

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan merupakan suatu usaha manusia yang dilakukan dengan tujuan untuk mengembangkan potensi yang ada di dalam dirinya baik kecerdasan, kepribadian, karakter, spiritual maupun keterampilan melalui lembaga formal maupun informal sehingga mencapai kualitas yang diharapkan.

Berdasarkan UU RI No 20 Tahun 2003 pasal 3 tentang Sistem Pendidikan Nasional disebutkan

“Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab”.

UNESCO (*United Nations, Educational, Scientific and Cultural Organization*) dalam Mulyasa (2005, 40-41) menjelaskan bahwa kualitas suatu bangsa ditentukan oleh mutu pendidikannya. Berangkat dari pemikiran ini maka dicanangkan empat pilar pendidikan, yaitu: (1) *learning to know*, (2) *learning to do* (3) *learning to be*, dan (4) *learning to live together*. Keempat pilar pendidikan mengandung unsur-unsur IQ (*Intelligence Quotient*), EQ (*Emotional Quotient*) dan SQ (*Spiritual Quotient*), selain itu ia menambahkan

“Jika iklim sekolah kondusif, maka empat pilar pendidikan yang diwujudkan dalam proses pembelajaran akan menjadi efektif, artinya belajar menjadi hal yang menyenangkan”.

Hal ini didukung oleh Lickona (2013,7) yang menjelaskan bahwa pada dasarnya pendidikan memiliki dua tujuan, yaitu membimbing para generasi muda untuk menjadi cerdas dan memiliki perilaku berbudi. Suardi (2012, 6) menyatakan bahwa *“tujuan pendidikan adalah seperangkat hasil pendidikan yang dicapai oleh peserta didik setelah diselenggarakan kegiatan tersebut”*. Sedangkan seorang tokoh pendidikan lainnya menjelaskan karena tujuan pendidikan adalah membentuk anak menjadi warga negara yang baik, maka bimbingan terhadap anak untuk memilih arah dan tujuannya menjadi hal yang penting.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tujuan pendidikan adalah membentuk manusia yang berkualitas dalam kecerdasan, kepribadian, karakter, spiritual dan terampil.

Pengaruh pendidikan dapat dilihat dan dirasakan secara langsung dalam kehidupan individu, kelompok maupun masyarakat. Pendidikan berpengaruh pada pembentukan karakter manusianya, sehingga memberikan kontribusi bagi kemajuan bangsa dan karakter bangsa. Masyarakat yang cerdas membentuk bangsa yang cerdas. Dengan demikian guru mempunyai peran yang strategis, karena berkaitan dengan keberhasilan dan kualitas suatu bangsa. Guru berperan sebagai pencerdas bangsa melalui pendidikan.

Berkaitan dengan pendidikan, UU RI Nomor 20 Tahun 2003 pasal 1 ayat 7 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyebutkan

“Jalur pendidikan adalah wahana yang dilalui peserta didik untuk mengembangkan potensi diri dalam suatu proses pendidikan yang sesuai dengan tujuan pendidikan”.

Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal menjadi media bagi tercapainya keberhasilan manusia di masa depan. Pendidikan yang baik

ditentukan oleh banyak hal, diantaranya materi belajar, suasana belajar dan kualitas komponen pendukungnya. Sallis (2002,1) menjelaskan bahwa kualitas adalah yang membedakan antara kesuksesan dan kegagalan, artinya kualitas menentukan apakah suatu organisasi akan berkembang dengan baik atau tidak. Materi belajar tidak lepas dari kurikulum dan perangkatnya. Sedangkan suasana belajar ditentukan oleh ketersediaan sarana dan prasarana, termasuk di dalamnya kemajuan teknologi. Kualitas dapat meliputi kualitas pendidikan dan kualitas sumber daya manusia.

Munculnya sekolah-sekolah yang mencoba memenuhi harapan konsumen, seperti sekolah dengan kurikulum internasional, sekolah dengan kurikulum nasional yang menekankan pada keterampilan, kepemimpinan dan prestasi akademis yang tinggi. Demikian pula Sekolah XYZ menyadari terjadinya persaingan yang ketat di dalam dunia pendidikan. Oleh karena itu menjaga kualitas pendidikan dan sumber daya manusia menjadi hal yang sangat penting.

Sekolah XYZ adalah sebuah lembaga pendidikan yang telah berdiri selama 36 tahun dan memiliki beberapa sekolah yang berlokasi di Jabodetabek maupun di daerah dengan jenjang pendidikan dari TK sampai SMP/SMA.

Guru adalah tenaga pendidik yang mempunyai peran langsung bagi keberhasilan suatu sekolah, karena guru langsung bersinggungan dengan peserta didik. Kehadiran guru sangat penting di sekolah, meskipun kemajuan IPTEK (Ilmu Pengetahuan dan Teknologi) sudah sedemikian pesat, namun fungsi keteladanan dan kontrol tetap tak tergantikan.

