

**ANALISIS KINERJA KEPALA SEKOLAH TERHADAP
MOTIVASI DAN KEPUASAN KINERJA GURU SD DI
KECAMATAN CURIO KABUPATEN ENREKANG**

OLEH

ARWINI PUSPITA

4618106002

UNIVERSITAS

BOSOWA



**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN DASAR
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS BOSOWA
2021**

HALAMAN PENGESAHAN

1. Judul : Analisis Kinerja Kepala Sekolah Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kinerja Guru SD di Kecamatan Curio Kabupaten Enrekang
2. Nama Mahasiswa : Arwini Puspita
3. NIM : 4618106002
4. Program Studi : Magister Pendidikan Dasar

Menyetujui
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Dr. Sundari Hamid, M.Si

Pembimbing II

Dr. Mas'ud Muhammadiyah, M.Si

Mengetahui :

Direktur

Program Pascasarjana



Prof. Dr. Batara Surya, S.T., M.Si
NIDN. 0913017402

Ketua Program Studi Magister
Pendidikan Dasar

Dr. Sundari Hamid, M.Si
NIDN. 0924037001

HALAMAN PENERIMAAN

Pada Hari/tanggal :
Tesis atas nama : Arwini Puspita
NIM : 4618106002

Telah Diterima Oleh Panitia Ujian Tesis Program Pascasarjana Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Untuk Memperoleh Gelar Magister Pada Program Studi Magister Pendidikan Dasar.

PANITIA UJIAN TESIS

Ketua : Dr. Sundari Hamid, M.Si

Sekretaris : Dr. Mas'ud Muhammadiyah, M.Si

Anggota Penguji : 1. Prof. Dr. Muhammad Yunus, M.Pd

1. Dr. A. Hamsiah, M.Pd

Makassar, Maret 2021
Direktur.



Prof. Dr. Batara Surva, S.T., M.Si
NIDN. 0913017402

PERNYATAAN KEORISINILAN

Saya menyatakan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu perguruan tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan dalam daftar pustaka.

Makassar, 1 Maret 2021



ARWINI PUSPITA

PRAKATA



Alhamdulillahirabbil'alamiin penulis panjatkan kepada Allah SWT Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “Analisis Kinerja Kepala Sekolah Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kinerja Guru SD di Kecamatan Curio Kabupaten Enrekang”.

Tesis ini merupakan tugas akhir guna memperoleh gelar Magister (S2) pada Prodi Magister Pendidikan Dasar Universitas Bosowa.

Penulis menyadari dengan sepenuh hati bahwa untuk menyelesaikan penyusunan tesis ini telah melalui berbagai halangan dan rintangan olehnya itu pada kesempatan ini penulis ingin menghanturkan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua tercinta Ayahanda Thamrin dan Ibunda yang tidak henti-hentinya memberikan kasih sayang, nasehat, kepercayaan, support yang diberikan selama ini dan motivasi yang tak pernah putus, memberikan saran, dorongan hingga selesainya tesis ini. Oleh karena itu, dengan kerendahan hati penulis juga mengucapkan terima kasih kepada:

1. Rektor Universitas Bosowa Prof. Dr. Ir. Muhammad Saleh Pallu, M.Eng., selaku rektor Universitas Bosowa yang telah memberikan wadah dan fasilitas pada lembaga yang dipimpinya, sehingga perkuliahaan dilancarkan hingga penyelesaian tugas akhir ini.

2. Prof. Dr. Batara Surya, ST., M.Si, selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Bosowa yang telah memberi arahan selama proses perkuliahan dan penyusunan tesis
3. Dr. Sundari Hamid, M.Si, selaku Ketua Program Studi Pendidikan Dasar Pascasarjana Universitas Bosowa. Dan dosen pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, arahan dan motivasi selama penyusunan tesis hingga selesainya tesis ini serta ilmu yang diberikan selama masa studi pada prodi Magister Pendidikan Dasar Pascasarjana Universitas Bosowa.
4. Dr. Mas'ud Muhammadiyah, M.Si, selaku dosen pembimbing II yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, arahan dan motivasi selama penyusunan tesis hingga selesainya tesis ini serta ilmu yang diberikan selama masa studi pada prodi Magister Pendidikan Dasar Pascasarjana Universitas Bosowa.
5. Prof. Dr. Muhammad Yunus, M.Pd, selaku dosen penguji yang telah meluangkan waktu untuk menguji tesis ini dan telah banyak memberikan koreksi dan saran-saran dalam penyusunan tesis ini.
6. Dr. A. Hamsiah, M.Pd, selaku dosen penguji yang telah meluangkan waktu untuk menguji tesis ini dan telah banyak memberikan koreksi dan saran-saran dalam penyusunan tesis ini.
7. Seluruh dosen Pascasarjana Prodi Pendidikan Dasar yang telah memberikan ilmu dan motivasi selama masa pendidikan beserta seluruh Staf Administrasi Pascasarjana Universitas Bosowa, terima kasih atas bantuannya dan kelancaran dalam pengurusan administrasi.

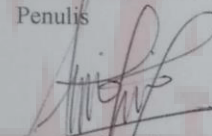
8. Terima kasih kepada Pemerintah Kabupaten Enrekang Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian di 6 (enam) sekolah tersebut.

9. Teman-teman seperjuangan angkatan 2018 di Program Studi Magister Pendidikan Dasar.

Tesis ini masih jauh dari sempurna. Apabila terdapat kesalahan dalam tesis ini, sepenuhnya menjadi tanggungjawab peneliti. Kritik dan saran konstruktif yang lebih menyempurnakan tesis ini. Semoga kebaikan yang diberikan oleh semua pihak menjadi amal jariyah dan mendapat pahala di sisi Allah SWT. Aamiin yaa Robbal'alamiin.

Penulis berharap tesis ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca dan pihak-pihak yang bersangkutan.

Makassar, 6 Maret 2021
Penulis



Arwini Huspita

ABSTRAK

Arwini Puspita, 2020. *Analisis Kinerja Kepala Sekolah Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kinerja Guru SD di Kecamatan Curio Kabupaten Enrekang*. Tesis, Program Magister Pendidikan Dasar. Dibimbing oleh Dr. Sundari Hamid, M.Si, dan Dr. Mas'ud Muhammadiyah, M.Si.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kinerja kepala sekolah bisa mempengaruhi kinerja guru dan motivasi yang diberikan oleh kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja guru. jenis penelitian ini adalah berupa penelitian deskriptif kualitatif, maksudnya adalah dalam penelitian deskriptif kualitatif, dimana data yang dikumpulkan bukan berupa angka-angka melainkan data tersebut mungkin berasal dari naskah wawancara, catatan lapangan dokumen pribadi, catatan memo, dan dokumen resmi lainnya. subjek dalam penelitian ini adalah kepala sekolah dan guru dari enam sekolah dasar di Kecamatan Curio Kabupaten Enrekang. Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan metode observasi, wawancara dan angket. dan dalam penelitian tentang motivasi kepala sekolah terhadap kinerja guru dari 6 sekolah dilaksanakan 5 asas yaitu (1) kepribadian dan sosial (2) kepemimpinan pembelajaran (3) pengembangan sekolah/madrasah, (4) manajemen sumber daya, (5) supervise pembelajaran. Dari kelima asas tersebut terdapat kepala sekolah memiliki kategori tinggi dan ada kepala sekolah memiliki kategori Sedang.

Kata Kunci: Kinerja, motivasi, supervisi pembelajaran.

ABSTRACT

Arwini Puspita, 2021. Principal Performance Analysis of Motivation and Performance Satisfaction of Primary School Teachers in Curio District, Enrekang Regency. Thesis, Master Program in Basic Education. Supervised by Dr. Sundari Hamid, M.Si, and Dr. Mas'ud Muhammadiyah, M.Si.

This study aims to determine whether the principal's performance can affect teacher performance and the motivation given by the principal can improve teacher performance. This type of research is in the form of qualitative descriptive research, which means in qualitative descriptive research, where the data collected is not in the form of numbers but the data may come from interview manuscripts, personal document field notes, memo notes, and other official documents. The subjects in this study were principals and teachers from 6 (six) elementary schools in Curio District, Enrekang Regency. The data in this study were collected using observation, interview and questionnaire methods. and in research on principal motivation towards teacher performance from 6 schools, 5 principles were implemented, namely (1) personality and social (2) learning leadership (3) school / madrasah development, (4) resource management, (5) learning supervision. Of the five principles, there are school principals in the high category and there are school principals in the Medium category.

Keywords: Performance, motivation, learning supervision.

DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PENERIMAAN	iii
PERNYATAAN KEORISINILAN	iv
PRAKATA	v
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	2
C. Tujuan Penelitian	2
D. Manfaat Penelitian	3
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	4
A. Deskripsi Kepala Sekolah	4
1. Pengertian Kepala Sekolah	4
2. Peran Kepala Sekolah	5
3. Standar Peraturan Perundang-Undangan tentang Kepala Sekolah	9
4. Syarat dan Ketentuan yang Harus dimiliki Seorang Kepala Sekolah	11
5. Kegiatan Pembinaan Kepala Sekolah.....	12
6. Pengembangan Karir Kepala Sekolah.....	13
B. Motivasi Guru	14
1. Pengertian Motivasi	14
2. Jenis-jenis Motivasi.....	15
3. Faktor-faktor Motivasi	16
C. Kepuasan Kinerja Guru.....	17
1. Pengertian Kinerja.....	18

2. Aspek-aspek yang Mempengaruhi Kinerja Guru.....	19
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru.....	20
D. Kerangka Pikir	21
BAB III METODE PENELITIAN	22
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	22
B. Lokasi Penelitian.....	22
C. Desain Penelitian.....	23
D. Instrument Penelitian	24
E. Sumber Data/Subjek Penelitian.....	24
F. Teknik Pengumpulan Data.....	26
G. Teknik Analisis Data.....	27
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	30
A. Gambaran Umum Kecamatan Curio.....	30
1. Aspek Geografis.....	30
2. Aspek Demografis.....	33
B. Temuan Penelitian.....	35
1. Kinerja Kepala Sekolah.....	35
2. Strategi Pengembangan Kompetensi Kepala Sekolah di Kecamatan Curio Kabupaten Enrekang.....	42
C. Hasil Penelitian	49
1. Kompetensi Kepala Sekolah	49
2. Pelaksanaan Program untuk Meningkatkan Kinerja Kepala Sekolah.....	50
3. Hambatan-hambatan yang di Hadapi Seorang Kepala sekolah	50
BAB V PENUTUP.....	52
1. Kesimpulan	52
2. Saran.....	52
DAFTAR PUSTAKA	54
LAMPIRAN.....	56
RIWAYAT HIDUP.....	81

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 4.1 Berdasarkan Luas, Jarak, Ketinggian Dari Permukaan Laut	33
Tabel 4.2 Berdasarkan Kewarganegaraan.....	34
Tabel 4.3 Berdasarkan Jenis Kelamin.....	34
Tabel 4.4 Aspek Kepribadian Sosial.....	35
Tabel 4.5 Aspek Kepemimpinan Pembelajaran	37
Tabel 4.6 Aspek Pengembangan Sekolah	38
Tabel 4.7 Aspek Manajemen Sumber daya.....	40
Tabel 4.8 Aspek Supervisi Pembelajaran.....	41



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	21
Gambar 4.1 Peta Kecamatan Curio.....	30



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kepala sekolah mempunyai posisi yang sangat dominan dan menjadi sentral dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah (Purba, 2009:2). Oleh karena itu, untuk menjadi kepala sekolah bukan hanya persyaratan yang bersifat administratif saja yang harus dipenuhi akan tetapi calon kepala sekolah harus memiliki kompetensi memadai, professional, berjiwa pemimpin yang selalu menjunjung kode etik sekolah. Kepala sekolah harus professional dan kompetensinya harus selalu di up grade sehingga mampu merespons tuntutan masyarakat dan pendidikan yang bermutu untuk menghadapi persaingan.

Guru sebagai induk pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi harus kritis dan dinamis serta produktif dalam menyikapi pokok permasalahan yang dibutuhkan siswa dan masyarakat. Sebagai pendidik, guru mempunyai tugas yang sangat signifikan untuk menjadikan anak didik mampu mengembangkan kompetensinya. Guru merupakan faktor penting yang besar pengaruhnya terhadap proses dan hasil belajar, bahkan sangat menentukan berhasil tidaknya peserta didik dalam belajar. Suryana (2010), kepemimpinan adalah kemampuan yang harus dimiliki oleh kepala sekolah tentang bagaimana menjalankan kepemimpinannya sehingga bawahan dapat bergerak sesuai dengan yang diinginkan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya.

Marlina dan Aliman (2018:29). Sekolah adalah lembaga sosial yang tumbuh dan berkembang dari dan untuk masyarakat. Sekolah terikat terhadap tata aturan formal memiliki program dan target atau sasaran yang jelas serta struktur kepemimpinan penyelenggara atau pengelola yang resmi. Guru sebagai tenaga kependidikan merupakan salah satu factor penentu keberhasilan tujuan pendidikan, karena guru yang langsung bersinggungan dengan peserta didik, untuk memberikan bimbingan yang akan menghasilkan tamatan yang diharapkan.

Dari uraian tersebut diatas maka penulis berkeinginan meneliti tentang pengaruh kinerja kepala Sekolah terhadap kinerja dan kepuasan guru Sekolah Dasar di Kabupaten Enrekang.

B. Rumusan Masalah

Mengingat latar belakang diatas, maka dirumuskan permasalahan yang akan dibahas dalam hasil penelitian ini, yaitu:

1. Bagaimanakah kinerja kepala sekolah terhadap motivasi dan kepuasan kinerja guru?
2. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja kepala sekolah terhadap motivasi dan kepuasan kinerja guru?
3. Apa saja yang menjadi hambatan kinerja kepala sekolah terhadap motivasi dan kepuasan kinerja guru?

C. Tujuan Penelitian

Adapun Hasil Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mendeskripsikan bagaimanakah kinerja kepala sekolah terhadap motivasi dan kepuasan kinerja guru.
2. Mendeskripsikan faktor-faktor kinerja kepala sekolah terhadap motivasi dan kepuasan kinerja guru.
3. Mendeskripsikan hambatan kinerja kepala sekolah terhadap motivasi kepuasan guru.

D. Manfaat Hasil Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Untuk mengembangkan pengetahuan tentang kinerja kepala sekolah dan untuk membangun pengetahuan dan keilmuan tentang manajemen kepala sekolah berupa informasi dan referensi dalam meningkatkan kualitas pendidikan, khususnya dalam mengembangkan wawasan tentang kinerja kepala sekolah terhadap motivasi kinerja guru.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi sekolah, menjadi masukan untuk terus mengembangkan strategi dalam upaya meningkatkan kinerja guru.
- b. Bagi guru, memberi motivasi untuk terus mengasah kemampuan diri dalam meningkatkan profesionalitas kerja.
- c. Bagi peneliti lain, menjadi rujukan untuk peneliti yang sejenis atau relevan

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Deskripsi Kepala Sekolah

1. Pengertian Kepala Sekolah

Kepala sekolah berasal dari dua kata yaitu “kepala” dan “sekolah” kata kepala dapat diartikan ketua atau pimpinan dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga. Sedang sekolah adalah sebuah lembaga di mana tempat menerima dan memberi pelajaran. Jadi secara umum sekolah atau lembaga di mana tempat menerima dan memberi pelajaran. Sebagai pemimpin pendidikan, dilihat dari status dan cara pengangkatannya tergolong pemimpin resmi. Tergantung dari prestasi dan kemampuan di dalam memainkan peranannya sebagai pemimpin pendidikan sekolah yang telah diserahkan pertanggung jawaban kepadanya.

Kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah di mana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. Secara etimologi kepala sekolah adalah guru yang memimpin sekolah. Berarti secara terminology kepala sekolah dapat diartikan sebagai tenaga fungsional guru yang diberikan tugas tambahan untuk memimpin suatu sekolah di mana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.

Pada umumnya kepala sekolah memiliki 10 tanggung jawab sebagai pemimpin di bidang pengajaran dan pengembangan kurikulum, administrasi personalia staf, hubungan masyarakat, “school plan” dan perlengkapan organisasi sekolah. Jabatan kepala sekolah/madrasah bila dikaitkan dengan pengertian professional adalah suatu bentuk komitmen para anggota profesi untuk selalu meningkatkan kompetensinya yang bertujuan agar kualitas kinerjanya dalam menjalankan dan memimpin segala sumber daya yang ada pada suatu sekolah/madrasah untuk mau bekerja sama dalam mencapai tujuan.

Menjadi seorang kepala sekolah yang professional tidaklah mudah, karena ada beberapa syarat dan kriteria yang harus dipenuhi, misalnya saja seorang kepala sekolah harus memiliki standar tertentu seperti kualifikasi umum dan kualifikasi khusus, serta harus mempunyai kompetensi-kompetensi tertentu. Tugas pokok kepala sekolah adalah pendidik (*Educator*), pemimpin (*Leader*), menejer (*manager*), administrator, pengawas (*supervisor*). Dengan tugas tersebut kepala sekolah diharapkan mampu menjadi pemimpin yang bertanggung jawab terhadap guru-guru, siswa, dan seluruh anggota yang terkait dalam suatu sekolah.

2. Peran Kepala Sekolah

Tugas kepala sekolah adalah sebagai pemimpin. Tidak semua kepala sekolah mengerti maksud kepemimpinan dan fungsi-fungsi yang harus dijalankan sebagai pemimpin pendidikan yang memberikan sumbangan bagi perumusan tujuan serta terhimpunya suatu kelompok didalam kerja sama mencapainya dianggap sebagai pemimpin yang sebenarnya.

Kepemimpinan terkadang dipahami sebagai kekuatan untuk menggerakkan dan mempengaruhi orang. Kepala sekolah dalam hal pemimpin disekolah yaitu seseorang yang menjadi penggerak disetiap aktifitas warga sekolahnya dan dituntut untuk mampu membuat keputusan ataupun kebijakan demi tercapainya tujuan sekolah dan hal tersebut akan tercapai ketika dikelola pemimpin yang baik. Kepala sekolah sebagai pemimpin dalam organisasi sekolah memiliki beberapa peran sebagai manager, administrator, leader, educator dan supervisor.

1. Peran Kepala Sekolah sebagai Manajer

Menurut Wahjosumidjo, pengertian manajemen adalah “proses merencanakan, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan usaha anggota organisasi serta pendayagunaan seluruh sumber budaya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.”¹³ Dengan demikian, manajer dapat diartikan sebagai orang yang merencanakan, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan usaha anggota organisasi serta pendayagunaan seluruh sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Peran kepala sekolah sebagai manajer diantaranya adalah sebagai berikut:

- a. Kepala sekolah bekerja melalui orang lain, berperilaku sebagai saluran komunikasi dilingkungan sekolah.
- b. Kepala sekolah bertanggung jawab dan mempertanggung jawabkan terhadap semua tindakan bawahannya.
- c. Kepala sekolah harus mampu menghadapi semua persoalan.
- d. Kepala sekolah harus berfikir secara analistik dan konseptual.

- e. Kepala sekolah sebagai juru penengah.

2. Peran Kepala Sekolah sebagai Administrator

Sebagai Administrator pendidikan, kepala sekolah bertanggung jawab terhadap kelancaran pelaksanaan pendidikan dan pengajaran disekolahnya. Kepala sekolah hendaknya mampu mengaplikasikan fungsi-fungsi administrator kedalam pengelolaan sekolah yang dipimpinnya. Beberapa peran kepala sekolah sebagai administrator sebagai berikut:

- a. Membuat perencanaan terhadap program pengajaran, kepegawaian, kesiswaan keuangan, dan perlengkapan.
- b. Menyusun organisasi sekolah.
- c. Bertindak sebagai koordinator dan pengawasan.
- d. Melaksanakan pengelolaan kepegawaian.

3. Peran Kepala Sekolah sebagai Leader

Merupakan peran sebagai seorang pemimpin, kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan dan kesiapan seseorang untuk mengarahkan, membimbing, atau mengatur yang lain. Dalam perannya sebagai leader, kepala sekolah adalah pemimpin pendidikan yang mempunyai peranan yang sangat besar dalam mengembangkan kompetensi paedagogik guru Kelas di sekolah, beberapa peran kepala sekolah sebagai leader adalah sebagai berikut:

- a. Kepala sekolah harus mampu menolong stafnya memahami tujuan bersama yang ingin di capai.
- b. Bertukar pendapat dengan stafnya dalam menetapkan tujuan pendidikan.

- c. Menciptakan semangat kerja yang tinggi, menyenangkan, aman dan penuh semangat.

4. Peran Kepala Sekolah sebagai Edukator

Edukator (pendidik) dapat diartikan sebagai orang mendidik, mendidik diri sendiri dapat dikatakan memberikan latihan (ajaran, pimpinan) mengenai akhlak dan kecerdasan pikiran. Beberapa peran kepala sekolah sebagai Edukator sebagai berikut:

- a. Mampu menyakinkan melalui pendekatan secara halus sehingga bawahan dapat yakin akan kebenaran, merasa perlu menganggap penting nilai-nilai yang terkandung dalam aspek mental, moral, fisik dan estetika kedalam seorang atau kelompok orang.
- b. Member keteladanan yang ditampilkan melalui setiap perbuatan, tingkah laku, sikap, penampilan kerja dan penampilan fisik.

5. Peran Kepala Sekolah sebagai Supervisor

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), supervisi diartikan sebagai “pengawasan utama, pengontrolan tertinggi”¹⁸ Menurut Kimball Wiles, supervise diartikan sebagai “bantuan dalam pengembangan situasi mengajar-belajar yang lebih baik”¹⁹ Secara semantik Supervisi pendidikan adalah pembinaan ke arah perbaikan situasi pendidikan. Pembinaan yang dimaksud berupa bimbingan atau tuntunan (tut wuri handayani) ke arah perbaikan situasi pendidikan, termasuk pengajaran pada umumnya dan peningkatan mutu mengajar dan belajar pada khususnya. Supervisi merupakan usaha untuk membantu dan melayani guru dalam meningkatkan

kompetensinya. Supervisi tidak langsung diarahkan kepada siswa, tetapi kepada guru yang membina siswa itu. Supervisi tidak bersifat direktif tetapi lebih banyak bersifat konsultatif. Supervisi pendidikan mempunyai tujuan sebagai berikut: Pelaksanaan supervisi harus diupayakan semaksimal mungkin tanpa adanya penyimpangan di dalamnya. Untuk itu, pelaksanaan supervisi harus memenuhi beberapa prinsip berikut, yaitu:

- a. Supervisi harus konstruktif dan kreatif.
- b. Supervisi harus lebih berdasarkan sumber kolektif dari kelompok daripada usaha-usaha supervisor sendiri.
- c. Supervisi harus didasarkan atas hubungan profesional, bukan atas dasar hubungan pribadi.
- d. Supervisi harus dapat mengembangkan segi-segi kelebihan pada yang dipimpin.
- e. Supervisi harus dapat memberikan perasaan aman pada anggota-anggota kelompoknya.
- f. Supervisi harus progresif.
- g. Supervisi harus didasarkan pada keadaan yang riil dan sebenarnya.
- h. Supervisi harus sederhana dan informal dalam pelaksanaannya.
- i. Supervisi harus obyektif dan sanggup mengadakan *self evaluation*.

3. Standar Peraturan perundang-undangan tentang Kepala Sekolah

Peraturan perundang-undangan yang membahas tentang kepala sekolah adalah Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 Tanggal 17 April 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah

1. Kualifikasi

Kualifikasi Kepala Sekolah terdiri atas kualifikasi umum, dan kualifikasi khusus.

1. Kualifikasi umum kepala sekolah terdiri dari:

- a. Memiliki kualifikasi akademik Sarjana (S1) atau diploma empat (DIV) Kependidikan atau Non Kependidikan pada perguruan tinggi yang terakreditasi.
- b. Pada waktu diangkat sebagai kepala sekolah berusia setinggi-tingginya 56 tahun.
- c. Memiliki pengalaman belajar sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun menurut jenjang sekolah masing-masing, kecuali di taman kanak-kanak/Raudathul Athfal (TK/RA) memiliki pengalaman mengajar sekurang-kurangnya 3 (tiga) tahun di TK/RA.
- d. Memiliki pangkat serendah-rendahnya III/c bagi pegawai negeri sipil (PNS) dan bagi non-PNS disertakan dengan kepangkatan yang dikeluarkan oleh yayasan atau lembaga yang bersangkutan.

2. Kualifikasi khusus kepala sekolah

a. Kualifikasi kepala sekolah taman kanak-kanak:

- 1) Berstatus sebagai guru TK/RA
- 2) Memiliki sertifikat pendidik sebagai guru TK/RA
- 3) Memiliki sertifikat kepala TK/RA yang diterbitkan oleh lembaga dan ditetapkan oleh pemerintah.

b. Kualifikasi kepala sekolah (SD) adalah sebagai berikut:

- 1) Berstatus sebagai guru SD
- 2) Memiliki sertifikat pendidik sebagai guru SD

- 3) Memiliki sertifikat kepala SD yang diterbitkan oleh lembaga dan ditetapkan oleh pemerintah.

4. Syarat dan Ketentuan yang Harus Dimiliki Oleh Seorang Kepala Sekolah.

Untuk diangkat sebagai kepala sekolah/madrasah, seseorang wajib memenuhi standar kepala sekolah/madrasah yang berlaku nasional. Kualifikasi kepala sekolah terdiri atas Kualifikasi Umum dan Kualifikasi Khusus (ghufranikusuma). Kualifikasi Umum Kepala Sekolah/Madrasah adalah sebagai berikut:

- a. Memiliki kualifikasi akademik sarjana (S1) atau diploma empat (D-IV) kependidikan atau nonkependidikan pada perguruan tinggi yang terakreditasi
- b. Pada waktu diangkat sebagai kepala sekolah berusia setinggi-tingginya 56 tahun
- c. Memiliki pengalaman mengajar sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun menurut jenjang sekolah masing-masing, kecuali di Taman Kanak-kanak/Raudhatul Athfal (TK/RA) memiliki pengalaman mengajar sekurang-kurangnya 3 (tiga) tahun di TK/RA
- d. Memiliki pangkat serendah-rendahnya III/c bagi pegawai negeri sipil (PNS) dan bagi non-PNS disetarakan dengan kepangkatan yang dikeluarkan oleh yayasan atau lembaga yang berwenang.

Kualifikasi Khusus Kepala Sekolah/Madrasah tergantung pada jenjang sekolah, meliputi:

1. Kepala Taman Kanak-kanak/Raudhatul Athfal (“TK/RA”) adalah sebagai berikut:
 - a. Berstatus sebagai guru TK/RA
 - b. Memiliki sertifikat pendidik sebagai guru TK/RA

- c. Memiliki sertifikat kepala TK/RA yang diterbitkan oleh lembaga yang ditetapkan Pemerintah
2. Kepala Sekolah Dasar/Madrasah Ibtidaiyah (“SD/MI”) adalah sebagai berikut:
- a. Berstatus sebagai guru SD/MI
 - b. Memiliki sertifikat pendidik sebagai guru SD/MI
 - c. Memiliki sertifikat kepala SD/MI yang diterbitkan oleh lembaga yang ditetapkan pemerintah
3. Kepala Sekolah Indonesia Luar Negeri adalah sebagai berikut:
- a. Memiliki pengalaman sekurang-kurangnya 3 tahun sebagai kepala sekolah
 - b. Memiliki sertifikat pendidik sebagai guru pada salah satu satuan pendidikan
 - c. Memiliki sertifikat kepala sekolah yang diterbitkan oleh lembaga yang ditetapkan Pemerintah.

5. Kegiatan Pembinaan Kepala Sekolah

Seorang Kepala Sekolah harus bekerja profesional, cerdas, cekatan dan tanggap. Dan memberikan semangat kepada guru-guru disekolah untuk lebih meningkatkan loyalitasnya dalam mendidik para generasi bangsa.

Adapun fungsi kepala sekolah merupakan jabatan strategis dalam penyelenggaraan system pendidikan nasional. Peran-peran kepala sekolah sebagai seorang *educator, leader, manajer, administrator, supervisor, entrepreneur, program Facilitator dan problem solver* menjadikan jabatan tersebut sangat berperan dalam menjamin mutu sebuah pendidikan.

Disamping itu amanat undang-undang sistem pendidikan nasional mewajibkan Pemerintah dan pemerintah daerah membina dan mengembangkan tenaga kependidikan pada satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh pemerintah dan pemerintah daerah maupun oleh masyarakat. Dengan dasar pertimbangan tersebut pemerintah melalui Departemen Pendidikan Nasional dalam hal ini Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan telah menyusun rancangan pembinaan profesionalisme kepala sekolah dan pengawas sekolah sebagai upaya mewujudkan proses pendidikan nasional yang bermutu pada setiap jenjang satuan pendidikan dasar dan menengah.

6. Pengembangan Karir Kepala Sekolah

- 1) Mempunyai Integritas kepribadian yang kuat sebagai seorang pemimpin.
 - a. Selalau konsisten dalam berfikir, bersikap dan berucap.
 - b. Memiliki komitmen/loyal/dedikasi dan etos kerjayang tinggi agar bisa menyelesaikan tugasnya.
 - c. Tegas dalam mengambil tindakan disiplin dalam menyelesaikan tugas.
- 2) Mempunyai keinginan yang kuat dalam pengembangan diri sebagai seorang kepala sekolah.
- 3) Mempunyai rasa keingintahuan yang tinggi terhadap sebuah kebijakan yang berhubungan dengan fungsi dan kinerjanya sebagai kepala sekolah.

