewujudkan Sekolah Efektif (Studi Evaluatif pada SDN di Lingkungan Cabang Dinas P & K Kecamatan Sukasari Kota Bandung)," Tesis, Bandung: Program Studi Administrasi Pendidikan (S2), Program Pasca Sarjana Universitas Pendidikan Indonesia, h. 158

Saifuddin Azwar . 1992 . Reliabilitas Dan Validitas . Yogyakarta : Pustaka Pelajar

_____ . 1998 . Sikap Manusia . Yogyakarta : Prestako .

_____,2000. Tes Prestasi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.

Sallis, Edwar. 1993. Total Quality Management Education. London : Bidles Ltd, guildford and Kings Lynn

Siswandari, 2002. Statistika Terapan bagi Peneliti. Surakarta : UNS Press.

Sondang P. Siagian. 1997. Filsafat Administrasi. Jakarta : Gunung Agung.

Sorrentino Richard M . 1986 . Hand Book of Motivation And Cognition : Foundations of Social Behavior . New York :The Guilford Press

Suciati . 1994 . Teori Motivasi . Jakarta : Depdikbud .

- Suharsimi Arikunto. 1988. *Prosedur Penelitian Pendidikan*. Jakarta : Bina Aksara.
- _____.1992. *Menejemen Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta.
- _____.1996. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Sudjana . 1992 . *Teknik Analisis Regresi Dan Korelasi* . Bandung : Tarsito .
- Sugiyono. 2001. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno Hadi.1984. *Statistik II*. Yogyakarta : Fakultas Psikologi UGM.
- _____.1992. *Analisis regresi* . Yogyakarta : Andi Ofsset.
- Winarno Surakhmad. 1979, *Metodologi Pengajaran Nasional*, Jakarta : Rineka Cipta.
- _____. 1994. *Pengantar Penelitian Nasional, Dasar Metode Teknik*. Bandung : Tarsito.
- Winkel.W.S. 1996. *Psikologi Pengajaran. Edisi Revisi Jakarta* : Grasindo.

Lampiran 1.1.

KISI-KISI SIKAP TERHADAP KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

(Sebelum Try Out Dilaksanakan)

Indikator	No Pernyataan	Jumlah
1. Komponen kognitif : Pemberian kualitas di sukai dan tidak disukai, baik dan buruk tentang kepemimpinan kepala sekolah	3, 23, 28, 29 12, 20, 30,38,39	9
2. Komponen Afektif : Rasa mantap, rasa tergerak, rasa kagum, rasa bangga terhadap kepemimpinan kepala sekolah	10, 11, 26, 18, 27, 31 2, 4, 5, 15, 24, 36,37	13
3. Komponen Konatif Kecenderungan untuk membantu, memuji, mendukung, menghindari hal yang mengganggu dan memfasilitasi cita - cita terhadap kepemimpinan kepala sekolah	1, 7, 8, 14, 16, 17, 21, 25, 32, 33, 34, 35 6, 9, 13, 19, 22,40	18
Jumlah		40

Lampiran 1.2.

KISI-KISI MOTIVASI BERPRESTASI (Sebelum Try Out Dilaksanakan)

No	Indikator	Nomor Pernyataan	Jumlah
1	Dorongan kerja untuk mencapai tujuan yang merangsang prestasi kerja.	2,3,4,6,7,1,5	7
2	Dorongan kerja untuk kebutuhan jasmani.	9,11,12,13,8,10,14	7
3	Dorongan kerja untuk kebutuhan keselamatan dan rasa aman.	15,16,17, 18,19,20,21,36,37	9
4	Dorongan bekerja sama dengan teman seprofesi.	22,27,28,23,24,25,26	7
5	Dorongan kerja untuk kompetensi diri.	29,31,32, 35,30,33,34,38,39,40	10
	Jumlah		40

Lampiran 1.3.

KISI-KISI KOMPETENSI GURU (Sebelum Try Out Dilaksanakan)

No	Indikator	Nomor Pernyataan	Jumlah
1	Merencanakan program pembelajaran.	4,8,13,17,18,19,26,31, 32	9
2	Pelaksanaan Pembelajaran. (kemampuan menguasai bahan, mengelola program pembelajaran, mengelola kelas, menggunakan media, menguasai landasan kependidikan, mengelola interaksi belajar mengajar, mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah)	1,2,3,5,20,21,22,23, 24,27, 36,37	12
3	Pelaksanaan Evaluasi pembelajaran. (kemampuan menilai prestasi siswa, mengenal; fungsi dan program pelayanan bimbingan dan penyuluhan, memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian pendidikan)	9,10,11, 12,15,16,	6
4	Pelaksanaan perbaikan dan pengayaan pembelajaran	6,7,14,25,28,29,30,33, 34,35,38,39,40	13
	Jumlah		40

Lampiran 1.4. Instrumen Penelitian

PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Kami datang untuk mengadakan penelitian dalam rangka penyelesaian tesis S2 teknologi pendidikan di Universitas Sebelas Maret. Dari sejumlah guru Sekolah Dasar di Kecamatan Wonogiri ternyata Bapak dan Ibu terpilih untuk menjadi responden penelitian.

