

PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP KINERJA GURU PENDIDIKAN ANAK USIA DINI

(Studi Deskriptif Analitik Pada Kepala Sekolah dan Guru Taman Kanak-kanak di Kota Bandung Tahun Pelajaran 2014/2015)

Heni Nafiqoh

Abstrak

Penelitian ini beranjak dari adanya guru Taman kanak-kanak di Kota Bandung yang belum menunjukkan Kinerja mengajar yang memadai. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru PAUD di Kota Bandung. Penelitian dilakukan terhadap guru TK yang ada di lokasi penelitian dengan menggunakan metode survei yang menggunakan kuesioner/angket tertutup sebagai alat pengumpul data. Sampel yang diambil dengan menggunakan stratified sampling sebanyak 83 dari populasi 493 lembaga. Adapun hasil Penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang sangat tinggi antara kepemimpinan kepala sekolah (X_1) terhadap kinerja mengajar guru (Y) sebesar 17,16%, motivasi berprestasi (X_2) terhadap kinerja (Y) sebesar 33,69% dan pengaruh kepemimpinan (X_1) dan motivasi berprestasi (X_2) terhadap kinerja guru (Y) sebesar 50,84%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain sebesar 49,16%. Adapun untuk meningkatkan kinerja guru, kepala sekolah taman Kanak-kanak membuka saluran komunikasi, pedoman kerja yang jelas, promosi bagi guru berprestasi serta meningkatkan kompetensi pendidik dalam penguasaan metode dan strategi pembelajaran.

Kata kunci: pengaruh kepemimpinan, motivasi berprestasi, kinerja guru.

Pendahuluan

A. Latar Belakang Penelitian

Memasuki era globalisasi dan persaingan bebas menuntut lembaga pendidikan/sekolah yang mampu menghasilkan mutu pendidikan dan lulusan yang berkualitas tinggi serta memiliki kemampuan kompetitif untuk bersaing di era globalisasi. Proses peningkatan mutu pendidikan bukan merupakan pikiran dan tanggung jawab seorang menteri pendidikan beserta para penasehatnya, tetapi peningkatan mutu pendidikan sangat tergantung pada

pikiran-pikiran yang ada pada para guru, pimpinan sekolah, staf, orang tua siswa dan siswa itu sendiri.

Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, telah memberikan arah baru pada pengembangan dan peningkatan mutu pelayanan pendidikan di Indonesia, dan secara khusus dijelaskan pada pasal 5 ayat (1) yang berbunyi “Setiap warga Negara mempunyai hak yang sama untuk memperoleh pendidikan yang bermutu”. Berdasarkan pada Undang-undang Sistem pendidikan Nasional di atas maka

peningkatan mutu pendidikan harus menjadi prioritas pembangunan pendidikan untuk semua jenis dan jenjang pendidikan, hal ini merupakan tantangan baru bagi para guru, penyelenggara pendidikan untuk bersama-sama meningkatkan mutu pendidikan.

Peningkatan mutu pendidikan secara makro tidak dapat terlepas dari mutu pendidikan di tingkat sekolah, karena harus diyakini bersama keberhasilan pendidikan nasional hanya dapat diraih apabila pendidikan di tingkat sekolah sudah menunjukkan mutu pendidikan yang memuaskan semua *stakeholders*. Sekolah adalah cerminan keberhasilan pendidikan secara nasional, untuk itu peningkatan mutu pendidikan harus dimulai ditingkat sekolah, sehingga setiap sekolah harus memiliki tim kerja peningkatan mutu pendidikan yang dapat berkreasi dan memberikan kontribusi langsung pada pencapaian mutu pendidikan nasional dan menjadi sekolah masa depan.

Pemerintah untuk menjamin mutu membentuk Badan Standar Nasional Pendidikan dan Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan yang tercantum pada Peraturan Pemerintah nomor 19 tahun 2005 yang telah diubah PP No.32 tahun 2013 tentang Standar Nasional Pendidikan. Banyak pendapat para ahli

nilai telah diketahui bahwa guru adalah soko guru. Dalam pembangunan nasional, guru memegang peranan penting dalam kemajuan suatu bangsa, guru menduduki titik sentral dalam transfertasi ilmu pengetahuan. Guru mempunyai fungsi strategi dalam proses belajar mengajar dan lain sebagainya. Itu semua merupakan predikat yang tinggi nilainya bagi tugas guru, karena memang masyarakat mengakuinya betapa besar jasa guru dalam kemajuan dan pembangunan bangsa. Pembangunan akan berlanjut terus, kualitas sumber daya manusia dituntut untuk meningkat, maka pada gilirannya harapan untuk meningkatkan mutu pendidikan terarahkan pada pundak guru. Atas dasar harapan itulah dan didorong dengan itikad yang baik pada saat ini banyak terlontar di media masa beberapa kekurangan kerja yang perlu kita perbaiki antara lain: a.Pemahaman terhadap ilmu keguruan masih belum memadai; b. Hanya memahami sekitar 60% dari seluruh materi yang dihubungkan dengan metode mengajar; c. Kurang memiliki sikap positif terhadap kemampuan professional dan sebagainya.

Terkait dengan tingginya minat untuk bersekolah di PAUD dan peningkatan jumlah PAUD dari tahun ke tahun, penting untuk di upayakan peningkatan kinerja mengajar guru.

Kondisi tersebut mengingatkan tantangan yang dihadapi oleh guru PAUD antara lain kurang tersedianya fasilitas mengajar yang memadai, sulitnya untuk meningkatkan kualifikasi pendidikan hingga faktor latar belakang siswa yang ikut serta dalam program pendidikan anak usia dini (Unicef, 2012, hlm. 5).