B. Motivasi Guru

Aspek kinerja guru merupakan aspek penting yang perlu diperhatikan. Menjaga dan mengupayakan guru supaya memiliki kinerja yang tinggi, secara otomatis diperlukan untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Factor-faktor yang berpengaruh terhadap pembentukan kinerja guru perlu segera dicari jawabannya agar rendahnya kualitas pendidikan di Kabupaten Enrekang khususnya di Kecamatan Curio, yang antara lain diduga karena adanya factor motivasi kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan kepala sekolah menurut persepsi guru, serta suasana di sekolah dapat segera teratasi.

Motivasi kerja seorang guru tumbuh karena adanya dorongan dari dalam (internal) maupun dorongan dari luar (eksternal) yang digambarkan dalam keinginan-keinginan serta adanya rasa tanggung jawab guru pada pekerjaannya. Menurut Andre Bishay (1996: 147) *“that true job statisfaction is derived from the gratification of higher order needs, social relation, esteem, and actualization, rather than lower order needs”*, (kepausan kerja yang benar adalah berasal dari pemuasan kebutuhan yang lebih tinggi, hubungan social, harga diri, dan aktualisasi, bukan kebutuhan yang lebih rendah).

1. Pengertian Motivasi Guru

Secara etimologi Secara etimologi kata motivasi berasal dari bahasa Inggris, yaitu “motivation”, yang artinya “daya batin” atau “dorongan”. Sehingga pengertian motivasi adalah segala sesuatu yang mendorong atau menggerakkan seseorang untuk bertindak melakukan sesuatu dengan tujuan tertentu. Pengertian Motivasi adalah suatu

dorongan atau alasan yang menjadi dasar semangat seseorang untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu. Arti motivasi juga dapat didefinisikan sebagai semua hal yang menimbulkan dorongan atau semangat di dalam diri seseorang untuk mengerjakan sesuatu.

2. Jenis-jenis Motivasi Guru

Ada banyak hal yang memotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu dalam hidupnya. Namun secara umum ada dua jenis motivasi yaitu motivasi Intrinsik dan motivasi Ekstrinsik.

a. Motivasi Intrinsik

Pengertian motivasi intrinsik adalah keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu, yang disebabkan oleh factor dorongan yang berasal dari dalam diri sendiri tanpa dipengaruhi orang lain karena adanya hasrat untuk mencapai tujuan tertentu.

Contoh: seseorang termotivasi untuk bekerja agar mendapatkan penghasilan sehingga dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari.

b. Motivasi Ekstrinsik

Defenisi motivasi ekstrinsik adalah keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu yang disebabkan oleh factor dorongan dari luar diri sendiri untuk mencapai tujuan yang menguntungkan dirinya.

Contoh: seseorang termotivasi untuk bekerja lebih giat karena adanya peluang yang diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan karir kepada pegawai berprestasi.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Guru

Proses psikologi didalam diri seseorang yang menimbulkan motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor. Adapun faktor-faktor motivasi adalah sebagai berikut:

1. Faktor Internal (Intern)

Faktor internal adalah faktor motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang. Motivasi internal timbul karena adanya keinginan individu untuk memiliki prestasi dan tanggung jawab di dalam hidupnya.

Beberapa hal yang termasuk dalam faktor internal adalah:

- a. Harga diri dan prestasi, yaitu motivasi di dalam diri seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengerahkan energy untuk mencapai prestasi yang meningkatkan harga dirinya.
- b. Kebutuhan, setiap individu memiliki kebutuhan didalam hidupnya sehingga orang tersebut menjadi termotivasi untuk melakukan sesuatu untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.
- c. Harapan, yaitu sesuatu yang ingin dicapai seseorang di masa mendatang yang mempengaruhi sikap dan perasaan subjektif orang tersebut.
- d. Tanggungjawab, motivasi didalam diri seseorang agar bekerja dengan baik dan hati-hati untuk mengasilkan sesuatu yang berkualitas.

- e. Kepuasan Kerja, motivasi dalam diri seseorang karena dapat melakukan suatu pekerjaan tertentu.

2. Faktor Eksternal (ekstern)

Faktor eksternal adalah faktor motivasi yang berasal dari luar diri seseorang. Motivasi eksternal timbul karena adanya peran dari luar, misalnya organisasi yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupannya.

Beberapa hal yang termasuk dalam faktor eksternal adalah

- a. Jenis dan sifat pekerjaan, dorongan didalam diri seseorang untuk bekerja pada jenis dan sifat pekerjaan tertentu. Kondisi ini di pengaruhi oleh besar imbalan yang didapatkan.
- b. Kelompok kerja, organisasi dimana seseorang bekerja untuk mendapatkan penghasilan bagi kebutuhan hidupnya.
- c. Kondisi Kerja, keadaan dimana seseorang bekerja sesuai dengan harapannya (konduusif) sehingga dapat bekerja dengan baik.
- d. Keamanan dan keselamatan kerja, perlindungan yang diberikan oleh organisasi terhadap jaminan keamanan dan keselamatan seseorang dalam bekerja.
- e. Hubungan interpersonal, hubungan antara teman sejawat, dengan atasan dan dengan bawahan. Dalam hal ini, setiap orang ingin dihargai dan menghargai dalam organisasi sehingga tercipta suasana kerja yang harmonis.

C. Kepuasan Kinerja Guru

Ada dua pendekatan pokok dalam mengukur kepuasan kerja yaitu pendekatan global dan pendekatan segi. Pendekatan segi banyak digunakan untuk meninjau

masalah kepuasan kerja (Smith dalam Hadjam dan Nasiruddin, 2003). Disebutkan bahwa kepuasan kerja disusun oleh aspek-aspek kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, seperti gaji/imbalance yang diterima, kesempatan untuk promosi dan pengembangan karir, kualitas supervisor dan hubungan dengan rekan kerja. Kepuasan kerja guru ditunjukkan oleh sikapnya dalam bekerja/mengajar. Jika guru puas akan keadaan yang mempengaruhi dia maka dia akan bekerja dengan baik/mengajar dengan baik.

Tetapi jika guru kurang puas maka dia akan mengajar sesuai kehendaknya. Misalnya seorang kepala sekolah mungkin menyimpulkan bahwa “Pak Daliansyah tampaknya sangat senang dengan promosinya sebagai wakil kepala sekolah yang sekarang”. Pak Daliansyah kelihatan puas dengan keadaan yang mempengaruhi dia maka dia mengajar dengan baik dan bersemangat.

Konsep kepuasan kerja guru dalam hubungannya dalam penelitian ini adalah pendekatan segi banyak digunakan untuk meninjau masalah kepuasan kerja (Smith dalam Hadjam dan Nasiruddin, 2003). Jadi kepuasan kerja adalah sikap dan perasaan puas atau tidak puas seorang guru terhadap pekerjaan yang merupakan hasil penilaian yang bersifat subyektif terhadap aspek-aspek pekerjaan itu sendiri, gaji yang diterima, kesempatan untuk promosi dan pengembangan karir, kualitas kepala sekolah sebagai supervisor, dan hubungan dengan rekan sekerja.

1. Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas

yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. *Performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2010:71).

Pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans, 2005:165). Kinerja merupakan hasil kerja dari

tingkah laku (Amstrong, 1999:15). Pengertian kinerja ini mengaitkan antara hasil kerja dengan tingkah laku. Sebagai tingkah laku, kinerja merupakan aktivitas manusia yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya.

2. Aspek-aspek yang mempengaruhi Kinerja Guru

- a. Kerja yang secara mental menantang, kebanyakan guru menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakan. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi terlalu banyak menantang menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan guru akan mengalami kesenangan dan kepuasan,
- b. Ganjaran yang pantas, para guru menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, dan segaris dengan pengharapan mereka. Pemberian upah yang baik didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan

dihasilkan kepuasan. tidak semua orang mengejar uang. Ganjaran yang pantas, para guru menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, dan segaris dengan pengharapan mereka. Pemberian upah yang baik didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. tidak semua orang mengejar uang.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru

a) Efektifitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien (Prawirosentono, 1999:27).

b) Otoritas (wewenang)

Otoritas menurut adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya (Prawirosentono, 1999:27). Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

c) Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku (Prawirosentono, 1999:27). Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang

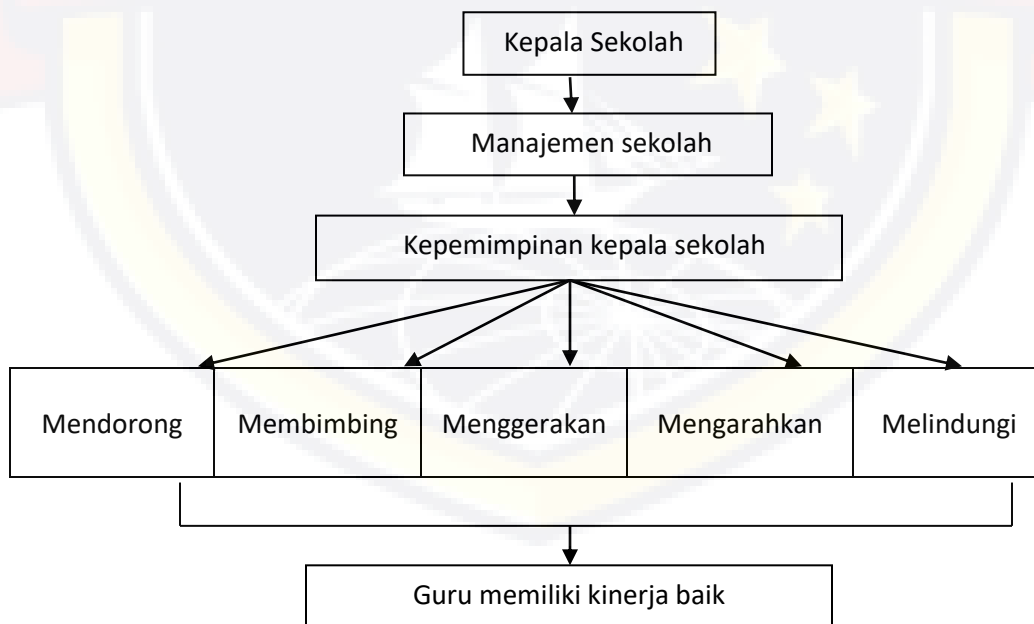
bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

d) Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi

E. Kerangka Pikir

Efektivitas kinerja kepala sekolah merupakan perilaku manajer atau leader di sebuah sekolah. Peran kepala sekolah sebagai seorang pemimpin adalah proses kepemimpinan yang tidak lepas dari upaya menjalankan manajemen sekolah terhadap pembelajaran yang efektif. Dengan cara melakukan kegiatan mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan. Kerangka pikir diatas dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pikir

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Sifat penelitian ini adalah berupa penelitian kualitatif, maksudnya adalah dalam penelitian deskriptif kualitatif, dimana data yang dikumpulkan bukan berupa angka-angka melainkan data tersebut mungkin berasal dari naskah wawancara, catatan lapangan dokumen pribadi, catatan memo, dan dokumen resmi lainnya sehingga yang menjadi tujuan dalam penelitian deskriptif kualitatif ini adalah ingin menggambarkan dan menginterpretasikan objek sesuai dengan apa adanya.

Menurut Sukmadinata (2011: 73) penelitian deskriptif kualitatif ditujukan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan fenomena-fenomena yang ada, baik bersifat alamiah maupun rekayasa manusia, yang lebih memperhatikan mengenai karakteristik, kualitas, keterkaitan antar kegiatan.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian adalah tempat yang digunakan dalam melakukan penelitian untuk memperoleh data yang diinginkan. Adapun lokasi penelitian ini bertempat di 6 Sekolah Dasar di Kecamatan Curio, Kabupaten Enrekang. Kenapa lokasi ini dipilih karena peneliti ingin membandingkan sekolah yang berada jauh dari pusat Kecamatan dengan sekolah yang dekat dengan pusat Kecamatan, dimana sekolah tempat yang

akan di teliti ini 3 di antaranya berada di bawah kaki gunung dan 3 sekolah lainnya tidak terlalu jauh dari pusat Kecamatan.

C. Desain Penelitian

Penelitian ini berdasarkan pada tiga tahap yaitu : tahap pra-lapangan, tahap kegiatan lapangan, dan tahap pasca-lapangan.

a. Tahap pra-lapangan

Kegiatan yang dilakukan sebelum peneliti melakukan penelitian, yaitu :

1. Menyusun rancangan awal penelitian
2. Pengurusan izin penelitian
3. Kunjungan lapangan dan penyempurnaan rancangan penelitian Interaksi dengan informan.
4. Menyiapkan sarana pendukung saat kegiatan lapangan.

b. Tahap kegiatan lapangan

Kegiatan yang di lakukan dilapangan berupa wawancara dan dokumentasi, hasil wawancara kemudian satukan sama lain sebagai pengesahan data dengan menggunakan teknik triangulasi untuk memperoleh hasil yang lebih akurat. Sedangkan dokumentasi adalah penilaian kinerja kepala sekolah serta penilaian kinerja guru dan motivasi yang di dapatkan oleh seorang guru.

c. Tahap pasca-lapangan

Tahap ini mengumpulkan data yang didapatkan dari dokumen dan wawancara, serta melakukan analisis sehingga memperoleh kesimpulan mengenai strategi pengembangan kinerja kepala sekolah terhadap motivasi dan kepuasan kinerja guru.

D.Instrumen Penelitian

Instrument penelitian menurut Suharsimi Arikunto (2006 : 149) merupakan alat bantu untuk peneliti dalam mengumpulkan data. Sedangkan menurut Suharsimi Arikunto dalam edisi sebelumnya yaitu alat atau fasilitas yang digunakan dalam mengumpulkan data dalam pekerjaan agar lebih mudadan mendapatkan hasil yang baik

Sugiono (2013 : 59) mengatakan bahwa dalam penelitian kualitatif,yang menjadi instrument atau alat penelitan adalah peneliti itu sendiri. Seorang peneliti memiliki kendali besar dalam menentukan data yang diperoleh. Oleh sebab itu, instrument utama dalam penelitian kinerja kepala sekolah terhadap motivasi kinerja guru adalah peneliti sendiri.

Dalam proses penelitian, peneliti menggunakan pedoman observasi dalam pengamatan di lapangan agar mendapat data pendukung yang relevan. Selain itu, peneliti menggunakan alat bantu dalam pengumpulan data berupa buku catatan, pedoman wawancara maupun fasilitas yang lain untuk mendukung peneliti menyelesaikan penelitian yang baik.

E. Sumber Data/Subjek Penelitian

1. Data

Berdasarkan jenis data yang diperlukan, maka sumber data dalam penelitian ini adalah :

- a. Data Primer

Sumber data primer yaitu menampilkan daftar pertanyaan dan prosedur yang digunakan dalam pengumpulan data. Sumber data primer adalah Kepala Sekolah.

b. Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah data yang diperoleh diluar kata-kata dan tindakan yaitu untuk melengkapi data yang terdapat pada data primer. Data sekunder dalam penelitian ini adalah Wakil Kepala Sekolah dan Dewan Guru.