Dalam rangka itu, kami sangat mengharapkan bantuan Bapak dan Ibu untuk memberikan jawaban pada setiap angket yang disediakan. Jawaban Bapak dan Ibu merupakan sumbangan yang berarti bagi peningkatan mutu pendidikan.

Sesuai dengan kode etik penelitian ilmiah, kami menjamin kerahasiaan sumber informasi, sehingga Bapak dan Ibu tidak perlu khawatir akan resiko apapun atas jawaban yang Bapak dan Ibu berikan.

Atas bantuan dan kerja sama yang baik ini, kami mengucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Suripto

1. Nama : (boleh tidak menyebutkan)
2. Jenis Kelamin : 1. Laki – laki 2. Perempuan
*)
3. Pendidikan Terakhir: 1. S₂ 2. S₁ 3. D₃ 4. Sarmud
4. Pengalaman mengajar :
 1. < 6 tahun
 2. 6 – 10 tahun
 3. 11 – 15 tahun
 4. > 15 tahun
5. Unit Kerja :
6. Penelitian ini tidak berpengaruh terhadap kondite Anda

Petunjuk :

Berilah tanda silang (X) pada salah satu alternatif jawaban yang sesuai dengan keadaan Bapak dan Ibu yang sebenarnya

Untuk variabel : Motivasi dan Sikap

- SS : Sangat Setuju
- S : *Setuju*
- E : *Entahlah*
- TS : *Tidak Setuju*
- STS : *Sangat Tidak Setuju*

Untuk Variabel : Kompetensi Guru

- ST : Sangat Tinggi
T : Tinggi
S : Sedang
R : Rendah
SR : Sangat Rendah

*) Lingkari angka di depannya

A. VARIABEL : Sikap Terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah

No.	Pernyataan	SS	S	E	TS	STS
	Faktor Internal					
1.	Saya berusaha menerima kepemimpinan kepala sekolah					
2.	Bimbingan dan pengarahan yang dilakukan oleh kepala sekolah adalah hal yang paling menjemukan					
3.	Saya akan marah jika ada fihak-fihak yang mengabaikan tugas yang diberikan oleh kepala sekolah					
4.	Saya benar-benar ikhlas jika mendapatkan tugas dari kepala sekolah					
5.	Saya merasa gugup jika berhadapan dengan kepala sekolah					
6.	Saya tetap merasa senang menerima tugas-tugas dari kepala sekolah					
7.						
8.						

9.	<i>Saya yakin, bahwa kepala sekolah berusaha meningkatkan kemampuan kerja guru</i>				
10.	<i>Kepala sekolah saya kelihatan gugup setiap menghadapi guru</i>				
11.	<i>Saya akan berusaha meningkatkan kinerja saya, baik ada maupun tidak ada kepala sekolah</i>				
12.	<i>Kepedulian kepala sekolah kepada guru membuat kemajuan kinerja guru</i>				
13.	<i>Saya senang jika berhadapan dengan kepala sekolah</i>				
14.	<i>Saya merasa senang, ternyata kepala sekolah saya mempunyai kemampuan kepemimpinan yang baik</i>				
15.					
16.	<i>Saya tidak pernah bosan untuk menerima tugas-tugas dari kepala sekolah</i>				
17.	<i>Saya yakin bahwa kepala sekolah bosan memberikan pengarahan kepada guru</i>				
18.	<i>Kepala sekolah senang mengarahkan guru mengembangkan pengetahuannya</i>				
19.	Faktor Eksternal				
20.	<i>Kepala sekolah kelihatan senang melihat kemajuan yang dicapai guru</i>				
21.	<i>Saya senang disupervisi oleh kepala sekolah</i>				
22.					

	<i>Kepemimpinan kepala sekolah cocok dengan kehendak guru</i>					
23.	<i>Saya yakin dengan supervisi kepala sekolah akan meningkatkan motivasi guru untuk lebih berprestasi</i>					
24.	<i>Saya memahami, bahwa supervisi adalah bagian tugas dari kepala sekolah</i>					
25.	<i>Saya akan menerapkan arahan-arahan yang diberikan kepala sekolah</i>					
26.	<i>Saya berpendapat, untuk meningkatkan kemampuan kepala sekolah, perlu banyak membaca buku-buku penunjang</i>					
27.	<i>Saya yakin, dengan banyak membaca, kepala sekolah akan makin dipercaya oleh guru</i>					
28.	<i>Kepala sekolah kelihatan tersiksa setiap akan menjadi pembina upacara</i>					
29.	<i>Saya senang setiap kepala sekolah mengarahkan tugas-tugas guru</i>					
30.	<i>Saya memahami bahwa tugas kepala sekolah memang tidak mudah</i>					
31.	<i>Saya yakin, bahwa kepala sekolah sangat bangga dengan kemampuan guru</i>					
32.	<i>Kepala sekolah selalu mengikuti perkembangan IPTEK yang mendukung pengembangan profesi melalui kegiatan ilmiah</i>					
33.						
34.						