Agustin dan Wahyudin (2012, hlm. 3) menyatakan bahwa permasalahan pendidikan anak usia dini bertambah rumit pada saat kompetensi guru juga rendah khususnya dalam memberikan pelayanan kepada anak usia dini. Fakta di lapangan menunjukkan bahwa masih banyak guru anak usia dini yang belum memahami tugas, fungsi, kompetensi, dan keterampilan yang selayaknya dikuasai oleh guru pendidikan anak usia dini.

B. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang tersebut di atas memfokuskan tema pada pengaruh kepemimpinan, motivasi berprestasi dan kinerja guru maka dituangkan dalam pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana profil kepemimpinan kepala sekolah pada Pendidikan anak usia dini di Kota Bandung tahun pelajaran 2014/2015?

2. Bagaimana profil motivasi guru pada pendidikan anak usia dini di Kota Bandung tahun pelajaran 2014/2015?
3. Bagaimana profil kinerja guru pada pendidikan anak usia dini di Kota Bandung tahun pelajaran 2014/2015?
4. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi berprestasi terhadap kinerja guru pendidikan anak usia dini di Kota Bandung tahun pelajaran 2014/2015 baik secara simultan maupun parsial?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan Rumusan Masalah dan Pertanyaan penelitian di atas, maka dirumuskan beberapa tujuan penelitian untuk memperoleh hasil temuan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah pendidikan anak usia dini di Kota Bandung tahun pelajaran 2014/2015.
2. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi guru pendidikan anak usia dini di Kota Bandung tahun pelajaran 2014/2015.
3. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru pendidikan anak usia dini di Kota Bandung tahun pelajaran 2014/2015.
4. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru pendidikan anak

usia dini di Kota Bandung tahun pelajaran 2014/2015.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk kepentingan teoritis dan praktis.

Secara teoritis penelitian ini dapat bermanfaat antara lain:

1. Menambah wawasan dan pengetahuan (*knowledge*) tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru PAUD di Kota Bandung.
2. Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan (*knowledge*) baru bagi pengembangan ilmu pengetahuan terutama yang berhubungan dengan program Administrasi Pendidikan.

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk dijadikan:

a. Bagi peneliti

Sebagai prasyarat untuk memenuhi tugas akhir pada studi peneliti untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan Anak Usia Dini di sekolah Pascasarjana Universitas Pendidikan Indonesia. Serta hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja terhadap motivasi berprestasi guru PAUD di Kota Bandung.

b. Bagi pengelola PAUD di Kota Bandung

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan Informasi bagi para pengelola pendidikan dalam upaya memperbaiki, meningkatkan, serta mengembangkan kinerja dan motivasi berprestasi guru PAUD di Kota Bandung.

c. Bagi Dinas Pendidikan

Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi pembuat kebijakan untuk memilih dan menetapkan kepala sekolah yang memiliki kepemimpinan (*leadership*) untuk meningkatkan prestasi kerja guru.

Landasan Teori

A. Konsep Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Pemahaman terhadap definisi tentang suatu objek adalah awal yang sangat penting di dalam kerangka mempelajari, memahami, menganalisa serta menarik kesimpulan terhadap suatu objek.

Kepemimpinan menurut Blanchard dalam Wahjosumidjo (1987, hlm. 25-26) mengemukakan bahwa: “... *that leadership is the process of influencing the activities of an individual or group in efforts toward goal achievement in a given situation.*”

Kepemimpinan adalah proses dalam mempengaruhi kegiatan-kegiatan

seseorang atau kelompok dalam usahanya mencapai tujuan di dalam suatu situasi tertentu. Jadi, berdasarkan definisi tersebut, bahwa kepemimpinan itu akan terjadi apabila di dalam situasi tertentu seseorang mempengaruhi perilaku orang lain baik secara perseorangan atau kelompok. Oleh karena itu, kepemimpinan sebagai suatu proses di rumuskan:

$$L = f(l, f, s)$$

Keteraangan:

L = leadership
 f = function
 l = leader
 f = folloer
 s = situation

Dari definisi di atas pada hakikatnya memberikan makna:

- a. Kepemimpinan adalah sesuatu yang melekat pada diri seorang pemimpin yang berupa sifat-sifat tertentu seperti: kepribadian (*personality*), kemampuan (*ability*) dan kesanggupan (*capability*).
- b. Kepemimpinan adalah serangkaian kegiatan (*activity*) pemimpin yang tidak dapat dipisahkan dengan kedudukan (posisi) serta gaya atau perilaku pemimpin itu sendiri.
- c. Kepeimpinan adalah sebagai prproses antar hubungan atau interaksi antara pemimpin, bawahan dan situasi.

2. Teori Kepemimpinan

Memahami teori-teori kepemimpinan sangat besar artinya untuk mengkaji sejauh mana kepemimpinan dalam suatu organisasi telah dapat dilaksanakan secara efektif serta menunjang kepada produktifitas organisasi secara keseluruhan. Dalam karya tulis ini akan dibahas tentang teori dan gaya kepemimpinan.