2. Sumber Penelitian

Sumber data dalam penelitian ini adalah subjek dari mana data diperoleh. Apabila peneliti menggunakan wawancara dalam pengumpulan datanya, maka sumber data tersebut disebut responden, yaitu orang-orang yang merespon atau menjawab pertanyaan-pertanyaan peneliti, baik pertanyaan tertulis atau lisan. Apabila peneliti menggunakan teknik observasi, maka sumber datanya bisa berupa benda, gerak atau proses sesuatu. Dan apabila peneliti menggunakan dokumentasi, maka dokumentasi atau catatanlah yang menjadi sumber data, sedang isi catatan sebagai subjek penelitian atau konsep penelitian. Jadi subjek merupakan sesuatu yang posisinya sangat penting, karena pada subjek itulah terdapat data tentang konsep yang diteliti dan diamati oleh peneliti. Adapun yang akan dijadikan sumber dalam penelitian ini antara lain:

- a. Kepala Sekolah
- b. Wakil Kepala Sekolah,
- c. Dewan Guru

Menurut Lofrad, sumber data utama dalam penelitian kualitatif dengan menggunakan kata-kata dan tindakan yang merupakan sumber data yang diperoleh dari lapangan dengan mengamati atau mewawancarai.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengambilan data yaitu cara memperoleh data dalam melakukan tindakan penelitian (Arikunto). Menurut Hardiansyah, menyatakan dalam penelitian kualitatif dikenal beberapa teknik pengumpulan data yang digunakan, Beberapa teknik tersebut antara lain: *Wawancara, Observasi, Studi Dokumentasi dan Focus Group Discussion*. Tetapi dalam penelitian kali ini, peneliti hanya menggunakan teknik Observasi, Angket, Wawancara, dan Dokumentasi.

a. Observasi

Observasi langsung, adalah cara pengambilan data melalui pengamatan langsung terhadap perilaku dan peran Kepala Sekolah dengan menggunakan kriteria yang telah direncanakan secara tersusun tentang bagaimana peran Kepala Sekolah dalam membina Guru Sekolah Dasar.

b. Angket

Angket adalah teknik pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan tertulis untuk dijawab secara tertulis oleh responden. Angket ini merupakan kumpulan-kumpulan pertanyaan yang tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden tentang diri pribadi atau hal-hal yang ia ketahui.

c. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pendahuluan dalam pengumpulan data untuk mengetahui hal-hal dari responden lebih mendalam. Menurut Moleong, dalam buku Hardiansyah. Menyatakan bahwa wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu yang dilakukan oleh dua pihak yaitu pewawancara (yang mengajukan pertanyaan) dan narasumber (yang memberikan jawaban atas pertanyaan tersebut).

d. Dokumentasi

Studi Dokumentasi adalah cara pengumpulan data melalui, gambar serta peninggalan tertulis, seperti arsip-arsip dan termasuk juga buku-buku tentang teori yang berhubungan dengan penelitian.

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan langkah-langkah seperti yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman (Sugiyono, 2008: 91) yaitu

a. Pengumpulan Data

Pengumpulan data dimulai dengan melakukan pengamatan di tempat penelitian. Kemudian melakukan wawancara, observasi dan dokumentasi dengan informan penelitian. Kemudian peneliti mencatat semua data yang di peroleh kedalam catatan lapangan, yang mana semuanya merupakan bahan pengumpulan data untuk tahap berikutnya. Pengumpulan data ini berupa wawancara, observasi dan dokumentasi tentang kinerja kepala sekolah terhadap motivasi kinerja guru.

b. Reduksi Data

Reduksi dilakukan sejak pengumpulan data dengan membuat ringkasan, menulis memo, dan sebagainya dengan maksud menyisihkan data yang tidak relevan sampai laporan akhir tersusun lengkap. Tujuan dari reduksi data ini adalah untuk menyederhanakan data yang diperoleh selama penggalian data lapangan. Data yang diperoleh dalam penggalian data sudah barang tentu merupakan data yang sangat rumit dan juga sering dijumpai data yang tidak ada kaitannya dengan tema penelitian.

c. Penyajian Data

Menyajikan data dalam rangka mengorganisasikan hasil reduksi dengan cara menyusun secara naratif sekumpulan informasi yang telah diperoleh dari hasil reduksi, sehingga dapat memberikan kemungkinan penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Langkah ini dilakukan dengan menyajikan sekumpulan informasi yang tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan. Hal ini dilakukan dengan alasan data-data yang diperoleh selama proses penelitian kualitatif biasanya berbentuk naratif, sehingga memerlukan penyederhanaan tanpa mengurangi isinya. Penyajian data wawancara dilakukan dengan menyederhanakan informasi yang diperoleh. Peneliti mencatat poin-poin penting dari jawaban responden tanpa memasukkan hal-hal lain yang diungkapkan responden yang tidak berkaitan dengan informasi yang ingin dikumpulkan

d. Kesimpulan

Kesimpulan adalah tahap akhir dalam proses analisa data. Pada bagian ini, peneliti mengutarakan kesimpulan dari data-data yang telah diperoleh. Kegiatan ini dimaksudkan untuk mencari makna data yang dikumpulkan dengan mencari

hubungan, persamaan, atau perbedaan. Penarikan kesimpulan dilakukan dengan membandingkan jawaban-jawaban yang dikemukakan responden untuk memperoleh makna yang terkandung dalam hasil wawancara tersebut.



BAB IV

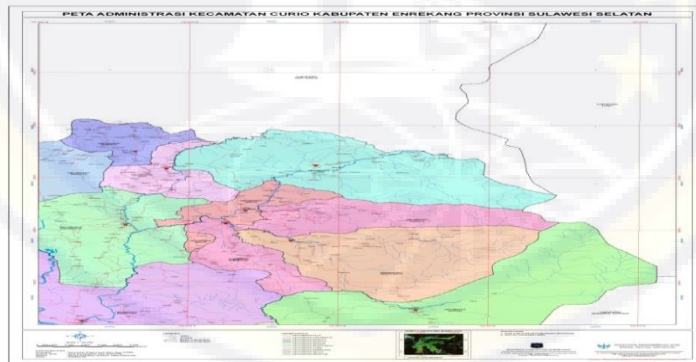
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Kecamatan Curio

1. Aspek Geografis

Kecamatan Curio adalah salah satu Kecamatan di Kabupaten Enrekang yang berada pada 740 - 1.098 M diatas permukaan laut. Luas Kecamatan Curio adalah 178,51 km², yang terdiri dari 11 Desa. Jumlah penduduk Kecamatan Curio 16.303 jiwa yang terbagi dalam jumlah laki-laki 8.348 jiwa dan jumlah perempuan 7.955 jiwa. Sebagian besar penduduk Kecamatan Curio bermata pencarian Pertanian, perkebunan terutama padi sawah, sayur-sayuran, cengkeh, coklat,

Sedangkan pada peternakan sebagian besar pada ayam ras dan sapi potong. Kecamatan Curio juga memiliki potensi di bidang kehutanan seperti kayu pinus, dammar, lebah hutan, dan tanaman-tanaman kayu lainnya.



Gambar 4.1 Peta Kecamatan Curio

Adapun batas wilayah Kecamatan Curio Adalah:

- a) Sebelah Barat berbatasan dengan Kecamatan Alla
- b) Sebelah Timur berbatasan dengan Kabupaten Luwu
- c) Sebelah Utara berbatasan dengan Kabupaten Tanah Toraja, Sedangkan
- d) Sebelah Selatan berbatasan dengan Kecamatan Baraka dan Malua.

Arahan dan kebijakan pengembangan Kecamatan Curio. merupakan hal yang sangat penting mengingat potensi alam di Kecamatan Curio yang tersedia sangat menunjang ekonomi masyarakat baik dalam bidang peternakan, perkebunan, maupun persawahan. Untuk program pelaksanaan kegiatan dari tahun 2010 sampai dengan 2011 disusun berdasarkan tingkat kepentingan di dalam lingkup Kecamatan Curio.

Kawasan yang menjadi prioritas akan segera dilaksanakan baik perencanaan maupun pelaksanaan nanti, karena sudah jelas arah pembangunan adalah yang memiliki potensi atau permasalahan pembangunan yang perlu segera diselesaikan serta mengoptimalkan sumber daya yang ada pada kawasan tersebut.

Hasil analisis dan karakteristik dapat diketahui beberapa wilayah yang paling prioritas sehingga menunjang pengembangan pembangunan secara berkesinambungan, misal dapat meningkatkan perekonomian wilayah secara menyeluruh. Kriteria yang diterapkan dalam menentukan kawasan penunjang ekonomi yaitu:

1. Pengaruhnya berdampak regional
2. Perluasan pengembangan lahan berskala besar
3. Prospek kedepan cerah
4. Mampu merangsang peminat investor menanam modalnya di wilayah tersebut

Berdasarkan kriteria tersebut, kawasan yang diperkirakan mampu menunjang ekonomi wilayah adalah:

- a. Kawasan Kecamatan Curio. Kawasan ini akan dikembangkan sebagai wilayah tanaman persawahan dan palawija seperti: padi sawah, padi ladang, ubi jalar, ubi kayu, kacang tanah, kacang kedele, kacang merah. Buncis, Kentang, Kacang Panjang, Tomat, Bawang Merah, Terong, Kacang-kacangan, Lombok/Cabe
- b. Wilayah perkebunan seperti:, Kopi, Cengkeh, Kakao, Jambu Mente, Kemiri, Vanili, dan Lada.
- c. Wilayah peternakan misalnya: Sapi perah, Sapi Potong, Kerbau, Kambing, Ayam buras, Itik/manila dan ikan mas serta ikan lele.

Kecamatan Curio luas lahan tanah kering 15.721 ha, luas tanah sawah 2.116 jadi total lahan yang terdapat di Kecamatan Curio 17.837 ha, yang sangat potensial untuk pengembangan areal persawahan, perkebunan, jika tidak dibuat peraturannya sedini mungkin dapat menjadikan daerah kawasan ini sangat kritis dan dapat menurunkan lingkungan dan produktifitas tanah.

Upaya penanggulangan kawasan ini adalah dengan mengidentifikasi kawasan kritis sebagai bahan pertimbangan dalam pengelolaan hutan.

Kecamatan Curio yang terdiri dari 11 (Sebelas) desa, Berikut tabel-tabel yang menunjukkan kecamatan Curio dalam angka.

Tabel 4.1 Berdasarkan luas, jarak, ketinggian, dari permukaan laut

No	Desa	Luas (KM2)	Jarak (K2)		Ketinggian dari Permukaan Laut (m)
			Dari Ibukota Kecamatan	Dari Ibukota Kabupaten	
1.	Mekkalak	7,1	9	49	740 – 983
2.	Buntu Pema	7,6	7	45	745 - 1.000
3.	Tallungura	20,25	4	51	542 - 1.196
4.	Sanglempongan	22,36	3	56	564 - 1.053
5.	Parombean	25,08	14	63	570 - 2,149
6.	Curio	29,34	0	54	564 – 968
7.	Pebaloran	16,88	14	49	812 – 1.122
8.	Buntu Barana	25,32	16	51	806 – 1.098
9.	Salassa	5,86	9	41	745 – 1000
10.	Sumbang	10,52	3	49	812 – 1.122
11.	Mandalan	8,2	9	46	806 – 1.098

3. Aspek Demografis

Penduduk Kecamatan Curio berdasarkan Sensus Penduduk Tahun 2017 berjumlah 16.303 jiwa, dan urutan tersebar di 11 Desa, dengan jumlah penduduk terbesar yaitu 2.508 jiwa yang mendiami Desa Buntu Barana . Secara signifikan perbandingan antara penduduk laki-laki dan perempuan. Laki-laki lebih banyak di banding dengan perempuan dimana 100 laki-laki di banding dengan 96 perempuan, hal ini membuktikan jumlah penduduk laki-laki di desa tersebut lebih besar dari pada perempuan. Dan tingkat kepadatan penduduk tertinggi di temukan di Desa Buntu Barana dengan 2.508 jiwa. Sedangkan di Desa yang terendah berada di Desa Mandalan 768 jiwa.

Penduduk menurut Kewarganegaraan dan jenis Kelamin menurut Desa/Kelurahan di Kecamatan Curio Tahun 2017

Tabel 4.2 Penduduk menurut Kewarganegaraan

Desa/Kelurahan	Indonesia		Asing		Jumlah		Total
	L	P	L	P	L	P	
Mekkalak	523	498	-	-	523	498	1.021
Buntu Pema	1.095	1.030	-	-	1.095	1.030	2.125
Tallungura	541	557	-	-	541	557	1.098
Sanglepongan	771	722	-	-	771	722	1.493
Parombean	757	761	-	-	757	761	1.518
Curio	740	710	-	-	740	710	1.450
Pebaloran	1.070	1.010	-	-	1.070	1.010	2.080
Buntu Barana	1.283	1.225	-	-	1.283	1.225	2.508
Salassa	490	463	-	-	490	463	953
Sumbang	664	624	-	-	664	624	1.288
Mandalan	414	355	-	-	414	355	769
Jumlah	6.637	7.955	-	-	6.637	7.955	16.303

Jumlah Penduduk menurut Jenis Kelamin menurut Desa/Kelurahan di Kecamatan Curio Tahun 2017.