35.	<i>Kepala sekolah selalu mengarahkan guru untuk melaksanakan penelitian di bidang pendidikan</i>					
36.	<i>Kepala sekolah selalu mengarahkan kepada guru agar menggunakan pendekatan kontekstual dalam KBM</i>					
37.	<i>Guru-guru selalu mengikuti kepala sekolah dalam pengarahannya</i>					
38.	<i>penggunaan pendekatan kontekstual</i>					
39.	<i>Saya senang, kepala sekolah juga memahami pengembangan silabus dalam KBK</i>					
40	<i>Saya senang, karena kemampuan saya meningkat berkat bimbingan kepala sekolah</i>					
	<i>Kepala sekolah selalu terbuka menerima laporan guru</i>					
	<i>Kepala sekolah selalu menindaklanjuti laporan yang disampaikan oleh guru</i>					
	<i>Saya senang menjadi guru di sini, karena kepala sekolah sangat mendukung tugas saya</i>					
	<i>Guru-guru rajin melaksanakan tugas, karena selalu diawasi kepala sekolah</i>					
	<i>Kepala sekolah selalu menjelaskan kepada guru mengenai konsep pendidikan dasar dan menengah</i>					
	<i>Kepala sekolah selalu mengingatkan kepada guru selalu meningkatkan substansi materi yang diajarkan</i>					

	<i>Saya yakin kepala sekolah sangat paham dengan struktur pengetahuan</i>					
--	---	--	--	--	--	--

B. VARIABEL : Motivasi Berprestasi

No.	Pernyataan	SS	S	E	TS	STS
1.	<i>Saya senang berusaha meningkatkan kemampuan dan keterampilan mengajar</i>					
2.	<i>Saya senang aktivitas siswa dalam mengembangkan ilmu pengetahuan</i>					
3.	<i>Saya yakin bahwa dalam hidup saya, mengajar adalah segala-galanya.</i>					
4.	<i>Saya akan selalu berusaha meningkatkan kemampuan mengajar saya.</i>					
5.	<i>Saya akan mencurahkan kemampuan dalam melaksanakan tugas sebagai guru.</i>					
6.	<i>Saya merasa bangga karena masyarakat menganggap saya sebagai gudang ilmu.</i>					
7.	<i>Saya yakin bahwa bekerja sebagai guru memperoleh banyak kemudahan.</i>					
8.	<i>Saya yakin bahwa tinggi rendahnya gaji tidak mempengaruhi pengabdian saya sebagai guru.</i>					
9.	<i>Saya yakin, meskipun gaji tinggi, saya tidak suka jadi guru.</i>					
10.	<i>Saya suka jadi guru, meskipun</i>					
11.						
12.						

	<i>imbalan gajinya kecil.</i>					
13.	<i>Saya akan berusaha mengunjungi perpustakaan setiap ada kesempatan.</i>					
14.	<i>Saya akan selalu membaca setiap materi yang akan saya ajarkan.</i>					
15.	<i>Saya merasa yakin, bahwa saya tidak perlu lagi menambah literatur buku.</i>					
16.	<i>Saya akan berusaha untuk meningkatkan kemampuan saya di</i>					
17.	<i>bidang pendidikan.</i>					
18.	<i>Saya yakin, bahwa menjadi guru merupakan langkah awal untuk mendapatkan jabatan struktural.</i>					
19.	<i>Saya senang menjadi guru, karena mudah naik pangkat.</i>					
20.	<i>Saya tidak pernah berfikir menjadi kepala sekolah.</i>					
21.	<i>Saya akan berusaha mencurahkan seluruh kemampuan saya untuk mencukupi kebutuhan rumah tangga.</i>					
22.	<i>Saya yakin, meskipun gaji saya cukup, tetapi saya merasa belum adil.</i>					
23.	<i>Saya akan berusaha meningkatkan kerja sama antar sesama guru bidang studi agar dapat meningkatkan hasil belajar siswa.</i>					
24.	<i>Saya senang menolong sesama guru bidang studi untuk keberhasilan siswa.</i>					
25.	<i>Saya selalu berusaha mencoba</i>					

26.	<i>melakukan kegiatan baru agar siswa lebih terampil dalam pelajaran yang saya ampu.</i>					
27.	<i>Saya yakin bahwa guru harus bertanggung jawab untuk meningkatkan hasil belajar siswa.</i>					
28.	<i>Saya yakin, bahwa seorang guru harus mementingkan kelompok dari pada kepentingan individu.</i>					
29.	<i>Saya yakin bahwa seorang guru lebih mementingkan prestasi kerja dari pada kepentingan kelompok.</i>					
30.	<i>Menurut keyakinan saya, guru yang baik tidak perlu bekerja sama.</i>					
31.	<i>Saya akan berusaha menjadi anggota organisasi profesi.</i>					
32.	<i>Saya akan berusaha lebih mementingkan kerja daripada terlibat sebagai anggota perkumpulan bukan profesi.</i>					
33.	<i>Saya senang kepada teman saya yang berprestasi baik.</i>					
34.	<i>Saya akan berusaha untuk mengajar bidang studi yang saya ampu.</i>					
35.	<i>Saya lebih suka mengajar kelas yang siswanya cerdas-cerdas.</i>					
36.	<i>Saya akan berusaha untuk tidak pernah menyimpang dari aturan dalam melaksanakan tugas.</i>					
37.	<i>Saya akan berusaha selalu memberikan penilaian yang objektif untuk kemampuan belajar siswa.</i>					
38.						