Seorang pemimpin harus mengerti tentang teori kepemimpinan agar nantinya mempunyai referensi dalam menjalankan sebuah organisasi. Beberapa teori tentang kepemimpinan antara lain :

1) Teori Kepemimpinan Sifat (*Trait Theory*)

Analisis ilmiah tentang kepemimpinan berangkat dari pemusatan perhatian pemimpin itu sendiri. Teori sifat berkembang pertama kali di Yunani Kuno dan Romawi yang beranggapan bahwa pemimpin itu dilahirkan, bukan diciptakan yang kemudian teori ini dikenal “The Greatma Theory”. Dalam perkembangannya, teori ini mendapat pengaruh dari aliran perilaku pemikir psikologi yang berpandangan bahwa sifat-sifat kepemimpinan tidak seluruhnya dilahirkan akan tetapi juga dapat dicapai melalui pendidikan dan pengalaman. Sifat-sifat itu antara lain: sifat fisik, mental dan kepribadian.

Devis merumuskan 4 sifat umum yang berpengaruh terhadap keberhasilan kepemimpinan organisasi, antara lain:

a) Kecerdasan

Berdasarkan hasil penelitian, pemimpin yang mempunyai kecerdasan yang tinggi di atas kecerdasan rata-rata dari pengikutnya akan mempunyai kesempatan berhasil yang lebih tinggi pula. Karena pemimpin pada umumnya memiliki tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan pengikutnya.

b) Kedewasaan dan keluasan hubungan sosial

Umumnya di dalam melakukan interaksi sosial dengan lingkungan internal maupun eksternal, seorang pemimpin yang berhasil mempunyai emosi yang matang dan stabil. Hal ini membuat pemimpin tidak mudah panic dan goyah dalam mempertahankan pendirian yang diyakini kebenarannya.

c) Motivasi diri dan dorongan berprestasi

Seorang pemimpin yang berhasil umumnya memiliki motivasi diri yang tinggi serta dorongan untuk berprestasi. Dorongan yang kuat ini kemudian tercermin pada kinerja yang optimal, efektif dan efisien.

d) Sikap hubungan kemanusiaan

Adanya pengakuan terhadap harga diri dan kehormatan sehingga

para pengikutnya mampu berpihak kepadanya.

3. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan merupakan salah satu kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang kepala sekolah. Kepala sekolah adalah seorang tenaga profesional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar. Wahjosumidjo mengartikan kepala sekolah secara umum yaitu:

Pemimpin sekolah atau suatu lembaga tempat menerima dan memberi pelajaran. Kepala sekolah adalah tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. (2002, hlm. 84)

Jadi kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk menggerakkan segala sumber yang ada pada suatu sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Sebagai orang yang mendapat tugas tambahan berarti tugas pokok kepala sekolah tersebut adalah guru yaitu sebagai tenaga pengajar dan pendidik, disini berarti dalam suatu sekolah seorang kepala sekolah harus mempunyai tugas sebagai guru yang

melaksanakan atau memberikan pelajaran atau mengajar bidang studi tertentu atau memberikan bimbingan.

Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Dalam pasal 12 ayat 1 PP 28 tahun 1999 dikemukakan bahwa; “kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga pendidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana.”

B.Motivasi Berprestasi

1. Pengertian Motivasi

Engkoswara dan Aan Komariah (2010, hlm. 209) menyatakan motivasi berasal dari kata latin “movere” yang berarti bergerak untuk maju. Untuk mengetahui motivasi seseorang dalam suatu kegiatan yaitu: 1) durasi kegiatan, berapa lama kemampuan penggunaan waktu untuk melakukan kegiatan; 2) frekuensi kegiatan, berapa sering kegiatan dilakukan dalam periode waktu tertentu; 3) persistensinya, ketepatan dan kekuatannya pada tujuan kegiatan; 4) ketabahan, keuletan, dan kesulitan untuk mencapai tujuan; 5) pengabdian dan pengorbanan untuk mencapai tujuan; 6) tingkat aspirasi, berupa maksud, rencana, cita-cita sasaran atau target; 7) tingkat

kualifikasi prestasi atau produk yang dicapai dari kegiatannya; dan 8) arah sikapnya terhadap sasaran kegiatan.

Schermerhorn, et al. (2010, hlm. 110) mengungkapkan bahwa motivasi mengacu pada kekuatan individu yang menjelaskan arah, tingkat, dan ketekunan usaha seseorang dikeluarkan ditempat kerja. Stevenson (2001, hlm. 2) menyatakan motivasi merupakan intensif, dorongan, atau stimulus untuk bertindak. Munandar (2004, hlm. 323), menemukan bahwa motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah pada tercapainya tujuan tertentu. Demikian pula definisi motivasi yang dikemukakan oleh Williams (2006, hlm. 10) “*Motivation is the art of helping people to focus their minds and energies on doing their work as effectively as possible.*”

Motivasi juga dapat dikatakan sebagai perbedaan antara dapat melaksanakan dan mau melaksanakan. Motivasi lebih dekat kepada mau melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan. Motivasi adalah kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya.

Pernyataan diatas, sejalan dengan pendapat Terry Mitchell dalam John M Werner and Randy L Desimone (2209, hlm. 44) yang mengemukakan *“Motivation is the psychological processes that cause the arousal, direction, and persistence of voluntary actions that are goal directed.”* Sedangkan menurut Fred C. Ornstein (2008, hlm. 93) *“Motivation has been defined as those processes within an individual that stimulate behavior and channel it in ways that should benefit the organization as a whole.”* ; *“ the forces acting on and coming from within a person that account, in part, for the willful direction of one’s efforts toward the achievement of specific goals.*

Pengertian lain dari motivasi menurut Siswanto (2010, hlm. 120) adalah setiap perasaan atau kehendak dan keinginan yang sangat mempengaruhi kemauan individu sehingga individu tersebut didorong untuk berperilaku dan bertindak, pengaruh kekuatan menimbulkan perilaku individu, setiap tindakan atau kejadian yang menyebabkan berubahnya perilaku seseorang, proses menentukan gerakan atau perilaku individu kepada tujuan (*goal*).