Tabel 4.3 Penduduk menurut Jenis Kelamin

Desa/Kelurahan	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
Mekkalak	523	498	1.021
Buntu Pema	1.095	1.030	2.125
Tallungura	541	557	1.098
Sanglempungan	771	722	1.493
Parombean	757	761	1.518
Curio	740	710	1.450
Pebaloran	1.070	1.010	2.080
Buntu Barana	1.283	1.225	2.508
Salassa	490	463	953
Sumbang	664	624	1.288
Mandalan	414	355	768
Jumlah	8.348	7.955	16.303

B. Temuan Penelitian

1. Kinerja Kepala Sekolah

Hasil penelitian rekapitulasi penilaian kinerja kepala sekolah yang terdiri dari 5 aspek kinerja kepala sekolah (kepribadian dan sosial, kepemimpinan pembelajaran, pengembangan sekolah/madrasah, manajemen sumber daya dan supervise pembelajaran) di 6 SD se Kecamatan Curio, Kabupaten Enrekang, dengan jumlah Kepala Sekolah 6 orang. Hal tersebut dapat diuraikan berikut ini:

a. Kepribadian dan Sosial

Berdasarkan rekapitulasi penilaian kinerja kepala sekolah di 6 SD Kecamatan Curio Kabupaten Enrekang pada aspek Kepribadian dan Sosial dapat dilihat pada table 4.4 berikut ini :

Tabel 4.4 Aspek Kepribadian dan social

No	Nama Kepala Sekolah	Alamat Sekolah	Aspek Kepribadian dan Sosial							total	ket
			a	b	c	d	e	f	g		
1.	Edy Wardoyo S.Pd., M.Pd	SDN 138 Sumbang	5	3	3	4	4	4	3	26	T
2.	Kaharuddin S.Pd	SDN 130 Rante Limbong	5	4	4	3	4	4	3	27	T
3.	Jannah S.Pd	SDN 35 Sangtempe	5	3	4	3	3	3	3	24	T
4.	Nurhaini S.Pd	SDN 147 Pelali	5	4	3	4	4	3	3	26	T
5.	Rosmini S.Pd	SDN 99 Pekajo	5	3	3	4	3	4	3	25	T
6.	Sabania S.Pd	193 Mandalan	5	4	3	3	3	4	3	25	T

1. Keterangan:

- Berakhlak mulia dan menjadi teladan akhlak yang mulia bagi komunitas sekolah/madrasah

- b. Melaksanakan tugas pokok dan fungsi sebagai kepala sekolah dengan penuh kejujuran, ketulusan, komitmen, dan integritas.
 - c. Bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan aspek kriteria fungsi sebagai kepala sekolah.
 - d. Mengendalikan diri dalam menghadapi masalah dan tantangan sebagai kepala sekolah.
 - e. Berpartisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan.
 - f. Tanggap dan peduli terhadap kepentingan orang atau kelompok lain
 - g. Mengembangkan dan mengelola hubungan sekolah dengan pihak lain di luar sekolah dalam rangka mendapatkan dukungan ide, sumber belajar, dan pembiayaan sekolah
2. Kriteria
- 20 - 29 Tinggi (T)
 - 10 - 19 Sedang (S)
 - 0 - 9 Rendah (R)

Berdasarkan hasil rekapitulasi kinerja kepala sekolah pada aspek kepribadian dan social di atas menunjukkan bahwa dari jumlah keseluruhan kepala sekolah yaitu 6 orang semuanya tergolong dalam kategori tinggi. Dalam hal ini perlu adanya peningkatan pada aspek kepribadian dan sosial agar kinerja kepala sekolah meningkat.

b. Aspek Kepemimpinan Pembelajaran

Kepemimpinan Pembelajaran adalah kepemimpinan yang menegaskan pada hal-hal penting yang berkaitan erat dengan proses pembelajaran, meliputi kurikulum, proses belajar mengajar, penilaian, pengembangan guru serta membangun komunitas belajar di sekolah

Berdasarkan rekapitulasi penilaian kinerja kepala sekolah di 6 SD se Kecamatan Curio Kabupaten Enrekang pada aspek Kepemimpinan Pembelajaran dapat dilihat pada table 4.5 berikut ini

Tabel 4.5 Aspek Kepemimpinan Pembelajaran

No	Nama Kepala Sekolah	Alamat Sekolah	Kepemimpinan Pembelajaran										Total	Ket
			a	B	c	d	e	f	g	h	i	j		
1	Edy Wardoyo S.Pd.,M.Pd	SDN 138 Sumbang	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	35	T
2	Kaharuddin S,Pd	SDN 130 Rante Limbong	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	34	T
3	Jannah S,Pd	SDN 35 Sangtempe	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	32	T
4	Nurhaini S.Pd	SDN 147 Pelali	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	33	T
5	Rosmini S.Pd	SDN 99 Pekajo	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	32	T
6	Sabania S.Pd	193 Mandalan	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	32	T

1. Keterangan:

- a. Bertindak sesuai dengan visi dan misi sekolah
- b. Merumuskan tujuan yang menantang diri sendiri dan orang lain agar mencapai standar yang maksimal.
- c. Mengembangkan sekolah menuju organisasi pembelajaran
- d. Menciptakan budaya sekolah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran
- e. Memegang teguh tujuan sekolah dengan menjadi contoh dan bertindak sebagai pemimpin pembelajaran
- f. Melaksanakan kepemimpinan yang inspiratif.
- g. Membangun rasa saling percaya dan memfasilitasi kolaborasi yang kuat di antara warga sekolah.
- h. Bekerja keras agar mencapai keberhasilan sekolah sebagai organisasi pembelajaran yang efektif.
- i. Mengembangkan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai visi, misi dan tujuan sekolah.
- j. Menegelola peserta didik dalam rangka pengembangan kapasitasnya secara optimal.

2. Kriteria

- 32 - 48 Tinggi (T)
- 16 - 31 Sedang (S)
- 0 - 15 Rendah (R)

Berdasarkan hasil rekapitulasi kinerja kepala sekolah pada aspek Kepmimpinan Pembelajaran di atas menunjukkan bahwa dari jumlah keseluruhan kepala sekolah yaitu 6 orang semuanya tergolong dalam kategori tinggi. Dalam hal ini perlu adanya

peningkatan pada aspek Kepemimpinan Pembelajaran agar kinerja kepala sekolah meningkat.

c. Aspek Pengembangan Sekolah

Pengembangan program sekolah manajemen kelas yang efektif kurang di perdulikan ada beberapa sekolah yang berjalan di tempat karena tidak memiliki rancangan tentang aspek pengembangan sekolah, sehingga kualitasnya cenderung statis. Berdasarkan rekapitulasi penilaian kinerja kepala sekolah di 6 SD di Kecamatan Curio Kabupaten Enrekang Pada aspek Pengembangan Sekolah dapat dilihat pada table 4.6.

Tabel 4.6 Pengembangan Sekolah

No	Nama Kepala Sekolah	Alamat Sekolah	Aspek Pengembangan Sekolah					Total	Ket
			a	b	c	d	e		
1	Edy Wardoyo S.Pd., M.Pd	SDN 138 Sumbang	3	3	4	3	3	16	T
2	Kaharuddin S.Pd	SDN 130 Rante Limbong	3	3	3	3	3	15	S
3	Jannah S.Pd	SDN 35 Sangtempe	3	3	3	3	3	15	S
4	Nurhaini S.Pd	SDN 147 Pelali	3	3	3	3	3	15	S
5	Rosmini S.Pd	SDN 99 Pekajo	3	3	3	3	3	15	S
6	Sabania S.Pd	193 Mandalan	3	3	3	3	3	15	S

1. Keterangan

- Merancang pengembangan sekolah jangka panjang, menengah, dan pendek dalam rangka mencapai visi, misi dan tujuan sekolah.
- Mengembangkan struktur organisasi sekolah yang efektif dan efisien sesuai dengan kebutuhan.

- c. Melaksanakan pengembangan sekolah sesuai dengan rencana jangka panjang, menengah dan jangka pendek sekolah menuju tercapainya visi, misi dan tujuan sekolah
- d. Berhasil mewujudkan peningkatan kinerja sekolah yang signifikan sesuai dengan visi, misi dan tujuan sekolah dan standard nasional pendidikan
- e. Melakukan monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan program kegiatan sekolah dengan prosedur yang tepat

2. Kriteria

16 - 23 Tinggi (T)

8 - 15 Sedang (S)

0 - 7 Rendah (R)

d. Aspek Manajemen Sumber Daya

Manajemen sumber daya di sekolah bagaimana cara seseorang memandang manusia sebagai harta berahrga di sekolah dan manusia sebagai bagian dari sumber daya di sekolah, dimana sebuah institusi pendidikan haru mencapai tujuan yang di kehendaki yaitu memfasilitasi proses belajar siswa dan manajemen sumber daya di haruskan untuk mencapai tujuan tersebut. Berdasarkan rekapitulasi penilaian kinerja kepala sekolah di 6 SD seKecamatan Curio Kabupaten Enrekang Pada aspek Manajemen Sumber Daya dapat dilihat pada table 4.7 berikut ini:

Tabel 4.7 Aspek Manajemen Sumber Daya

No	Nama Kepala Sekolah	Alamat Sekolah	Aspek Manajemen Sumber Daya								Total	Ket
			a	b	c	d	e	f	g	h		
1	Edy Wardoyo S.Pd.,M.Pd	SDN 138 Sumbang	3	4	3	3	4	3	3	3	26	T
2	Kaharuddin S,Pd	SDN 130 Rante Limbong	3	4	3	4	3	3	3	3	26	T
3	Jannah S,Pd	SDN 35 Sangtempe	3	3	3	3	3	3	3	3	24	T
4	Nurhaini S.Pd	SDN 147 Pelali	3	4	3	4	3	3	3	3	26	T
5	Rosmini S.Pd	SDN 99 Pekajo	3	3	3	3	3	3	3	3	24	T
6	Sabania S.Pd	193 Mandalan	3	3	3	3	3	3	3	3	24	T

1. Keterangan

- a. Mengelola dan mendayagunakan pendidik dan tenaga kependidikan secara maksimal.
- b. Mengelola dan mendayagunakan sarana dan prasarana sekolah secara optimal untuk kepentingan pembelajaran.
- c. Mengelola keuangan sekolah sesuai dengan prinsip-prinsip efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas.
- d. Mengelola lingkungan sekolah yang menjamin keamanan, keselamatan, dan kesehatan.
- e. Mengelola ketatusahaan sekolah dalam mendukung pencapaian tujuan sekolah.
- f. Mengelola system informasi sekolah dalam mendukung penyusunan program dan pengambilan keputusan.
- g. Mengelola layanan-layanan khusus sekolah dalam mendukung kegiatan pembelajaran dan kegiatan peserta didik di sekolah.
- h. Memanfaatkan teknologi secara efektif dalam kegiatan pembelajaran dan manajemen sekolah.

2. Kriteria

- 20 - 29 Tinggi (T)
- 10 - 19 Sedang (S)
- 0 - 9 Rendah (R)

Berdasarkan hasil rekapitulasi kinerja kepala sekolah pada aspek

Manajemen Sumber Daya di atas menunjukkan bahwa dari jumlah keseluruhan kepala sekolah yaitu 6 orang semuanya tergolong dalam kategori tinggi. Dalam hal

ini perlu adanya peningkatan pada aspek Manajemen Sumber Daya agar kinerja kepala sekolah meningkat.

e. Supervisi Pembelajaran

Hal penting dalam supervise pembelajaran adalah perencanaan sebuah kegiatan pembelajaran yang berpusat ke siswa, mengelola kegiatan pembelajaran yang menarik, penilaian peningkatan pembelajaran siswa, memberikan umpan balik yang bermanfaat, membuat dan menggunakan media pembelajaran yang menarik. Berdasarkan rekapitulasi penilaian kinerja kepala sekolah di 6 SD Kecamatan Curio Kabupaten Enrekang Pada aspek Supervisi Pembelajaran dapat dilihat pada table 4.8 berikut ini:

Tabel 4.8 Aspek Supervisi Pembelajaran

No	Nama Kepala Sekolah	Nama Sekolah	Aspek Supervisi Pembelajaran			Total	Ket
			a	b	c		
1	Edy Wardoyo S.Pd., M.Pd	SDN 138 Sumbang	3	3	4	10	T
2	Kaharuddin S.Pd	SDN 130 Rante Limbong	3	3	3	9	S
3	Jannah S.Pd	SDN 35 Sangtempe	3	3	3	9	S
4	Nurhaini S.Pd	SDN 147 Pelali	4	3	4	11	T
5	Rosmini S.Pd	SDN 99 Pekajo	3	3	3	9	S
6	Sabania S.Pd	193 Mandalan	3	3	3	9	S

1. Keterangan

- a. Menyusun program supervisi akademik dalam penguatan profesionalisme guru.
- b. Melaksanakan supervise akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervise yang tepat.
- c. Menilai dan menindak lanjuti kegiatan supervise akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme

2. Kriteria

- 10 - 12 Tinggi (T)
7 - 9 Sedang (S)

0 - 6 Rendah (R)

Berdasarkan hasil rekapitulasi kinerja kepala sekolah pada aspek Supervisi Pembelajaran di atas menunjukkan bahwa dari jumlah keseluruhan kepala sekolah yaitu 6 orang dua di antaranya tergolong dalam kategori tinggi sedangkan 4 kepala sekolah masuk dalam kategori rendah. Dalam hal ini perlu adanya peningkatan pada aspek kepribadian dan social agar kinerja kepala sekolah meningkat.

2. Strategi Pengembangan Kompetensi Kepala Sekolah di Kecamatan Curio Kabupaten Enrekang.

Seorang kepala sekolah dituntut harus memiliki kompetensi. Dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah ditetapkan bahwa ada 5 (lima) dimensi yaitu kompetensi yaitu a) kepribadian, (b) manajerial, (c) kewirausahaan, (d) supervisi, dan (e) social. Dan dapat diuraikan mengenai kelima kompetensi tersebut sebagai berikut:

a. Kompetensi Kepribadian

Sebelum menilai kinerja kepala sekolah, seorang penagawas sekolah harus memahami apakah seorang kepala sekolah mampu menunjukkan sikap dan perilaku yang mendukung kepribadiannya sehingga dikatakan mampu menjadi seorang pemimpin.

Kepala sekolah harus (a) berakhlak mulia dan menjadi telaa dan bagi komunitas sekolah, (b) memiliki integritas kepribadian sebagai pemimpin, (c) memiliki keinginan yang kuat dalam pengembangan diri, (d) bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi, (e) mengendalikan diri dalam menghadapi masalah, (f) memiliki bakat dan minat jabatan sebagai pemimpin.

Contoh menilai kinerja seorang kepala sekolah yang berkaitan dengan kompetensi kepribadian dengan sub kompetensi memiliki bakat dan minat jabatan sebagai pemimpin pendidikan, maka seorang penagawas sekolah harus mampu secara mendasar menilai kinerja kepala sekolah yang berhubungan dengan kemampuannya sebagai seorang kepala sekolah. Sub kompetensi ini dapat terwujud jika kepala sekolah memiliki pengetahuan dan keterampilan di antaranya:

1. Memahami teori-teori kepemimpinan, memilih strategi yang tepat untuk mencapai visi, misi, tujuan, dan sasaran sekolah.
2. Memiliki power dan kesan positif untuk mempengaruhi bawahan dan orang lain.
3. Memiliki kemampuan (intelektual dan kalbu) sebagai smart school principal agar mampu memobilisasi sumberdaya yang ada di lingkungannya.
4. Mengambil keputusan secara terampil (cepat, tepat dan cekat).
5. Mendorong perubahan(inovasi) sekolah.
6. Berkomunikasi secara lancar.
7. Menggalang teamwork yang kompak, cerdas dan dinamis.
8. Mendorong kegiatan yang bersifat kreatif
9. Menciptakan sekolah sebagai organisasi belajar (learning organization).

b. Kompetensi Manajerial

Kompetensi kepala sekolah lain yang harus dipahami oleh pengawas sekolah dalam rangka melakukan penilaian terhadap kinerjanya, yaitu yang berhubungan dengan kompetensi kepala sekolah dalam memahami sekolah sebagai sistem yang harus dipimpin dan dikelola dengan baik, di antaranya adalah pengetahuan tentang manajemen. Dengan kemampuan dalam mengelola ini nantinya akan dijadikan

sebagai pegangan cara berfikir, cara mengelola dan cara menganalisis sekolah dengan cara berpikir seorang manajer. Contoh pengawas sekolah harus mampu memahami kinerja kepala sekolah ketika kepala sekolah menunjukkan perilakunya dan mampu untuk mengidentifikasi dan mengembangkan jenis-jenis input sekolah; mengembangkan proses sekolah (proses belajar mengajar, pengkoordinasian, pengambilan keputusan, pemberdayaan, pemotivasian, pemantauan, pemsupervisian, pengevaluasian dan pengakreditasi). Selain itu pengawas sekolah juga harus mampu memahami bahwa kepala sekolah sudah mampu menunjukkan upaya dalam meningkatkan output sekolah (kualitas, produktivitas, efisiensi, efektivitas, dan inovasi).