39.	<i>Saya akan berusaha rajin melaksanakan tugas, karena kepala sekolah selalu memperhatikan saya.</i>					
40.	<p><i>Saya tetap senang mengajarkan bidang studi yang saya ampu, meskipun sarana tidak memadai.</i></p> <p><i>Saya tidak pernah berusaha mendiskusikan hasil penilaian kemampuan siswa dengan orang lain.</i></p> <p><i>Saya senang membaca berita penemuan bidang ilmu pengetahuan dan teknologi.</i></p> <p><i>Saya bangga mengajarkan bidang studi saya, karena bidang studi saya ini lebih penting dari yang lain.</i></p> <p><i>Saya bercita-cita menjadi guru yang ahli di bidang saya.</i></p> <p><i>Saya bercita-cita menjadi seorang peneliti dalam bidang pendidikan.</i></p>					

C. VARIABEL : Kompetensi Guru.

No.	Pernyataan	ST	T	S	R	SR
1	<i>Untuk melaksanakan tugas sebagai guru, seberapa tinggi materi pembelajaran yang Anda berikan.</i>					
2	<i>Seberapa besar perhatian siswa Anda sekarang terhadap mata pelajaran yang Anda kelola</i>					
3	<i>Seberapa besar disiplin siswa Anda terhadap kegiatan pembelajaran bidang studi yang Anda kelola.</i>					

4	<i>Seberapa besar pengaruh persiapan mengajar harian Anda terhadap pengelolaan kegiatan pembelajaran yang Anda berikan.</i>					
5	<i>Seberapa besar pengaruh program persiapan mengajar terhadap pengelolaan kelas yang Anda berikan.</i>					
6	<i>Seberapa besar keberanian siswa Anda untuk bertanya atau menanggapi permasalahan selama kegiatan pembelajaran.</i>					
7	<i>Seberapa besar penggunaan alat peraga yang Anda pergunakan mampu mempengaruhi motivasi belajar siswa.</i>					
8	<i>Seberapa besar pendayagunaan alat peraga dalam pembelajaran pada pokok bahasan awal pada bidang studi yang Anda ampu.</i>					
9	<i>Seberapa besar kemampuan Anda memahami landasan, program, dan pengembangan kurikulum mata pelajaran yang Anda ampu.</i>					
10	<i>Untuk melaksanakan tugas sebagai guru, seberapa tinggi kualitas materi pembelajaran yang Anda berikan.</i>					
11	<i>Dalam menyampaikan materi pembelajaran, seberapa besar Anda memanfaatkan lingkungan sebagai sumber belajar.</i>					
12	<i>Seberapa besar Anda menggunakan contoh kehidupan sehari-hari untuk memudahkan pemahaman siswa terhadap materi mata pelajaran yang Anda sampaikan.</i>					
13						

14	Seberapa besar kemampuan Anda memahami fungsi Silabus dalam Kurikulum Berbasis Kompetensi SMA sekarang ini.					
15	Seberapa besar kemampuan Anda memahami Analisis Materi Pembelajaran pada mata pelajaran yang Anda ampu.					
16	Seberapa besar kemampuan Anda memahami sistem penilaian dalam KBK SMA.					
17	Seberapa besar kemampuan Anda memahami pengelolaan hasil penilaian siswa.					
18	Seberapa besar kemampuan Anda dalam menggunakan hasil penilaian.					
19	Seberapa besar kemampuan Anda menganalisis hasil penilaian.					
20	Seberapa besar kemampuan Anda merumuskan Tujuan Pembelajaran Khusus (TPK) pada jenjang kognitif.					
21	Seberapa besar kemampuan Anda merumuskan Tujuan Pembelajaran Khusus (TPK) pada jenjang afektif.					
22	Seberapa besar kemampuan Anda merumuskan Tujuan Pembelajaran Khusus (TPK) pada jenjang psikomotor.					
23	Seberapa besar kemampuan Anda memahami konsepsi belajar.					
24	Bagaimana kemampuan Anda memahami strategi pembelajaran induktif pada mata pelajaran yang Anda ampu.					
25						
26						