2. Teori Motivasi

Tingkah laku manusia selalu timbul oleh adanya kebutuhan yang mendorong kearah suatu tujuan tertentu. Kebutuhan yang mendorong perbuatan ke arah tujuan tertentu adalah motivasi. Manusia merupakan makhluk sosial yang memiliki kebutuhan, perasaan, pikiran, dan motivasi. Setiap manusia dalam melaksanakan suatu kegiatan pada dasarnya di dorong oleh motivasi. Adanya berbagai kebutuhan akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berusaha memenuhi kebutuhannya. Orang mau bekerja keras dengan harapan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan dari hasil pekerjaannya.

Untuk memahami tentang motivasi, akan dipaparkan teori tentang motivasi, antara lain yang disarikan dari berbagai sumber: Winardi, 2008, hlm. 68-116; Hamzah B. Uno, hlm. 39-46; Sondang P. Siagian, hlm. 146-179 yaitu:

1) Teori Abraham H. Maslow

Konsepsi motivasi tidak terlepas dari kebutuhan manusia, artinya jika kebutuhan seseorang telah terpenuhi maka seseorang itu akan tergerak (mau) untuk melakukan sesuatu. Abraham Maslow membagi kebutuhan manusia dalam hirarki kebutuhan, bahwa motivasi manusia berhubungan dengan lima kebutuhan.

Menurut Abraham Maslow, proses motivasi seseorang secara bertahap memenuhi pemenuhan kebutuhan, dari kebutuhan yang paling dasar hingga kebutuhan yang paling kompleks. Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan dasar, yang bersifat primer dan penting. yang menyangkut fungsi biologis seperti kebutuhan pangan, sandang dan papan, kesehatan, seks dan lain-lain. Kebutuhan rasa aman dan perlindungan, seperti terjamin keamanan, terlindung dari bahaya dan ancaman penyakit, perang, kemiskinan, kelaparan, perlakuan tidak adil dan lain sebagainya. Kebutuhan sosial, meliputi kebutuhan akan dicintai, diperhitungkan sebagai pribadi, diakui sebagai anggota kelompok, dan sebagainya. Kebutuhan akan penghargaan, termasuk kebutuhan dihargai karena prestasi, kemampuan, kedudukan, pangkat, dan sebagainya. Kebutuhan akan aktualisasi diri, seperti kebutuhan mempertinggi potensi yang dimiliki, pengembangan diri secara maksimum, kreatifitas, ekspresi diri, dan sebagainya.



Gambar 2.1 Skema Teori Motivasi Maslow

2) Teori McClelland

Dari McClelland dikenal tentang teori kebutuhan untuk mencapai Murray sebagaimana dikutip oleh Winardi merumuskan kebutuhan akan prestasi tersebut sebagai keinginan.

Melaksanakan sesuatu tugas atau pekerjaan yang sulit. Menguasai, memanipulasi, atau mengorganisasi obyek-obyek fisik, manusia, atau ide-ide melaksanakan hal-hal tersebut secepat mungkin dan seindependen mungkin, sesuai dengan kondisi yang berlaku. Mengatasi kendala-kendala, mencapai standar tinggi, mencapai *performapuncak* untuk diri sendiri. Mampu menang dalam persaingan dengan pihak lain. Meningkatkan kemampuan diri melalui penerapan bakat secara berhasil.

3) Teori Herzberg

Frederich Herberg dalam Winardi menyatakan: pada manusia berlaku faktor motivasi dan faktor pemeliharaan di lingkungan pekerjaannya. Dari hasil penelitiannya menyimpulkan adanya 6 faktor motivasi yaitu (1) prestasi; (2) pengakuan; (3) kemajuan kenaikan pangkat; (4) pekerjaan itu sendiri; (5) kemungkin untuk tumbuh; (6) tanggung jawab. Sedangkan untuk pemeliharaaa terdapat sepuluh faktor yang perlu di

perhatikan yaitu (1)kebijaksanaan; (2)supervisi teknis ; (3)hubungan antar manusia dengan atasan; (4)hubungan manusia dengan pembinanya; (5)hubungan antar manusia dengan bawahannya; (6)gaji dan upah; (7)kestabilan ; (8)kehidupan pribadi; (9)kondisi tempat kerja; (10)status.

4) Teori Keadilan

Inti teori ini terletak pada pandangan bahwa manusia terdorong untuk menghilangkan kesenjangan antara usaha yang dibuat bagi kepentingan organisasi dengan imbalan yang diterima.

3. Motivasi Berprestasi

Perilaku seseorang biasanya diwarnai oleh hakekat tujuan yang ingin dicapai meskipun yang bersangkutan tidak selalu sadar adanya kaitan antara perilaku dan tujuan tersebut. Dengan pengetahuan tujuan maka relatif mudah untuk mengetahui motif dari tindakan-tindakannya.

C.Kinerja Mengajar

1. Pengertian Kinerja

Secara teori Kinerja diartikan sebagai sesuatu yang ingin dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan seseorang. Istilah Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya

yang dicapai oleh seseorang) . kinerja juga merupakan gambaran tingkat pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan tujuan suatu organisasi, sehingga dapat didefinisikan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2004, hlm. 67).