Secara umum kinerja kepala sekolah dalam kompetensi manajerial ini juga termasuk di dalamnya adalah kemampuan dalam sistem administrasi. Jadi dalam hal ini kepala sekolah sebagai pengelola lembaga pendidikan sesuai dengan jenjang pendidikannya masing-masing. Namun demikian penegasan terhadap eksistensi seorang kepala sekolah sebagai manajer dalam suatu lembaga pendidikan dapat dinilai dari kompetensi mengelola kelembagaan, yang mencakup:

1. Menyusun sistem administrasi sekolah
2. Mengembangkan kebijakan operasional sekolah
3. Mengembangkan pengaturan sekolah yang berkaitan dengan kualifikasi, spesifikasi, prosedur kerja, pedoman kerja, petunjuk kerja, dan sebagainya
4. Melakukan analisis kelembagaan untuk menghasilkan struktur organisasi yang efisien dan efektif; dan
5. Mengembangkan unit-unit organisasi sekolah atas dasar fungsi.

c. Kompetensi Kewirausahaan

Kompetensi kepala sekolah yang cukup sentral dan merupakan pokok dari keberlanjutan program sekolah diantaranya adalah kompetensi Kewirausahaan. Sebagai salah satu cara bagaimana sekolah mampu mewujudkan kemampuan dalam wirausahanya ini maka kepala sekolah harus mampu menunjukkan kemampuan dalam menjalin kemitraan dengan pengusaha atau donatur, serta mampu memandirikan sekolah dengan upaya berwirausaha. Secara rinci kemampuan atau kinerja kepala sekolah yang mendukung terhadap perwujudan kompetensi kewirausahaan ini, di antara mencakup:

- a. Menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah/madrasah.
- b. Bekerja keras untuk mencapai keberhasilan sekolah/madrasah sebagai organisasi pembelajaran yang efektif.
- c. Memiliki motivasi yang kuat untuk sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin sekolah
- d. Pantang menyerah dan selalu mencari solusi terbaik dalam menghadapi kendala yang dihadapi sekolah
- e. Memiliki naluri kewirausahaan dalam mengelola kegiatan produksi/jasa sekolah/madrasah sebagai sumber belajar peserta didik.

Kompetensi kepala sekolah juga sampai menyentuh kinerja kewirausahaan ini juga berhubungan dengan dukungan aspek keuangan. Sebagai pemimpin kiranya sangat penting mengetahui dan mampu menilai kondisi keuangan sehingga rumah

tangga sekolah tetap seimbang. Kompetensi ini bisa ditunjukkan melalui kinerja kepala sekolah, khususnya dalam:

1. Menyiapkan anggaran pendapatan dan belanja sekolah yang berorientasi pada program pengembangan sekolah secara transparan.
2. Menggali sumber dana dari pemerintah, masyarakat, orangtua siswa dan sumbangan lain yang tidak mengikat.
3. Mengembangkan kegiatan sekolah yang berorientasi pada income generating activities, mengelola akuntansi keuangan sekolah (cash in and cash out)
4. Membuat aplikasi dan proposal untuk mendapatkan dana dari penyandang dana
5. Melaksanakan sistem pelaporan penggunaan keuangan yang menunjukkan bahwa kewirausahaannya jelas terkontrol secara finansial.

Kinerja kepala sekolah pada bagian kompetensi ini dapat dinilai oleh pengawas sekolah melalui review dokumen RAPBS. Pada dokumen tersebut akan terlihat sejauh mana RAPBS ini mampu menunjukkan kinerja kepala sekolah, mulai dari tahap persiapan, pengembangan dan pengelolaan dan pelaporan keuangan.

d. Kompetensi Supervisi

Kompetensi supervisi ini sangat baik bagi seorang kepala sekolah khususnya dalam memahami apa tugas dan fungsi kepala sekolah sebagai pemimpin sekolah/madrasah. Berdasarkan telaah terhadap kompetensi ini, proses penilaian kinerja yang harus diperhatikan oleh pengawas sekolah, di antaranya harus mampu menilai sub-sub kompetensinya yang mencakup

- a. Merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesio-nalisme guru

- b. Melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat
- c. Menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru, di antaranya adalah bahwa tugas dan fungsi dari supervisi ini adalah untuk memberdayakan sumber daya sekolah termasuk guru.

Kompetensi ini dapat dievaluasi oleh pengawas sekolah melalui sistem evaluasi yang menggunakan studi dokumentasi atau interview dokumen-dokumen, misalnya dokumen program sekolah yang selama ini menjadi pegangan sekolah yang bersangkutan, khususnya pada bagian-bagian pemberdayaan sumber dayanya.

Sebagai contoh dalam hal melakukan evaluasi terhadap kinerja kepala sekolah untuk kompetensi ini dengan sub kompetensi melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat. Maka pengawas sekolah sebagai pelaksana penilaian ini harus mampu melihat pemahaman kepala sekolah melakukan supervisi yang dimaksud adalah supervisi kepada guru dan staf administrasi.

Kompetensi ini dapat dinilai sebagai bentuk kinerja kepala sekolah yang dapat dilakukan oleh pengawas sekolah dengan cara wawancara dengan kepala sekolah yang bersangkutan, khususnya mengenai kemampuannya dalam

- a. Memahami dan menghayati arti, tujuan dan teknik supervise
- b. Menyusun program supervisi pendidikan
- c. Melaksanakan program supervise
- d. Memanfaatkan hasil-hasil supervise

- e. Melaksanakan umpan balik dari hasil supervisi.

e. Kompetensi Sosial

Kompetensi ini pada dasarnya cukup sulit jika harus dikaitkan dengan aktivitas sosial secara penuh oleh sekolah, jika hal itu dilakukan dalam rangka keterkaitannya dengan program sekolah. Pada dasarnya sebagai bahan acuan pengawas sekolah untuk melakukan evaluasi terhadap kinerja kepala sekolah untuk kompetensi dan sub kompetensi ini, di antaranya mencakup

- a. Bekerja sama dengan pihak lain untuk kepentingan sekolah
- b. Berpartisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan
- c. Memiliki kepekaan sosial terhadap orang atau kelompok lain.

Kompetensi kepala sekolah yang berhubungan dengan kemampuan untuk mengelola hubungan sekolah dengan masyarakat bisa diwujudkan melalui kemampuannya dalam hal:

1. Memfasilitasi dan memberdayakan dewan sekolah/komite sekolah sebagai perwujudan pelibatan masyarakat terhadap pengembangan sekolah
2. Mencari dan mengelola dukungan dari masyarakat (dana, pemikiran, moral dan tenaga, dsb) bagi pengembangan sekolah
3. Menyusun rencana dan program pelibatan orangtua siswa dan masyarakat
4. Mempromosikan sekolah kepada masyarakat
5. Membina kerjasama dengan pemerintah dan lembaga-lembaga masyarakat; dan
6. Membina hubungan yang harmonis dengan orangtua siswa.

Untuk menilai kinerja kepala sekolah terhadap kompetensi ini, maka pengawas sekolah harus mampu memahami komite sekolah, minimal memahami

keberadaan komite lengkap dengan program kerjanya. Dengan demikian evaluasi bisa dilakukan dengan cara mereviu dokumen komite sekolah dan beberapa catatan pembukuan kepala sekolah yang menunjukkan adanya pemberdayaan dan keterlibatan masyarakat di sekitar dalam mensukseskan program sekolah.

A. Hasil Penelitian

Kinerja seorang kepala sekolah dapat di liat dari 5 aspek Yaitu Kepribadian dan Sosial, Kepemimpinan Pembelajaran, Pengembangan Sekolah, Manajemen Sumber Daya dan Supervisi Pembelajaran hal ini merupakan prioritas yang harus di kembangkan di 6 Sekolah di Kecamatan Curio Kabupaten Enrekang. Sehingga Pihak Dinas Pendidikan senantiasa mengembangkan program-program yang dapat mengembangkan kinerja seorang kepala sekolah. 4 Sekolah Di Kecamatan Curio Kabupaten Enrekang melaksanakan penilaian terhadap kinerja kepala sekolah secara berkala untuk mengetahui sejauh mana kemampuan yang dimiliki oleh seorang kepala sekolah terhadap motivasi seorang guru pada ke 5 asas di atas.

1. Kompetensi Kepala Sekolah

Kompetensi adalah kesanggupan atau kemampuan yang diciptkan oleh seseorang dalam mengerjakan sesuatu. Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dinyatakan bahwa “kompetensi adalah seperangkat penguasaan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh seorang guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan

Kepala sekolah adalah orang yang sangat penting dalam meningkatkan mutu pendidikan di sebuah sekolah. Berhasil tidaknya sebuah sekolah dilihat dari kinerja atau kompetensi seorang kepala sekolah untuk meningkatkan motivasi seorang guru untuk bersama sama membangun sebuah lembaga pendidikan yang jauh lebih baik.

2. Pelaksanaan Program untuk Meningkatkan Kinerja Kepala Sekolah.

Kepala sekolah dituntut untuk senantiasa berusaha membina dan mengembangkan hubungan kerja sama yang baik antar sekolah dan masyarakat guna mewujudkan sekolah yang baik dan efektif. Dimana seorang kepala sekolah membuat tim harian dan membagikan tugas kepada tim tim yang ada di sekolah. Program dilaksanakan sesuai dengan jadwal yang telah di tentukan dalam sekolah, dan apabila kepala sekolah berhalangan hadir maka seorang kepala sekolah di gantikan oleh seorang wakil kepala sekolah atau guru senior yang berpengalaman.

Dalam berdayakan masyarakat di sekitar lingkungan sekolah, kepala sekolah harus menjadi ujung tombak kepada para peserta didiknya di sekolah dan apa yang dipikirkan oleh orang tua siswa dan masyarakat tentang sekolah.

3. Hambatan-Hambatan yang di Hadapi Seorang Kepala Sekolah.

Hambatan yang dihadapi oleh seorang kepala sekolah, yang sangat banyak muncul dalam setiap wawancara adalah hambatan lingkungan dimana 3 sekolah yang peneliti datangi berada tepat dibawah kaki gunung dan jauh dari pusat kecamatan dan sangat minim kendaraan, dimana kendaraan yang masuk 2 kali seminggu dengan menggunakan mobil truk, dan proses pembelajaran sangat terhambat karena dimana buku pelajaran yang sangat kurang sehingga banyak siswa

yang tidak mendapatkan buku jadi setiap mata pelajaran siswa dibentuk menjadi sebuah kelompok agar buku yang di tersedia cukup untuk siswa.

Karena siswa dengan media pembelajaran sangat berbanding jauh. Sedangkan sekolah yang tidak terlalu jauh dari pusat kecamatan sangat berbanding jauh dimana transportasi yang memadai jalan yang menjadi pusat ekonomi untuk masyarakat dan sekolah yang berada di dekat dari jalan raya, hambatan yang dihadapi adalah ketersediaan media pembelajaran yang menghambat proses pembelajaran tapi dengan kreativitas seorang guru dengan menuat media dari barang bekas bisa menjadi sebuah bahan ajar yang sangat mendukung dalam pembelajaran.



BOSOWA

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Kinerja Kepala Sekolah dalam upaya memotivasi kinerja guru masih perlu untuk peningkatan karena masih perlu proses pembenahan terutama pada daerah pedalaman.
2. Dalam upaya peningkatan mutu pendidikan pada sekolah sudah melakukan peningkatan pada guru terutama pada sosialisasi kurikulum 2013, dan melibatkan guru dalam kegiatan kegiatan KKG dan memotivasi guru untuk selalu memahami keadaan siswa agar bisa di cintai oleh siswa itu sendiri dengan menerapkan pembelajaran yang menyenangkan bagi peserta didik.
3. Strategi peningkatan lingkungan sekolah seorang kepala sekolah harusnya melibatkan masyarakat dalam program kegiatan sekolah melalui komite baik dalam mutu pendidikan bahkan dalam sarana dan prasarana untuk mengatasi masalah yang dihadapi oleh sekolah.

B. Saran

1. Seorang kepala sekolah meminta pendapat kepada guru dan masyarakat untuk meningkatkan kegiatan sekolah yang bisa berjalan baik.
2. Kepala sekolah harusnya memiliki hubungan yang baik antar guru bahkan warga masyarakat untuk memperoleh informasi yang dapat menunjang ketertiban di lingkungan sekolah.

3. Setiap kegiatan harusnya di dokumentasikan dalam bentuk dokumen pelaporan pada program kegiatan sekolah dengan prosedur yang baik dan tepat.
4. Kepala sekolah harusnya memberikan motivasi kepada guru dengan memberikan penghargaan sehingga guru semakin termotivasi dalam meningkatkan mutu pembelajaran yang ada di sekolah
5. Seorang kepala sekolah harusnya memiliki strategi yang baik untuk mengatasi hambatan hambatan yang di hadapi dalam proses pembelajaran di sekolah dan hambatan hambatan yang id hadapi dalam menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan sekolah dan mencari ide baru dalam mengembangkan pembelajaran yang baik dan infoatif.

BOSOWA

DAFTAR PUSTAKA

- Aghniya, H. (2017). *Kinerja Kepala Sekolah dan Kinerja Mengajar Guru dalam Peningkatan Mutu Sekolah Dasar Negeri*. Jurnal Administrasi Pendidikan Vol. XXIV No.1 April 2017.
- Arikunto, Suharsimi. (2003). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Balitbang Depdiknas. (2007). *Manajemen Sekolah* Jakarta: Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Depdiknas.
- Barnawi, Mohammad (2012). *Kinerja Guru Professional*.Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Barnawi, Mohammad (2012). *Kinerja Guru Professional*: Ar-Ruzz Media
- Bambang. (2011). *Mutu Pendidikan SMA Negeri Indonesia Bagian Timur*. Depdiknas
- Depdiknas. (2012). *Pembangunan Pendidikan SMP*. Direktorat Jendral Manajemen Pendidikan Dasar dan Menengah Jakarta.
- Euis, Karwati. (2013). *Kinerja Dan Profesionalisme Kepala Sekolah*. Bandung.
- Gunawan, Imam. (2010). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Artikel Kemendiknas, Permendiknas N0 28. 2010. Penugasan Kepala Sekolah.
- Juliantoro, M. (2017). *Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. Jurnal Al-Hikmah Vol 5 No.2 : 1-13.
- Kristiawan, M., & Elnanda, D. (2017). *The Implementation of Authentic Assessment in Cultural History of Islamic Subject*. Al-Ta lim Journal, 24(3), 266-276.
- Mantasiah. (2011). *Menjadi Guru Inisiator*. Sulawesi Selatan: Majalah Dunia.
- Majalah Dunia Pendidikan. (2012). *Guru bersertifikasi Wajib Uji Kompetensi*.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2017 tentang guru.
- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 6 Tahun 2018 tentang penugasan guru sebagai kepala sekolah
- Purba, Sukarman. (2009). *Peningkatan Kompetensi Melalui Pementoran dalam Mewujudkan Profesionalisme Kepala Sekolah*. Jurnal unimed.ac.id. Genarasi Kampus.