27	<i>Seberapa besar kemampuan Anda memahami strategi pembelajaran deduktif dalam mata pelajaran yang Anda ampu</i>					
28	<i>Seberapa besar kemampuan Anda memahami macam-macam metode pembelajaran.</i>					
29	<i>Seberapa besar kemampuan Anda memahami pengertian tiap-tiap metode pembelajaran.</i>					
30	<i>Seberapa besar kemampuan Anda memahami penggunaan tiap-tiap metode pembelajaran.</i>					
31	<i>Seberapa besar kemampuan Anda memahami kelebihan dan kelemahan masing-masing metode pembelajaran.</i>					
32	<i>Seberapa besar kemampuan Anda memahami/memilih metode pembelajaran yang tepat.</i>					
33	<i>Seberapa besar kemampuan Anda memahami macam-macam strategi pembelajaran dalam pendekatan kontekstual.</i>					
34	<i>Seberapa besar kemampuan Anda dalam menguasai keterampilan dasar pembelajaran dalam mata pelajaran yang Anda ampu.</i>					
35	<i>Seberapa besar kemampuan Anda dalam menerapkan keterampilan dasar pembelajaran dalam mata pelajaran yang Anda ampu.</i>					
36	<i>Seberapa besar kemampuan Anda dalam memberikan penguatan sebagai salah satu keterampilan dasar pembelajaran dalam mata</i>					

37	<i>pelajaran yang Anda ampu.</i>					
38	<i>Seberapa besar kemampuan Anda dalam menyusun kisi-kisi evaluasi pada mata pelajaran yang Anda ampu.</i>					
39	<i>Seberapa besar kemampuan Anda dalam memahami konsep bimbingan dan konseling.</i>					
40	<i>Seberapa besar kemampuan Anda dalam memahami fungsi bimbingan dan konseling.</i>					
	<i>Seberapa besar kemampuan Anda dalam memahami jenis-jenis administrasi sekolah.</i>					
	<i>Seberapa besar kemampuan Anda dalam menguasai pengisian format administrasi sekolah.</i>					
	<i>Seberapa besar kemampuan Anda dalam menganalisis penyelenggaraan administrasi sekolah.</i>					
	<i>Seberapa besar kemampuan Anda dalam memahami, menyelenggarakan, dan memanfaatkan hasil penelitian di bidang pendidikan</i>					

Lampiran 1.5.

KISI-KISI SIKAP TERHADAP KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

(Setelah Try Out Dilaksanakan)

Indikator	No Pernyataan	Jumlah
2. Komponen kognitif : Pemberian kualitas di sukai dan tidak disukai, baik dan buruk tentang kepemimpinan kepala sekolah	3, 23, 28, 29 12, 20, 30	7
2. Komponen Afektif : Rasa mantap, rasa tergerak, rasa kagum, rasa bangga terhadap kepemimpinan kepala sekolah	10, 11, 26, 18, 27, 31 2, 4, 5, 15, 24	11
3. Komponen Konatif Kecenderungan untuk membantu, memuji, mendukung, menghindari hal yang mengganggu dan memfasilitasi cita - cita terhadap kepemimpinan kepala sekolah	1, 7, 8, 14, 16, 17, 21, 25, 32, 33, 34, 35 6, 9, 13, 19, 22	17
Jumlah		35

Lampiran 1.6.

KISI-KISI MOTIVASI BERPRESTASI (Setelah Try Out Dilaksanakan)

No	Indikator	Nomor Pernyataan	Jumlah
1	Dorongan kerja untuk mencapai tujuan yang merangsang prestasi kerja.	2,3,4,6,7,1,5	7
2	Dorongan kerja untuk kebutuhan jasmani.	9,11,12,13,8,10,14	7
3	Dorongan kerja untuk kebutuhan keselamatan dan rasa aman.	15,16,17, 18,19,20,21	7
4	Dorongan bekerja sama dengan teman seprofesi.	22,27,28,23,24,25,26	7
5	Dorongan kerja untuk kompetensi diri.	29,31,32, 35,30,33,34	7
	Jumlah		35

Lampiran 1.7.

KISI-KISI KOMPETENSI GURU (Setelah Try Out Dilaksanakan)

No	Indikator	Nomor Pernyataan	Jumlah
1	Merencanakan program pembelajaran.	4,8,13,17,18,19,26,31, 32	9
2	Pelaksanaan Pembelajaran. (kemampuan menguasai bahan, mengelola program pembelajaran, mengelola kelas, menggunakan media, menguasai landasan kependidikan, mengelola interaksi belajar mengajar, mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah)	1,2,3,5,20,21,22,23, 24,27	10
3	Pelaksanaan Evaluasi pembelajaran. (kemampuan menilai prestasi siswa, menegal; fungsi dan program pelayanan bimbingan dan penyuluhan, memahami prinsip- prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian pendidikan)	9,10,11, 12,15,16,	6
4	Pelaksanaan perbaikan dan pengayaan pembelajaran	6,7,14,25,28,29,30,33, 34,35	10
	Jumlah		35

Lampiran 1.8. Instrumen Penelitian

PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Kami datang untuk mengadakan penelitian dalam rangka penyelesaian tesis S2 teknologi pendidikan di Universitas Sebelas Maret. Dari sejumlah guru Sekolah Dasar di Kecamatan Wonogiri ternyata Bapak dan Ibu terpilih untuk menjadi responden penelitian.