Berikut akan dikemukakan beberapa definisi kinerja menurut beberapa ahli :

1.kinerja atau prestasi kerja (*performance*) merupakan ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu (Fattah, 1999, hlm. 19)

2.kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005, hlm. 9)

3.Kinerja merupakan dari kata "*performance*" dan sering diartikan dengan prestasi kerja atau kinerja. Kinerja adalah sebuah bentuk hasil kerja atau hasil usaha berupa tampilan fisik maupun gagasan. Kinerja sering juga dihubungkan dengan kompetensi pada diri perilakunya (Depdiknas, 2004, hlm. 4)

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan penampilan atau unjuk kerja seseorang dalam menjalankan peran dan fungsinya dalam suatu lingkungan tertentu termasuk dalam organisasi untuk memperoleh hasil kerja yang optimal dalam waktu yang telah ditetapkan.

2. Kinerja Mengajar Guru Taman Kanak-Kanak

Kinerja guru yang baik adalah seorang guru yang dapat menampilkan kelakuan yang baik dalam usaha mengajarnya. Kualitas kinerja guru akan sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan, karena guru adalah pihak yang paling sering bersentuhan langsung pada proses pendidikan/pembelajaran di sekolah.

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, mengarahkan, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah (PP 19, 2005). Guru merupakan jantungnya kualitas pendidikan. Guru TK yang profesional harus mampu mengenali kebutuhan dan karakteristik anak didiknya sehingga pencapaian tujuan pendidikan di TK dapat tercapai secara optimal. Bagus tidaknya kualitas pendidikan di TK akan tergantung

dari kinerja guru TK yang melaksanakan proses pembelajaran.

Indikator Kinerja Guru TK berdasarkan *Kentucky Education Profesional Standards Board* (2003, hlm. 1-4) adalah:

- a. Merancang/merencanakan pembelajaran.
- b. Menciptakan lingkungan pembelajaran
- c. Melaksanakan Pembelajaran
- d. Menilai dan mengkomunikasikan hasil belajar

Sementara itu, kinerja mengajar guru TK berdasarkan Permendiknas Nomor 58 Tahun 2009 Tentang Standar Pendidikan Anak Usia Dini, dijelaskan sebagai berikut: Perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian.

B. Penilaian Kinerja Mengajar

Kinerja mempunyai hubungan erat dengan masalah produktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut maka upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja di suatu organisasi merupakan hal penting. Karena melalui penilaian kinerja, hasilnya dapat dijadikan sebagai umpan balik untuk perbaikan kinerja karyawan dan sebagai bahan bagi pimpinan untuk menaikkan

jenjang karier karyawan yang berprestasi. Melalui penilaian kinerja, organisasi dapat memilih dan menempatkan orang yang tepat untuk menduduki suatu jabatan tertentu secara obyektif. Untuk mengetahui tinggi-rendahnya kinerja seseorang, perlu dilakukan penilaian kinerja.

Penilaian prestasi kerja para karyawan merupakan bagian penting dari seluruh proses keorganisasian pegawai yang bersangkutan. Pentingnya penilaian prestasi kerja yang rasional yang diterapkan secara obyektif terlihat pada paling sedikit dua kepentingan, yaitu kepentingan pegawai yang bersangkutan sendiri dan kepentingan organisasi.

Menurut pendapat Bernardin dan Russell (dalam Ruky, 2001, hlm. 12) mengungkapkan bahwa penilaian kinerja adalah "*A way of measuring the contribution of individuals to their organization*". Sedangkan menurut Siswanto (2003, hlm. 231) penilaian kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan manajemen atau penyelia.

Dengan demikian berdasarkan pendapat tentang penilaian kinerja di atas, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah proses membandingkan hasil kerja seseorang dengan standar prestasi kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Sehingga dengan penilaian

kinerja ini akan dapat diketahui seberapa baik seseorang melakukan pekerjaan yang diberikan/ ditugaskan.

Kesimpulan dan Saran

1. Kesimpulan

Kinerja mengajar merupakan efektivitas guru dalam memberikan pengajaran di kelas. Dalam melakukan pengajaran kinerja guru menjadi suatu hal yang penting, karena guru merupakan pihak yang terlibat langsung dalam proses pembelajaran di dalam kelas serta memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas anak didiknya. Terkait dengan hal tersebut penelitian ini telah menganalisis kinerja mengajar guru TK di Kota Bandung yang dipengaruhi oleh dua variabel bebas, yaitu kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi. Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa kesimpulan yang perlu diperhatikan:

1. Deskripsi kepemimpinan kepala sekolah TK di Kota Bandung kecenderungannya sangat baik. Hal ini berarti bahwa kepala sekolah menunjukkan kepemimpinan yang meliputi pembagian peran berdasarkan struktur, tugas, tanggung jawab, memberikan pertimbangan, dukungan, dan menunjukkan kepemimpinan partisipatif sudah dilakukan dengan