- Sulistiyorini. (2001). *Hubungan antara Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi dengan Kinerja Guru*. Jurnal : Ilmu Pendidikan
- Wawan. (2012) *.Pengembangan Kinerja Guru Guna Peningkatan Kualitas Pendidikan* .Jurnal : Kinerja Guru
- Yetri. (2014). *Evaluasi Kinerja Kepala Sekolah Menengah Kejuruan di Kota Bandar Lampung*. Jurnal Lentera Pendidikan, vol 18 No.1 Juni 2015: 95-106
- Yuliandri, Jimmi. (2017). *Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Kinerja Guru*. Jurnal Dosen Universitas PGRI Palembang.
- Yusuf, Munawir. (2012). *Kinerja Kepala Sekolah Dan Guru Dalam Mengimplementasikan Pendidikan Inklusif*. Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan, Vol. 18, Nomor 4, Desember 2012.

UNIVERSITAS

BOSOWA

L

A

M

P

I

R

A

N



	lebih terarah.		
	3) Pengarahan (directing), pengarah kegiatan yakni membimbing anggota dengan jalan member perintah/ komando, member petunjuk dan mendorong semangat kerja yang menegakan kedisiplinan. Supaya mereka melaksanakan tugas yang diberikan dengan baik dan benar.	19	24
	4) Pengkoordinasian(Coordinating), kegiatan yang menghubungkan orang dengan tugas agar terjalinnya kesatuan atau keselarasan . adanya berbagai macam tugas yang dikerjakan oleh banyak orang diperlukan adanya koordinasi yang baik serta pengarah dari pimpinan sekolah, dengan adanya koordinasi yang baik dapat menjauhkan dari persaingan yang kurang sehat dala sebuah organisasi.	20	25
	5) Pengawasan (Controlling), dalam sebuah sekolah kepala sekolah berhak melakukan sebuah pengawasan tindakan atau kegiatan agar pekerjaan agar sesuai dengan rencana, perintah, petunjuk atau hal-hal lainnya yang telah di tetapkan.		

ANGKET POLA KINERJA KEPALA SEKOLAH TERHADAP MOTIVASI KINERJA GURU

A. Petunjuk Mengerjakan

1. Berilah tanda ceklis pada salah satu alternative jawaban yang tertera di kolom di sebelah kanan dari setiap pertanyaan.
2. Kolom terdiri dari 4 (empat) pilihan dengan tanda dan arti sebagai berikut:
SS = Sangat Setuju, berarti pertanyaan tersebut sesuai dengan kenyataan.
S = Setuju, berarti pertanyaan tersebut (hampir) sesuai dengan kenyataan.
TS = Tidak Setuju, pertanyaan tersebut kurang sesuai dengan kenyataan.

STS= sangat Tidak Setuju, Pertanyaan tersebut benar-benar tidak sesuai dengan kenyataan.

B. Item Angket

No.	PERTANYAAN	Aternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Kepala Sekolah mampu memimpin dan mengatur situasi pada saat rapat				
2.	Kepala sekolah tidak memberikan audience rapat kesempatan untuk berbicara				
3.	Kepala sekolah memberikan arah tentang sebuah perubahan menuju kondisi yang lebih baik pada saat rapat kepada guru honorer				
4.	Kepala sekolah tidak sanggup meyakinkan guru perlunya perubahan menuju kearah yang lebih baik				
5.	Kepala sekolah selalu mengingatkan sebuah tujuan akhir pada perubahan yang akan sudah di sepakati bersama.				
6.	Kepala sekolah melakukan perencanaan melalui aspek financial, administrasi maupun akademik di sekolah.				
7.	Kepala sekolah tidak memberikan evaluasi terhadap SDM untuk melihat sebuah keberhasilan tujuan				
8.	Kepala sekolah memberikan tugas untuk membantu kelancaran sebuah visi misi sekoalh yang telah di ditetapkan.				
9.	Kepala sekolah dapat menyelesaikan masalah yang ada dalam sebuah lingkup sekolah.				
10.	Kepala sekolah menjalin hubungan baik dengan para guru honorer.				
11.	Kepala sekolah tidak memiliki keinginan untuk menyelesaikan sebuah masalah				
12.	Kepala sekolah tidak terbuka dan bekerja sesuai dengan tugasnya				

13.	Kepala sekolah melibatkan seluruh staf, guru dalam rapat evaluasi				
14.	Kepala sekolah mengundang masyarakat dalam rapat komite				
15.	Kepala sekolah tidak menyangkutpautkan siapapun dengan sumber dana dan tidak mau bekerja sama				
16.	Kepala sekolah tidak melakukan pembagian tugas kepada tata usaha, guru maupun karyawan lainnya sesuai dengan susunan yang telah disepakati.				
17.	Kepala sekolah langsung memberikan sebuah arahan dan bimbingan kepada bawahannya.				
18.	Kepala sekolah tidak mengarahkan dan menunjukkan sikap sopan dan disiplin kepada bawahannya				
19.	Kepala sekolah selalu berhubungan baik dengan para guru, staf dan karyawan lainnya di sekolah.				
20.	Kepala sekolah menjadi pengawas yang baik kepada sekolah yang dipimpinnya.				
21.	Kepala sekolah melibatkan semua anggota sekolah dalam merencanakan peningkatan sekolah agar menjadi lebih baik.				
22.	Kepala sekolah tidak melibatkan masyarakat dalam merencanakan peningkatan sekolah.				
23.	Kepala sekolah memberikan tugas kepada guru sesuai kemampuan materi yang di ajarkan.				
24.	Kepala sekolah tidak berhubungan untuk mengambil keputusan				
25.	Kepala sekolah mengawasi tidak sesuai dengan rencana maupun kesepakatan yang telah di tetapkan.				

PEDOMAN WAWANCARA

Kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kepuasan kinerja guru

Wawancara Kepala Sekolah

1. Sudah berapa lama menjabat sebagai kepala sekolah dan dari kapan bapak di tugaskan di sekolah ini?
2. Bagaimana proses kedisiplinan guru di sekolah ini?
3. Bagaimana kinerja kepala guru di sekolah ini? Jika baik apakah sudah sejak bapak di tugaskan di sekolah? Jika benar belum apa yang dilakukan untuk mengatasinya?
4. Gaya kepemimpinana seperti apa yang bapak gunakan dan apa alasannya?

Wawancara Guru

1. Sudah sejak berapa lama bapak/ibu berada di sekolah ini?
2. Gaya kepemimpinan seperti apa yang bapak/ibu inginkan dari kepala sekolah untuk meningkatkan motivasi kepuasan kinerja guru?
3. Bagaimana tanggapan ibu/bapak secara kedisiplinan dan arahan atas kepemimpinan kepala sekolah yang sekarang?
4. Bagaimana sikap ibu/bapak atas kebijakan dan sikap kepala sekolah terhadap motivasi kepuasan kinerja guru di sekolah ini?



PEMERINTAH KABUPATEN ENREKANG
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
Jl. Jenderal Sudirman Km. 3 Pinang Enrekang Telp/Fax (0420)-21079
ENREKANG

Enrekang, 07 September 2020

Nomor : 239/DPMPTSP/IP/IX/2020
Lampiran : -
Perihal : Izin Penelitian

Kepada
Yth. 1. Kepala SDN 147 Pelali
2. Kepala SDN 99 Pekajo
3. Kepala SDN 168 Sumbang
4. Kepala SDN 193 Mandalan
5. Kepala SDN 35 Sangtempe
6. Kepala SDN 130 Rantelimbong
Di-
Kec. Curlo

Berdasarkan surat dari Asisten Direktur Program Pascasarjana Universitas Bosowa, Nomor: 553/B.02/PPs/Unibos/IX/2020 tanggal 02 September 2020, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : **Arwini Puspita**
Tempat Tanggal Lahir : **Sudu, 28 September 1994**
Instansi/Pekerjaan : **Mahasiswi**
Alamat : **Dusun Buntu Langda, Desa Buntu Pema Kec. Curlo**

Bermaksud akan mengadakan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka penyusunan ~~skripsi~~ ^{TESIS} dengan judul: "Analisis Kinerja Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kinerja Guru SD Di Kecamatan Curlo Kabupaten Enrekang."

Dilaksanakan mulai, Tanggal **07** September 2020 s/d 14 September 2020

Pengikut/Anggota : -

Pada Prinsipnya dapat menyetujui kegiatan tersebut diatas dengan ketentuan:

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan harus melaporkan diri kepada Pemerintah/Instansi setempat.
2. Tidak menyimpang dari masalah yang telah diizinkan.
3. Mentaati semua peraturan Perundang-undangan yang berlaku dan mengindahkan adat istiadat setempat.
4. Menyerahkan 1 (satu) berkas fotocopy hasil ~~skripsi~~ ^{TESIS} kepada Bupati Enrekang Up. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Enrekang.

Demikian untuk mendapat perhatian

A.n. BUPATI ENREKANG
Kepala DPMPTSP, Kab. Enrekang



Drs. **HALENG LAJU, M.Si**
Pangkat : **Pembina Utama Muda**
Nip : **1985021002**

Terbusan Yth :

01. Bupati Enrekang (Sebagai Laporan).
02. Kepala BAKESBANG POL Kab. Enrekang.
03. Kepala DISDIKBUD Kab. Enrekang.
04. Camat Curlo.
05. Universitas Bosowa.
06. Yang Bersangkutan (**Arwini Puspita**).
07. Pertinggal.

DATA HASIL WAWANCARA

Identitas Informan

Nama : Edy Wardoyo S.Pd.,M.Pd

Jabatan : Kepala Sekolah SDN 138 Sumbang

Hari/Tanggal : Senin 7 September 2020

Tempat : Kantor (Ruang Kepala Sekolah)

1. Bagaimana proses kedisiplinan guru di sekolah ini?

Jawab : misalnya dalam proses pembelajaran dimana seorang guru harus mempunyai dasar-dasar kompetensi dimana wewenang dan kemampuan dalam menjalankan tugas dan dapat meningkatkan suasana belajar yang kondusif. Dimana seorang guru merupakan motor penggerak dalam sebuah sekolah, begitupun di sekolah ini meskipun masih guru honor tapi saya berusaha untuk membimbing dalam segala hal,

2. Bagaimana kinerja guru di sekolah ini? Jika baik apakah sudah sejak bapak di tugaskan di sekolah? Jika benar belum apa yang dilakukan untuk mengatasinya?

Jawab : kinerja seorang guru di sekolah ini berbeda-beda meskipun berbeda tapi mereka selalu kompak untuk saling bekerja sama dan membuat tim. Dan cara mengatasi saya menggunakan beberapa strategi yaitu dengan pembinaan kedisiplinan, menjadi motivator untuk guru bahkan dengan peserta didik, melakukan pelatihan, bekerjasama dengan

pihak-pihak luar atau lembaga pendidikan lain, mendatangkan para ahli yang menguasai tentang hal yang harus dikuasai seorang guru, membentuk tim untuk saling bertukar pikiran

- 3. Gaya kepemimpinana seperti apa yang bapak gunakan dan apa alasannya?**

Jawab : Gaya kepemimpinan yang saya gunakan dalam meningkatkan kedisiplinan guru, yaitu gaya partisipatif yang digunakan dalam setiap rapat, dan gaya Telling atau memberitahukan selain gaya telling saya juga bisa menggunakan gaya situasional.

UNIVERSITAS

BOSOWA

DATA HASIL WAWANCARA

Data Informan

Nama : Nurul Ainun S.Pd

Jabatan : Guru Kelas

Hari/ Tanggal : Senin 7 September 2020

Tempat : Ruang kelas V

1. Gaya kepemimpinan seperti apa yang bapak/ibu inginkan dari kepala sekolah untuk meningkatkan motivasi kepuasan kinerja guru?

Jawab : seorang kepala sekolah harus bisa bertanggung jawab terhadap semua hal yang berkaitan dengan sekolah, gaya kepemimpinana yang demokratis dan siap menerima saran dari pihak mana pun.

2. Bagaimana tanggapan ibu/bapak secara kedisiplinan dan arahan atas kepemimpinan kepala sekolah yang sekarang?

Jawab : menurut saya arahan yang diberikan oleh kepala sekolah sangat membantu bagi kami seorang wali kelas dimana kami sebagai guru harus memiliki kepala sekolah yang bisa merangkul untuk membantu dalam hal pembelajaran.

3. Bagaimana sikap ibu/bapak atas kebijakan dan sikap kepala sekolah terhadap motivasi kepuasan kinerja guru di sekolah ini?

Jawab :saya sangat setuju kalo kepala sekolah bisa mendatangkan tim dari dinas untuk melakukan pelatihan menjadi guru yang professional, dan kepala sekolah juga dapat membantu guru-guru honorer yang belum paham tentang proses pembelajaran yang baik.

DATA HASIL WAWANCARA

Data Informan

Nama : Kaharuddin S.Pd

Jabatan : Kepala Sekolah 130 Rante Limbong

Hari/ Tanggal : Selasa 8 September 2020

Tempat : Ruang Kepala Sekolah

1. Bagaimana proses kedisiplinan guru di sekolah ini?

Jawab : Proses kedisiplinannya yang ada di sekolah ini memang perlu pembenahan atau perubahan dikarenakan banyak hal yang membuat guru kadang terlambat datang ke sekolah, apalagi jarak dari sekolah ke rumah masing-masing guru memang rata-rata cukup jauh, sehingga saya akan menerapkan sikap kedisiplinannya untuk setiap guru baik guru yang muda maupun guru yang tua.

2. Bagaimana kinerja guru di sekolah ini? Jika baik apakah sudah sejak bapak di tugaskan di sekolah? Jika benar belum apa yang dilakukan untuk mengatasinya?

Jawab : kinerja guru di sekolah ini memang perlu peningkatan apalagi dalam hal pelatihan peningkatan kerja dan seorang guru harus memiliki tanggung jawab yang bisa membuat sekolah menjadi lebih baik lagi.

3. Gaya kepemimpinannya seperti apa yang bapak gunakan dan apa alasannya?

Jawab : gaya kepemimpinan yang saya pakai adalah cukup sederhana dan 2 hal yaitu memberikan contoh yang baik dan selalu memberikan motivasi setiap hari

DATA HASIL WAWANCARA

Data Informan

Nama : Sri Wahyuni Ramli S.Pd

Jabatan : Guru kelas

Hari/ Tanggal : Selasa 8 September 2020

Tempat : Ruang Perpustakaan

1. Gaya kepemimpinan seperti apa yang bapak/ibu inginkan dari kepala sekolah untuk meningkatkan motivasi kepuasan kinerja guru?