Dalam rangka itu, kami sangat mengharapkan bantuan Bapak dan Ibu untuk memberikan jawaban pada setiap angket yang disediakan. Jawaban Bapak dan Ibu merupakan sumbangan yang berarti bagi peningkatan mutu pendidikan.

Sesuai dengan kode etik penelitian ilmiah, kami menjamin kerahasiaan sumber informasi, sehingga Bapak dan Ibu tidak perlu khawatir akan resiko apapun atas jawaban yang Bapak dan Ibu berikan.

Atas bantuan dan kerja sama yang baik ini, kami mengucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Suripto

7. Nama : (boleh tidak menyebutkan)
8. Jenis Kelamin : 1. Laki – laki 2. Perempuan *)
9. Pendidikan Terakhir: 1. S₂ 2. S₁ 3. D₃ 4. Sarmud
10. Pengalaman mengajar :
1. < 6 tahun
 2. 6 – 10 tahun
 3. 11 – 15 tahun
 4. > 15 tahun
11. Unit Kerja :
12. Penelitian ini tidak berpengaruh terhadap kondite Anda

Petunjuk :

Berilah tanda silang (X) pada salah satu alternatif jawaban yang sesuai dengan keadaan Bapak dan Ibu yang sebenarnya

Untuk variabel : Motivasi dan Sikap

- SS : Sangat Setuju
- S : Setuju
- E : Entahlah
- TS : Tidak Setuju
- STS : Sangat Tidak Setuju

Untuk Variabel : Kompetensi Guru

- ST : Sangat Tinggi
- T : Tinggi
- S : Sedang

R : Rendah
 SR : Sangat Rendah

*) Lingkari angka di depannya

A. VARIABEL : Sikap Terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah

No.	Pernyataan	SS	S	E	TS	STS
	Faktor Internal					
1.	Saya berusaha menerima kepemimpinan kepala sekolah					
2.	Bimbingan dan pengarahan yang dilakukan oleh kepala sekolah adalah hal yang paling menjemukan					
3.	Saya akan marah jika ada fihak-fihak yang mengabaikan tugas yang diberikan oleh kepala sekolah					
4.	Saya benar-benar ikhlas jika mendapatkan tugas dari kepala sekolah					
5.	Saya merasa gugup jika berhadapan dengan kepala sekolah					
6.	Saya tetap merasa senang menerima tugas-tugas dari kepala sekolah					
7.	Saya yakin, bahwa kepala sekolah berusaha meningkatkan kemampuan kerja guru					
8.	Kepala sekolah saya kelihatan gugup setiap menghadapi guru					
9.	Saya akan berusaha meningkatkan kinerja saya, baik ada maupun					
10.						

11.	<i>tidak ada kepala sekolah</i>				
12.	<i>Kepedulian kepala sekolah kepada guru membuat kemajuan kinerja guru</i>				
13.	<i>Saya senang jika berhadapan dengan kepala sekolah</i>				
14.	<i>Saya tidak pernah bosan untuk menerima tugas-tugas dari kepala sekolah</i>				
15.	<i>Kepala sekolah senang mengarahkan guru mengembangkan pengetahuannya</i>				
16.	Faktor Eksternal				
17.	<i>Kepala sekolah kelihatan senang melihat kemajuan yang dicapai guru</i>				
18.	<i>Saya senang disupervisi oleh kepala sekolah</i>				
19.	<i>Kepemimpinan kepala sekolah cocok dengan kehendak guru</i>				
20.	<i>Saya yakin dengan supervisi kepala sekolah akan meningkatkan motivasi guru untuk lebih berprestasi</i>				
21.	<i>Saya memahami, bahwa supervisi adalah bagian tugas dari kepala sekolah</i>				
22.	<i>Saya akan menerapkan arahan-arahan yang diberikan kepala sekolah</i>				
23.	<i>Saya berpendapat, untuk meningkatkan kemampuan kepala</i>				
24.	<i>Saya berpendapat, untuk meningkatkan kemampuan kepala</i>				

25.	<i>sekolah, perlu banyak membaca buku-buku penunjang</i>				
26.	<i>Saya yakin, dengan banyak membaca, kepala sekolah akan makin dipercaya oleh guru</i>				
27.	<i>Kepala sekolah kelihatan tersiksa setiap akan menjadi pembina upacara</i>				
28.	<i>Saya senang setiap kepala sekolah mengarahkan tugas-tugas guru</i>				
29.	<i>Saya memahami bahwa tugas kepala sekolah memang tidak mudah</i>				
30.	<i>Saya yakin, bahwa kepala sekolah sangat bangga dengan kemampuan guru</i>				
31.	<i>Kepala sekolah selalu mengarahkan guru untuk melaksanakan penelitian di bidang pendidikan</i>				
32.					
33.	<i>Kepala sekolah selalu mengarahkan kepada guru agar menggunakan pendekatan kontekstual dalam KBM</i>				
34.	<i>Guru-guru selalu mengikuti kepala sekolah dalam pengarahannya penggunaan pendekatan kontekstual</i>				
35.	<i>Saya senang, kepala sekolah juga memahami pengembangan silabus dalam KBK</i>				
	<i>Kepala sekolah selalu terbuka menerima laporan guru</i>				
	<i>Kepala sekolah selalu menindaklanjuti laporan yang</i>				