- cukup baik, dari 3 sub dimensi kepemimpinan kepala sekolah sub dimensi dengan intensitas tertinggi adalah kepemimpinan partisipatif sedangkan sub dimensi dengan intensitas terendah adalah struktur memprakarsai (peran).
2. Deskripsi motivasi berprestasi untuk mendukung kinerja mengajar guru tergolong sangat tinggi. Hal ini berarti bahwa motivasi berprestasi guru yang meliputi faktor motivator dan faktor higien telah menunjukkan kecenderungan tinggi. Dari 2 sub dimensi motivasi kerja sub dimensi dengan kecenderungan tertinggi adalah faktor higien, sedangkan sub dimensi dengan kecenderungan terendah adalah faktor motivator.
 3. Deskripsi kinerja mengajar guru TK di Kota Bandung tergolong sangat tinggi. Hal ini berarti bahwa guru TK di Kota Bandung sudah menunjukkan kinerja mengajar yang baik. Kinerja mengajar yang baik tersebut diukur dari pengetahuan tentang rnata pelajaran, pengetahuan pedagogis, merancang/ merencanakan pembelajaran, menciptakan lingkungan pembelajaran melaksanakan pembelajaran, menilai dan mengkomunikasikan hasil belajar dan tanggap (responsif). Dari tujuh sub dimensi dalam konteks kinerja mengajar, sub dimensi dengan kecenderungan tertinggi adalah tanggap (responsif), sedangkan sub dimensi dengan kecenderungan terendah adalah merancang/ merencanakan pembelajaran.
 4. Kinerja mengajar guru TK dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah dengan kategori kuat. Hal ini bermakna bahwa kinerja mengajar guru TK dapat ditingkatkan dengan meningkatkan kepemimpinan kepala sekolah. Dalam menjalankan kepemimpinannya kepala sekolah cenderung sering melakukan *sharing* ide, melibatkan tim dalam pemecahan masalah yang ada dan bertanggung jawab akan hasil yang telah disepakati. Tetapi kurang dalam hal mendefinisikan dan menstruktur perannya sendiri, maupun peran guru dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Kinerja mengajar guru TK dipengaruhi oleh motivasi berprestasi dengan kategori kuat. Hal ini bermakna bahwa kinerja mengajar guru TK dapat ditingkatkan dengan meningkatkan motivasi berprestasi kerja guru. Motivasi berprestasi memberikan pengaruh terhadap kinerja mengajar guru TK dalam hal proses belajar mengajar yang dilakukan guru di kelas. Oleh karena

itu dapat dikatakan bahwa motivasi berprestasi yang baik dapat meningkatkan kualitas kinerja mengajar guru TK. Secara simultan, kinerja mengajar guru TK dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi guru secara positif dan signifikan dengan kategori cukup kuat. Hal tersebut bermakna bahwa kinerja mengajar guru TK dapat ditingkatkan dengan meningkatkan kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi guru. Kepala sekolah yang mampu menunjukkan tanggung jawab yang baik serta guru yang dapat menunjukkan motivasi berprestasi yang baik akan dapat meningkatkan kinerja mengajar guru TK. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, penelitian ini menyimpulkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi guru terhadap kinerja mengajar guru TK di Kota Bandung.

2. Saran

1. Meskipun kepemimpinan kepala sekolah TK berada pada kategori sangat tinggi, kinerja mengajar guru TK dapat ditingkatkan lebih baik lagi

dengan meningkatkan sub dimensi struktur memprakarsai (peran). Hal ini penting dilakukan karena akan mampu meningkatkan kinerja mengajar guru TK seperti : (a) Peningkatan struktur memprakarsai (peran) dapat dilakukan dengan cara menegaskan seberapa besar wewenang maupun tanggung jawab yang harus dipikul baik untuk masing-masing pekerjaan (baik untuk guru, maupun kepala sekolah itu sendiri) yang merupakan bagian dari pekerjaan yang lebih besar dimana sasarannya adalah untuk tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan, (b) kepala sekolah dapat menyediakan saluran komunikasi yang dapat dimanfaatkan oleh kepala sekolah itu sendiri, guru, staf sekolah untuk menyampaikan masukan dan pendapat dari masing-masing individu tersebut dan (c) kepala sekolah dapat menyediakan pedoman kerja yang jelas, agar guru dapat melakukan pekerjaan secara terkendali dan konsisten. Sehingga nantinya dapat diketahui kelemahan dari sistem yang ada di sekolah, apakah kelemahan itu disebabkan karena faktor manusianya ataupun ada perubahan dalam sistem pelayanan pendidikan.

2. Meskipun motivasi berprestasi kerja dalam konteks kinerja mengajar guru

TK sudah tergolong cukup tinggi, motivasi kerja akan lebih baik lagi jika sub dimensi faktor motivator dapat ditingkatkan lagi. Hal ini penting dilakukan karena faktor motivator berprestasi sangat berdampak bagi kinerja mengajar guru TK diantaranya :

- (a) Peningkatan faktor motivator, bisa dilakukan dengan cara mengalokasikan insentif secara periodik untuk memotivasi berprestasi kinerja para guru yang unggul atau memenuhi standar performa bagus.
- (b) Insentif dapat diberikan kepada guru-guru yang berdedikasi tinggi dan efisien.
- (c) membuka peluang akan adanya promosi bagi guru, karena dengan ada promosi tersebut guru akan merasa dihargai jerih payahnya merasa dianggap mampu dan merasa memiliki kesempatan untuk mengaktualisasikan diri.

3. Meskipun kinerja mengajar guru TK telah dilakukan dengan baik, tetapi kinerja mengajar guru TK dapat ditingkatkan lagi dengan meningkatkan sub dimensi yang berkaitan dengan merancang dan merencanakan pembelajaran untuk meningkatkan hal tersebut yang dapat dilakukan adalah guru mampu mengidentifikasi dan mengelompokkan kompetensi yang

ingin dicapai setelah proses pembelajaran. Kompetensi yang ingin dikembangkan harus mengandung muatan yang menjadi materi standar yang dapat diidentifikasi berdasarkan keputusan peserta didik, kebutuhan masyarakat, ilmu pengetahuan, filsafat. Guru mampu mengembangkan materi standar. Materi standar merupakan isi kurikulum yang diberikan kepada peserta didik dalam proses pembelajaran dan pembentukan kompetensi. Guru mampu menentukan metode. Penentuan metode pembelajaran erat kaitannya dengan pemilihan strategi pembelajaran yang paling efisien dan efektif dalam memberikan pengalaman belajar yang diperlukan untuk membentuk kompetensi dasar. Dalam hal ini strategi pembelajaran merupakan kegiatan guru dalam melakukan proses pembelajaran dan pembentukan kompetensi yang dapat memberikan kemudahan kepada peserta didik untuk mencapai tujuan.