Jawab : gaya kepemimpinan yang kami inginkan dari kepala sekolah saat ini adalah gaya pendekatan yang lebih mendekat lagi dan bisa merangkul semua kalangan mana pun

2. Bagaimana tanggapan ibu/bapak secara kedisiplinan dan arahan atas kepemimpinan kepala sekolah yang sekarang?

Jawab : menurut saya kedisiplinana dari kepala sekolah sangat baik karena kami para guru belum sampe di sekolah bapak kepala sekolah terlebih dahulu datang di sekolah ini. Sedngkan arahan yang di berikan beliau sangat membantu bagi kami para guru karena apa bila kami mengalami kesusahan maka kepala sekolah dapat memberikan arahan yang sangat baik baik dalam lingkungan sekolh mau pun berada di luar lingkungan sekolah.

3. Bagaimana sikap ibu/bapak atas kebijakan dan sikap kepala sekolah terhadap motivasi kepuasan kinerja guru di sekolah ini?

Jawab: menurut saya kebijakan kepala sekolah sudah baik untuk membantu kinerja guru yang di sekolaah ini meskipun perlu peningkatan lagi yang lebih mendalam lagi



DATA HASIL WAWANCARA

Data Informan

Nama : Jannah S,Pd
Jabatan : Kepala Sekolah SDN 35 Sangtempe
Hari/ Tanggal : Rabu 9 September 2020
Tempat : Ruang Kepala Sekolah

1. Bagaimana proses kedisiplinan guru di sekolah ini?

Jawab : proses kedisiplinan guru di sekolah ini memang masih perlu di perhatikan dimana guru kadang selalu datang terlambat dan selalu datang tidak tepat waktu itu hal yng perlu di ubah dalam lingkup sekolah ini.

2. Bagaimana kinerja guru di sekolah ini? Jika baik apakah sudah sejak ibu di tugaskan di sekolah? Jika benar belum apa yang dilakukan untuk mengatasinya?

Jawab : ya kinerja guru di sekolah ini berbeda-beda di karenakan efek usia dimana yang berusia muda sangat mudah di bimbing sedangkan yang berusia tua cukup sulit karena mungkin mereka mengira kalo mungkin lebih tua perlu banyak di bimbing tapi sebenarnya mereka juga sangat perlu tapi karena ketidak enakan hati. Jadi saya berusaha mencari waktu dan kesempatan untuk membimbing, dan setiap saya melakukan kegiatan sy mengikutkan kegiatan saya dengan pelatihan kerja agar kinerja guru semakin meningkat.

3. Gaya kepemimpinan seperti apa yang bapak gunakan dan apa alasannya?

Jawab : gaya kepemimpinan yang saya lakukan hanya melakukan dengan cara pendekatan dengan setiap guru bahkan di luar lingkup sekolah, dan siap guru selu siap jika di butuhkan setiap waktu



DATA HASIL WAWANCARA

Data Informan

Nama : Sitti Zubaidah S.Pd

Jabatan : Guru kelas

Hari/ Tanggal : Rabu 9 September 2020

Tempat : Ruang Guru

1. Gaya kepemimpinan seperti apa yang bapak/ibu inginkan dari kepala sekolah untuk meningkatkan motivasi kepuasan kinerja guru?

Jawab : gaya kepemimpinana yang kami harapkan dri ibu kepala sekolah adalah mampu bekerja sama dengan para guru-guru yang ada di sekolah selalu memberikan memberikan motivasi yang sangat membantu kita sebagai guru guru yang ada di sekolah ini, terima kasih.

2. Bagaimana tanggapan ibu/bapak secara kedisiplinan dan arahan atas kepemimpinan kepala sekolah yang sekarang?

Jawab : menurut saya kedisiplinan yang di terapkan ibu kepala sekolah sangat baik dan perlu peningkatan lagi, dan kepala sekolah sangat di dalam hal apa pun dan harus rapi.

3. Bagaimana sikap ibu/bapak atas kebijakan dan sikap kepala sekolah terhadap motivasi kepuasan kinerja guru di sekolah ini?

Jawab : menurut saya sangat bagus karena sangat ,membantu kami dalam hal apapun dimana jika kami kesusahan dalam hal apapun kepala sekolah selalu dapat membantu kami.



DATA HASIL WAWANCARA

Data Informan

Nama : Nurhaini S.Pd
Jabatan : Kepala Sekolah SDN 147 Pelali
Hari/ Tanggal : Kamis 10 September 2020
Tempat : Ruang Kepala Sekolah

1. Bagaimana proses kedisiplinan guru di sekolah ini?

Jawab : proses kedisiplinan guru di sekolah ini sangat baik, dimana guru-guru yang ada di sekolah ini sangat tertib dan sangat patuh pada peraturan yang ada di sekolah ini dimana sekolah yang saya tempati ini menjadi sentral dan contoh untuk seluruh sekolah yang ada di kecamatan curio ini karena posisi strategis di sekolah 147 Pelali ini selalu di jadikan tempat pelatihan dan banyak kegiatan dari pusat kabupaten, sehingga Bapak Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Enrekang pernah berpesan agar sekolah SDN 147 Pelali harus menjadi Leader dan motivator untuk semua sekolah di Kecamatan Curio sehingga guru-guru di sekolah ini sangat perlu memiliki kedisiplinana yang membuat sekoalh ini menjadi sekolah yang di kenal orang di luar baik dalam Kecamatan maupun di luar Kecamatan. Agar orng-orang yang memandang sekolah ini tidak memandang luarannya saja tapi kedisiplianan yang diterapkan oleh sekolah ini. dan sekrang

sekolah ini akan bertaraf Internasional jadi kedisiplinana sangat-sangat penting bukan saja guru bahkan siswa, dan petugas petugas yang berada di lingkungan sekolah ini.

2. Bagaimana kinerja guru di sekolah ini? Jika baik apakah sudah sejak Ibu di tugaskan di sekolah? Jika benar belum apa yang dilakukan untuk mengatasinya?

Jawab : kinerja guru di sekolah ini sangat baik karena setiap bulan kita memberihkan pelatihan dan setiap ada kegiatan kecamatan dan kabupaten kami selalu ikut serta baik bersifat formal maupun non formal, dan kinerja guru di sekolah ini sangat baik dan sebelum saya di tempatkan di sekolah ini memang standar-standar guru di sekolah ini sangat patut di jadikan contoh dan saya hanya mampu mengarahkan ke lebih baik lagi terima kasih.

3. Gaya kepemimpinana seperti apa yang Ibu gunakan dan apa alasanya?

Jawab : gaya kepemimpinana yang saya gunakan adalah gaya adalah memebri motifasi dan mendorong guru untuk lebih maju lagi dan membangun mental guru agar bisa percya diri

DATA HASIL WAWANCARA

Data Informan

Nama : Yenni S.Pd

Jabatan : Guru Kelas

Hari/ Tanggal : Kamis 10 September 2020

Tempat : Ruang kelas 3

1. Gaya kepemimpinan seperti apa yang bapak/ibu inginkan dari kepala sekolah untuk meningkatkan motivasi kepuasan kinerja guru?

Jawab : gaya kepemimpinan kepala sekolah yang sekarang sangat baik karena bisa merangkul kita kita guru yang dimana kepala sekolah yang kemrin seperti ada jarak di antara guru dan kepala sekolah.

2. Bagaimana tanggapan ibu/bapak secara kedisiplinan dan arahan atas kepemimpinan kepala sekolah yang sekarang?

Jawab : kedisiplinaan kepala sekolah sangat patut di contoh karena ibu kepala sekolah memiliki kedisiplinana yang bisa mengarah kearah yang lebih baik pada sekolah dan dapat motivasi kita sebagai guru muda dalam sifat kedisiplinannya.

3. Bagaimana sikap ibu/bapak atas kebijakan dan sikap kepala sekolah terhadap motivasi kepuasan kinerja guru di sekolah ini?

Jawab : sifat kepala sekolah sangat baik dimana di jam pelajaran kepala sekolah memiliki sifat yang tegas dan jika kepala sekolah berada di luar jam pelajaran kepala selalu menuju ke ruang guru untuk bercengkrama dengan guru-guru dan memiliki sifat humoris dan tidak ada jarak dan tidak merasa canggung dengan kepala sekolah apala lagi jika kita butuh pendapat dan arahan.



DATA HASIL WAWANCARA

Data Informan

Nama : Rosmini S.Pd
Jabatan : Kepala Sekolah SDN 99 Pekajo
Hari/ Tanggal : Jumat 11 September 2020
Tempat : Ruang Kepala Sekolah

1. Bagaimana proses kedisiplinan guru di sekolah ini?

Jawab : kedisiplinan guru di sekolah ini cukup bagus, dan guru-guru di sekolah ini memiliki sifat kedisiplinan yang bisa mengarah ke perbaikan sekolah dimana sekolah ini cukup jauh dari pusat kabupaten.

2. Bagaimana kinerja guru di sekolah ini? Jika baik apakah sudah sejak ibu di tugaskan di sekolah? Jika benar belum apa yang dilakukan untuk mengatasinya?

Jawab : kinerja guru di sekolah ini cukup baik di lihat dari segi kerja sama tim dan sekrang kan dalam masa pandemic pun kami bergiliran masuk tetapi guru yang tidak masuk ke sekolah bisa melaksanakan pembelajaran di rumah atau mengunjungi rumah warga.

3. Gaya kepemimpinan seperti apa yang ibu gunakan dan apa alasannya?

Jawab : saya tidak memiliki gaya kepemimpinan yang signifikan tetapi setiap saya melakukan kegiatan sy turut sertakan guru guru agar mereka memiliki sifat pemimpin yang luwes.

DATA HASIL WAWANCARA

Data Informan

Nama : Suri Suriani S.Pd

Jabatan : Guru Kelas

Hari/ Tanggal : Jumat 11 September 2020

Tempat : Ruang kelas

1. Gaya kepemimpinan seperti apa yang bapak/ibu inginkan dari kepala sekolah untuk meningkatkan motivasi kepuasan kinerja guru?

Jawab : gaya kepemimpinana yang bisa menjadikan kami menjadi guru yang teladan dan memotivasi kami dalam bekerja tidak memberikan tekanan yang membuat kami menjadi down dan menjadi minder dengan guru di sekolah lain.

2. Bagaimana tanggapan ibu/bapak secara kedisiplinan dan arahan atas kepemimpinan kepala sekolah yang sekarang?

Jawab :kedisiplinan kepala sekolah di sekolah ini ya baik, meskipun kepala sekolah kadang tidak langsung memantau kegiatan sekolah secara langsung tetapi kepala sekolah selalu memantau kami melalui aplikasi

3. Bagaimana sikap ibu/bapak atas kebijakan dan sikap kepala sekolah terhadap motivasi kepuasan kinerja guru di sekolah ini?

Jawab : kebijakan kepala sekolah patut di ajungi jempol karena membantu kami dalam meningkatkan kinerja kamiapa lagi jika kami dalam mengajar.

DATA HASIL WAWANCARA

Data Informan

Nama : Sabania S.Pd
Jabatan : Kepala Sekolah SDN 193 Mandalan
Hari/ Tanggal : Senin 14 September 2020
Tempat : Ruang Guru

1. Bagaimana proses kedisiplinan guru di sekolah ini?

Jawab : proses kedisiplinana guru-guru di sekolh ini cukup baik meskipun sekolah ini baru karena sebelumnya sekolah 193 Mandalan ini adalah sekolah jauh dari sekolah SDN 147 Pelali, jadi sy belum mengkaji jauh lebih dalam guru di sekolah ini dimana saya baru menjadi kepala sekolah di sekolah ini.

2. Bagaimana kinerja guru di sekolah ini? Jika baik apakah sudah sejak ibu di tugaskan di sekolah? Jika benar belum apa yang dilakukan untuk mengatasinya?

Jawab : baru beberpaa bulan saya di sekolah ini saya melihat kinerja guru cukup baik karena mereka guru guru terlatih dari sekolah-sekolah pilihan. Dan saya selalu mencoba melakukan pendekatan yang signifikan ke guru-guru di sekolah ini.

3. Gaya kepemimpinan seperti apa yang ibu gunakan dan apa alasanya?

Jawab : gaya kepemimpinan yang saya gunakan adalah gaya yang saya terapkan pada saat sayadi sekolah terdahulu saat saya menjadi kepala sekolah yaitu gaya pemimpin yang fleksibel dn dapat diterima sama guru-guru yang ada di sekolah ini.

DATA HASIL WAWANCARA

Data Informan

Nama : Amiruddin S.Pd

Jabatan : Guru Kelas

Hari/ Tanggal : Senin 14 September 2020

Tempat : Ruang kelas

1. Gaya kepemimpinan seperti apa yang bapak/ibu inginkan dari kepala sekolah untuk meningkatkan motivasi kepuasan kinerja guru?

Jawab : gaya kepemimpinan yang bisa membawa ke hal yang positif dan bisa menerima saran dan kritikan yang bisa merubah sekolah menjadi lebih baik lagi.

2. Bagaimana tanggapan ibu/bapak secara kedisiplinan dan arahan atas kepemimpinan kepala sekolah yang sekarang?

Jawab : menurut saya cukup bagus dikarenakan kepemimpinan yang diberikan oleh kepala sekolah selalau membuat kita sebagai guru tidak merasa jenuh apa lagi sungkan dengan kepala sekolah saat ini dimana kepala sekolah yang sekarang ini masih baru di sekolah ini.

3. Bagaimana sikap ibu/bapak atas kebijakan dan sikap kepala sekolah terhadap motivasi kepuasan kinerja guru di sekolah ini?

Jawab : kebijakan yang diberikan oleh kepala sekolah sangat membantu kami dalam menjalankan tugas di sekolah karena kepala sekolah dapat memotivasi dan membangun semangat kerja kami.

RIWAYAT HIDUP



Arwini Puspita, anak ketiga dari lima bersaudara. Lahir di Sudu pada tanggal 28 September 1994 dari pasangan Ayahanda Thamrin dan Ibunda Arminya,S.Pd.

Jenjang pendidikan formal yang ditempuh penulis mulai dari SDN 147 Pelali dan tamat pada tahun 2007, lanjut ke sekolah menengah pertama (SMP) Negeri 1Alla dan tamat pada tahun 2010, kemudian melanjutkan ke sekolah menengah atas (SMA) Negeri 1 Alla dan tamat pada tahun 2013, setelah menyelesaikan studi pada jenjang SD, SMP, SMA penulis berkeinginan untuk melanjutkan studi kejenjang lebih tinggi dan memilih Kota Makassar sebagai tempat melanjutkan studi dan menjadi salah satu mahasiswa di Universitas Bosowa Makassar pada jurusan Pendidikan Guru Sekolah Dasar (PGSD) (S1) dan tamat pada tahun 2018.

Penulis melanjutkan studi S2 pada jurusan Magister Pendidikan Dasar Universitas Bosowa Makassar. Dalam menyelesaikan studi S2 harus melalui berbagai proses salah satunya menyelesaikan tesis sebagai salah satu persyaratan dalam menyelesaikan studi. Akhir dari semua proses dilaksanakan ujian tesis dengan judul “Analisis Kinerja Kepala Sekolah Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kinerja Guru SD Di Kecamatan Curio Kabupaten Enrekang”.