	<p><i>disampaikan oleh guru</i></p> <p><i>Saya senang menjadi guru di sini, karena kepala sekolah sangat mendukung tugas saya</i></p> <p><i>Guru-guru rajin melaksanakan tugas, karena selalu diawasi kepala sekolah</i></p> <p><i>Kepala sekolah selalu menjelaskan kepada guru mengenai konsep pendidikan dasar dan menengah</i></p> <p><i>Kepala sekolah selalu mengingatkan kepada guru selalu meningkatkan substansi materi yang diajarkan</i></p>					
--	---	--	--	--	--	--

B. VARIABEL : Motivasi Berprestasi

No.	Pernyataan	SS	S	E	TS	STS
1.	<i>Saya senang berusaha meningkatkan kemampuan dan keterampilan mengajar</i>					
2.	<i>Saya yakin bahwa dalam hidup saya, mengajar adalah segala-galanya.</i>					
3.	<i>Saya akan selalu berusaha meningkatkan kemampuan mengajar saya.</i>					
4.	<i>Saya akan mencurahkan kemampuan dalam melaksanakan tugas sebagai guru.</i>					
5.	<i>Saya merasa bangga karena masyarakat menganggap saya sebagai gudang ilmu.</i>					
6.	<i>Saya merasa bangga karena masyarakat menganggap saya sebagai gudang ilmu.</i>					

7.	<i>Saya yakin bahwa tinggi rendahnya gaji tidak mempengaruhi pengabdian saya sebagai guru.</i>					
8.						
9.	<i>Saya yakin, meskipun gaji tinggi, saya tidak suka jadi guru.</i>					
10.	<i>Saya suka jadi guru, meskipun imbalan gajinya kecil.</i>					
11.	<i>Saya akan berusaha mengunjungi perpustakaan setiap ada kesempatan.</i>					
12.	<i>Saya akan selalu membaca setiap materi yang akan saya ajarkan.</i>					
13.	<i>Saya merasa yakin, bahwa saya tidak perlu lagi menambah literatur buku.</i>					
14.	<i>Saya akan berusaha untuk meningkatkan kemampuan saya di bidang pendidikan.</i>					
15.						
16.	<i>Saya yakin, bahwa menjadi guru merupakan langkah awal untuk mendapatkan jabatan struktural.</i>					
17.	<i>Saya senang menjadi guru, karena mudah naik pangkat.</i>					
18.	<i>Saya tidak pernah berfikir menjadi kepala sekolah.</i>					
19.	<i>Saya akan berusaha mencurahkan seluruh kemampuan saya untuk mencukupi kebutuhan rumah tangga.</i>					
20.	<i>Saya yakin, meskipun gaji saya cukup, tetapi saya merasa belum adil.</i>					
	<i>Saya akan berusaha meningkatkan</i>					

21.	<i>kerja sama antar sesama guru bidang studi agar dapat meningkatkan hasil belajar siswa.</i>					
22.	<i>Saya senang menolong sesama guru bidang studi untuk keberhasilan siswa.</i>					
23.	<i>Saya yakin bahwa guru harus bertanggung jawab untuk meningkatkan hasil belajar siswa.</i>					
24.	<i>Saya yakin, bahwa seorang guru harus mementingkan kelompok dari pada kepentingan individu.</i>					
25.	<i>Saya yakin bahwa seorang guru lebih mementingkan prestasi kerja dari pada kepentingan kelompok.</i>					
26.	<i>Menurut keyakinan saya, guru yang baik tidak perlu bekerja sama.</i>					
27.	<i>Saya akan berusaha lebih mementingkan kerja daripada terlibat sebagai anggota perkumpulan bukan profesi.</i>					
28.	<i>Saya senang kepada teman saya yang berprestasi baik.</i>					
29.	<i>Saya akan berusaha untuk mengajar bidang studi yang saya ampu.</i>					
30.	<i>Saya lebih suka mengajar kelas yang siswanya cerdas-cerdas.</i>					
31.	<i>Saya akan berusaha untuk tidak pernah menyimpang dari aturan dalam melaksanakan tugas.</i>					
32.	<i>Saya akan berusaha selalu memberikan penilaian yang objektif untuk kemampuan belajar siswa.</i>					
33.						