4. Berdasarkan pengaruh yang diberikan oleh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja mengajar guru TK disarankan bahwa kepemimpinan yang berkaitan dengan kinerja mengajar guru lebih diperdalam lagi. Sehingga

apabila kepala sekolah hendak meningkatkan kinerja guru, maka yang sebaiknya dilakukan adalah merubah kepemimpinannya dan meningkatkan lagi pemberian motivasi berprestasi kepada guru.

5. Akhirnya dari hasil penelitian ini, penulis menyarankan kepada peneliti yang lain, yang akan meneliti kinerja guru TK untuk memasukkan variabel lain seperti : kemampuan, pengalaman kerja, struktur desain kerja, sistem *reward* yang secara teoritis dapat mempengaruhi kinerja mengajar guru.

Daftar Pustaka

- Akdon, 2008. *Aplikasi Statistika dan Metode Penelitian untuk Administrasi dan Manajemen*. Bandung : Dewa Ruci
- Ali, M. 1993. *Strategi Penelitian Pendidikan*, Bandung : Angkasa.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka.
- Barizi, Ahmad, ed. 2005. *Holistika Pemikiran Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Basri, A.F.M. & Rivai, V. 2005. *Performance Appraisal*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Burhanuddin, Y. 1994. *Analisis Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*, Malang : Bumi Aksara
- Burhanuddin, Y. 2005. *Administrasi Pendidikan*. Bandung : Pustaka Setia.
- Depdikbud, 1994, *Kurikulum Taman Kanak-kanak*, Jakarta
- Daeng, S, Dini, P., 1996, *Metode Mengajar di Taman Kanak-kanak, Bagian 2*, Jakarta: Depdikbud.
- Engkoswara, 2010. *Administrasi Pendidikan*. Bandung : Alfabeta
- Farida, I. 2012. *Kontribusi Kompetensi Kerja Guru dan Kepemimpinan Pembelajaran (Instructional Leadership) Kepala TK Terhadap Kinerja Mengajar Guru TK di Kota Bandung*. Bandung : Universitas Pendidikan Indonesia.
- Fattah, Nanang.1996.*Landasan Manajemen Pendidikan*, Bandung : Rosda Karya.
- Fauzi Ahmad, “*Psikologi Umum*”, Bandung:Pustaka Setia
- Furchan, Arief. 2004. *Pengantar Penelitian dalam Pendidikan*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Goleman, Daniel, 1995, *Emotional Intelligence*, New York : Scientific American, Inc.
- Gorton, R, Judy, A., & Petra, S. 2007. *School Leadership & Administration*, New York : McGraw-Hill.
- I. Nyoman Bertha.1983.*Filsafat dan Teori Pendidikan*, Bandung : FIP IKIP Bandung
- Jamaluddin, Dindin. 2010. *Metode Pendidikan Anak; teori dan praktik*. Bandung: Pustaka Al-Fikriis.
- JJ.Hasibuan, dkk. 1988. *Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Remaja Karya.
- Johnson, M.H. (2005). *Developmental cognitive neuroscience*. 2nd ed. Oxford : Blacwell Publishing

- Hamzah, B.U. 2008. *Teori Motivasi dan Pengukurannya (Analisis di Bidang Pendidikan)*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Harianti, Diah. 1994, *Program Kegiatan Belajar Taman Kanak-kanak*, Jakarta:Depdikbud
- Hill, V. 2013. *Principal Leadership Behaviors Which Teacher At Different Career Stage Perceive As Affecting Job Satisfaction*. Wester Michigan University.
- Hoy, Wayne K, And Miskell, Cecil G. 2008. *Education Administration : Theory, Research, and Practice (6 th ed, International Edition)*, Singapore : McGrawhill Co.
- Marsetio, D.1982.*Manajemen dalam Pengertian dan PendidikanBerpikir*, Surabaya
- Melati, Risang. 2012. *Kiat Sukses Guru Paud Yang di sukai Anak-anak*. Bandung: Araska.
- Moeslichateon, R. 2004. *Metode Pengajaran di Taman Kanak – Kanak*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Montolalu, B.E.F. 2008. *Bermain dan Permainan Anak*. Jakarta : Universitas Terbuka.
- Morrison, G.S. (2012). *Dasar – dasar Pendidikan Anak Usia Dini*. Jakarta : PT. Indeks.
- Mulyasa, E. 2012. *Manajemen PAUD*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Munandar, S.C.U. *Pengembangan Kreativitas Anak Berbakat*. Rineka Cipta Kerjasama.
- Muro, J. James & Kottman, Terry, 1995, *Guidance and Counseling in Elementary School and Middle School*, Iowa : Brown and Benchmark Publisher.
- Nasrudin, Endin.2010.*Psikologi Manajemen*, Bandung: CV.Pustaka Setia
- Nawawi, H. (1998), *Administrasi Pendidikan*, Jakarta : PT. Gramedia.
- Nazir, Mohammad, 2008. *Metode Penelitian*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Nurdin, (2005), *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum*, Ciputat : Quantum Teaching.
- Papalia, D.E, & Olds. S.W., 1989, *Human Development, Fourth Edition*, New York :McGraw-Hill Book Company.
- Papalia, et.al. 2008. *Human Development (Psikologi Perkembangan)*. Jakarta : Kencana.
- Peraturan Pemerintah Nomor 27 Tahun 1990, *Tentang Pendidikan Prasekolah*
- Peraturan Pemerintah No. 32/2013.*Tentang Standar Nasional Pendidikan*.
- Purwanto, M.Ngalim, dkk. 1981. *Administrasi Pendidikan*, Jakarta: Mutiara.
- Riduwan (2007). *Memahami dan memaknai analisis jalur*. Bandung: Alfabeta
- Robbins, S.P. 2009. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Roopnaire, J. L & Johnson, J.E, 1993, *Approaches to Early Childhood, Education, 2nd Edition*, New York : Merril.
- Safira, Triantoro.2004. *Kepemimpinan*, Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sagala, Syaiful.2005. *Administrasi Pendidikan Kontemporer*, Bandung : Alfabet