34.	<i>Saya akan berusaha rajin melaksanakan tugas, karena kepala sekolah selalu memperhatikan saya.</i>					
35.	<p><i>Saya tetap senang mengajarkan bidang studi yang saya ampu, meskipun sarana tidak memadai.</i></p> <p><i>Saya tidak pernah berusaha mendiskusikan hasil penilaian kemampuan siswa dengan orang lain.</i></p> <p><i>Saya senang membaca berita penemuan bidang ilmu pengetahuan dan teknologi.</i></p> <p><i>Saya bangga mengajarkan bidang studi saya, karena bidang studi sara ini lebih penting dari yang lain.</i></p> <p><i>Saya bercita-cita menjadi seorang peneliti dalam bidang pendidikan.</i></p>					

C. VARIABEL : Kompetensi Guru.

No.	Pernyataan	ST	T	S	R	SR
1.	<i>Seberapa besar perhatian siswa Anda sekarang terhadap mata pelajaran yang Anda kelola</i>					
2	<i>Seberapa besar disiplin siswa Anda terhadap kegiatan pembelajaran bidang studi yang Anda kelola.</i>					
3	<i>Seberapa besar pengaruh persiapan mengajar harian Anda terhadap pengelolaan kegiatan pembelajaran yang Anda berikan.</i>					
4	<i>Seberapa besar pengaruh program persiapan mengajar terhadap pengelolaan kelas yang Anda</i>					

5	berikan. <i>Seberapa besar keberanian siswa Anda untuk bertanya atau menanggapi permasalahan selama kegiatan pembelajaran.</i>					
6	<i>Seberapa besar penggunaan alat peraga yang Anda gunakan mampu mempengaruhi motivasi belajar siswa.</i>					
7	<i>Seberapa besar pendayagunaan alat peraga dalam pembelajaran pada pokok bahasan awal pada bidang studi yang Anda ampu.</i>					
8	<i>Seberapa besar kemampuan Anda memahami landasan, program, dan pengembangan kurikulum mata pelajaran yang Anda ampu.</i>					
9	<i>Untuk melaksanakan tugas sebagai guru, seberapa tinggi kualitas materi pembelajaran yang aAnda berikan.</i>					
10	<i>Dalam menyampaikan materi pembelajaran, seberapa besar Anda memanfaatkan lingkungan sebagai sumber belajar.</i>					
11	<i>Seberapa besar kemampuan Anda memahami fungsi Silabus dalam Kurikulum Berbasis Kompetensi SMA sekarang ini.</i>					
12.	<i>Seberapa besar kemampuan Anda memahami Analisis Materi Pembelajaran pada mata pelajaran yang Anda ampu.</i>					
13	<i>Seberapa besar kemampuan Anda memahami sistem penilaian dalam KBK SMA.</i>					
14						
15						

16	<i>Seberapa besar kemampuan Anda memahami pengelolaan hasil penilaian siswa.</i>					
17	<i>Seberapa besar kemampuan Anda dalam menggunakan hasil penilaian.</i>					
18	<i>Seberapa besar kemampuan Anda menganalisis hasil penilaian.</i>					
19	<i>Seberapa besar kemampuan Anda merumuskan Tujuan Pembelajaran Khusus (TPK) pada jenjang kognitif.</i>					
20	<i>Seberapa besar kemampuan Anda merumuskan Tujuan Pembelajaran Khusus (TPK) pada jenjang psikomotor.</i>					
21	<i>Seberapa besar kemampuan Anda memahami konsepsi belajar.</i>					
22	<i>Bagaimana kemampuan Anda memahami strategi pembelajaran induktif pada mata pelajaran yang Anda ampu.</i>					
23	<i>Seberapa besar kemampuan Anda memahami strategi pembelajaran deduktif dalam mata pelajaran yang Anda ampu</i>					
24	<i>Seberapa besar kemampuan Anda memahami macam-macam metode pembelajaran.</i>					
25	<i>Seberapa besar kemampuan Anda memahami pengertian tiap-tiap metode pembelajaran.</i>					
26	<i>Seberapa besar kemampuan Anda memahami penggunaan tiap-tiap metode pembelajaran.</i>					
27	<i>Seberapa besar kemampuan Anda</i>					

28	memahami kelebihan dan kelemahan masing-masing metode pembelajaran.				
	Seberapa besar kemampuan Anda memahami/memilih metode pembelajaran yang tepat.				
29	Seberapa besar kemampuan Anda memahami macam-macam strategi pembelajaran dalam pendekatan kontekstual.				
30	Seberapa besar kemampuan Anda dalam menguasai keterampilan dasar pembelajaran dalam mata pelajaran yang Anda ampu.				
31	Seberapa besar kemampuan Anda dalam menerapkan keterampilan dasar pembelajaran dalam mata pelajaran yang Anda ampu.				
32	Seberapa besar kemampuan Anda dalam memberikan penguatan sebagai salah satu keterampilan dasar pembelajaran dalam mata pelajaran yang Anda ampu.				
33	Seberapa besar kemampuan Anda dalam menyusun kisi-kisi evaluasi pada mata pelajaran yang Anda ampu.				
34	Seberapa besar kemampuan Anda dalam memahami konsep bimbingan dan konseling.				
35	Seberapa besar kemampuan Anda dalam memahami jenis-jenis administrasi sekolah.				
	Seberapa besar kemampuan Anda dalam menguasai pengisian format administrasi sekolah.				

	<i>Seberapa besar kemampuan Anda dalam menganalisis penyelenggaraan administrasi sekolah.</i>					
--	---	--	--	--	--	--