- Sanjaya, Wina. 2006. *Strategi Pembelajaran*. Jakarta: Prana Media.
- Solehuddin, M. 1997. *Konsep Dasar Pendidikan Prasekolah*, Bandung : FIP UPI.
- Siagian, Sondang. 2010. *Teori & Praktek Kepemimpinan*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : CV. Alfabeta.
- , 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- , 2013. *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung : Alfabeta.
- Suherman, Maman. 1986. *Pengembangan Sarana Belajar*, Jakarta : Karunia
- Sujiono, Y., N. 2009. *Konsep Dasar Pendidikan Anak Usia Dini*. Jakarta : PT Indeks.
- Sukmadinata, N.S. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Sulaeman, Dadang dan Sunaryo. 1983. *Psikologi Pendidikan*, Bandung : IKIP Bandung
- Sutisna, Oteng. *Administrasi Pendidikan Dasar Teoritis untuk Praktek Profesional*, Angkasa, Bandung : 1983.
- Toha, Miftah. 1993. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Ukas, Maman. 1999. *Manajemen Konsep, Prinsip dan Aplikasi*, Bandung : Ossa Promo
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003, *Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta
- Wahjosumidjo. 1993. *Kepemimpinan dan Motivasi*, Jakarta: Ghalia Indonesia
- Wahjosumidjo. 1995. *Kepemimpinan Kepala Sekolah (Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya)*, Jakarta: Raja Grafindo Persada
- www. Kepemimpinan Pendidikan. com
- JURNAL
- Enueme, C.P and Egwunyenga, E.J. 2008, "Principals Instructional Leadership Roles and Effect on Teachers Job Performance : A Case Study of Secondary Schools in Asaba Metropolis, Delta State, Nigeria," *Journal Social Science*, 16 (1), 13-17.
- Esa, A. et. Al. 2005, "Persepsi Penerimaan Terhadap Penerapan Kemahiran Komunikasi Menerusi Kokurikulum di Politeknik," *Jurnal Penyelidikan Pendidikan Malaysia*, 7, (1), 1-170.
- Figlio, D.N and Kenny, L.W. 2006, "Individual Teacher Incentives and Student Performance." *Journal of Public Economic*, 1-27.
- Heneman, H.G and Milanovski, A. 2003. "Alignment of Human Resources Practices and Teacher Performance Competency: *Journal of Education*, 1-16
- Luster J, (2010). "Why State Should Require a Teaching Performance Assessment and a Subject Matter Assessment for Priliminary Teaching Credential." *Research in Higher Educational Journal* 1-6.
- Krug. F.W. 2008. *From Leadership Behavior To Cognition : A Constructivist Theory of US Principals*. *Journal of Education Administration*, 36 (3), hlm. 229-248.

- Leu, E. (2006). "Quality of Educational and Teacher Learning a Review of the Literature" *American Institute for Research*. 1-28.
- Maguad, B.A. (2005). "Monitoring Teachers' Performance Using Statistical Process Control Charts". *International Journal of Quality and Productivity Management*. 5, (1), 1-10
- Nhundu, T.J. (1999). "Assessing Teacher Performance." *International Journal*, 26, 91, 1-19.
- Office of Commercial Service. (2002). *Teacher Development for Quality Learning The Thailand Educational Reform Project.* *Educational Sector Reform*, 1-55.
- Quinn, D.M, 2004. *The Impact of Principal Leadership Behavior On Instructional Practise and Student Engagement. Journal of Educational Administration*, 40 (5). Hlm. 447-467.
- Shahzad, J. Bashir, S. and Ramay .M.I (2008). "Impact of HR Pratices on Perceived Performance Of University Teachers in Pakistan." *Journal of International Review of Business Research Papers*, 4, (2), 302-315.
- Steinke, P. and Fitch .P. (2007). "Assesing Service Learning." *Research Practice in Assessment*. 1, (2), 1-8.
- Wei, J,S and Liu, C.c (2013), "Structure, Conduct, and Performance of Principal-Agent Models : An Overview": *International Journal of Business and Economics*, 2.(3), 177-178)
- William, H.S. (2009), "Am Evaluation of Principal Intern Performance on the Interstate School Leaders Licensure Standars." *National Forum of Education Administration and Supervision Journal*, 26, (4), 1-33.
- Zhang .A. and Fang, Y. (1991), "Teachers, Performance and Its Attitudinal Antecedents", *International Journal*. 1-12