Setiap orang memiliki harapan, nilai, rasa dan pandangan hidup yang berbeda-beda. Hal ini dipengaruhi oleh panutan yang mereka amati di lingkungan

sekitarnya. Di sekolah guru adalah orang yang seringkali menjadi panutan bagi siswanya. Seorang guru adalah orang yang mempunyai komitmen untuk mengajar, memotivasi siswa untuk terus belajar dan berprestasi, orang yang dihormati oleh siswa, orang tua maupun lingkungannya.

Undang-Undang RI Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen mengatakan bahwa

“Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah”.

Sedangkan Mulyasa (2005, 37) berpendapat bahwa guru antara lain berperan sebagai pendidik, pengajar, pembimbing, pelatih, penasihat, pembaharu (inovator), model dan teladan. Selain itu guru mempunyai peran untuk menciptakan pembelajaran kreatif dan menyenangkan. Guru merupakan pemimpin pendidikan dan sangat menentukan proses pembelajaran di kelas. Peran kepemimpinan tersebut akan tercermin dari guru dalam melaksanakan peran dan tugasnya, ini berarti bahwa kinerja guru merupakan faktor yang amat menentukan bagi mutu pembelajaran yang akan berimplikasi pada kualitas output pendidikan peserta didiknya. Untuk itu kinerja guru perlu untuk selalu dievaluasi dan ditingkatkan.

Wibowo (2014,7) menjelaskan kinerja berasal dari pengertian *performance* yang artinya hasil kerja atau prestasi kerja. Namun sebenarnya kinerja mempunyai arti yang lebih luas, yaitu bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Colquitt et. al. (2011, 35) menjelaskan kinerja adalah serangkaian tingkah laku yang ditunjukkan oleh karyawan dalam perannya, baik yang bersifat positif maupun negatif dan berpengaruh pada tujuan organisasi.

Di dalam artikel penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan, Fauzi (2012,7) mengatakan kepemimpinan berkorelasi positif terhadap kinerja, motivasi juga berkorelasi positif terhadap kinerja serta keduanya secara bersama-sama berkorelasi positif terhadap kinerja. Hal ini didukung oleh penelitian Suwastini (2011, 90) tentang Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Royal Progress, Jakarta, ia menyimpulkan bahwa kepuasan kerja, motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan budaya kerja mempunyai pengaruh atau berkorelasi positif terhadap kinerja karyawan.

Kepemimpinan merujuk kepada kegiatan mentransformasikan, memberi inspirasi, pengawasan, koordinasi dan mengatur orang di masa depan, baik secara individu, kelompok, organisasi, komunitas atau negara untuk tetap pada visi, misi dan tujuannya (Clegg dan Bailey 2008, 792-795).

Kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi, karena merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi gagal atau tidaknya sebuah organisasi dalam mencapai visi dan misinya. Bennis (2009, 132) mengatakan kepemimpinan adalah kemampuan seseorang mempengaruhi dan menggerakkan orang lain untuk secara senang sukarela melakukan hal-hal yang awalnya tidak disukainya. Sedangkan menurut Kouzes dan Posner (2010, 136) seorang pemimpin yang besar adalah orang yang dapat membuat perubahan.

Kepemimpinan tidak hanya mempengaruhi seseorang untuk melakukan sesuatu tetapi juga mengingatkan untuk berani mencoba membangun sesuatu di masa depan. Dalam sebuah organisasi, pemimpin memegang kunci berjalannya suatu organisasi, karena pemimpin adalah orang yang mempunyai pengaruh atau

dampak bagi orang yang dipimpinnya sehingga dapat mempengaruhi paradigma orang lain untuk melakukan tugasnya dengan senang hati. Dengan demikian cara pemimpin untuk memimpin bawahannya adalah bersifat khas sesuai dengan kondisi lapangan dan orang yang dipimpinnya. Setiap pemimpin mempunyai cara atau model untuk memimpin orang lain dengan gaya yang berbeda-beda sesuai dengan kondisinya. Hal ini disebut sebagai gaya kepemimpinan. Tidak ada satu gaya kepemimpinan yang paling baik karena setiap gaya kepemimpinan harus menyesuaikan keadaan orang yang dipimpinnya. Namun demikian, gaya kepemimpinan seringkali mempengaruhi tercapainya tujuan suatu organisasi. O'Leray (2001, 17 – 23), dikenal ada gaya kepemimpinan diktator (pemimpin mengharapkan bawahan tidak banyak bertanya, pengetahuan adalah kunci kesuksesan dan tidak boleh melakukan kesalahan), gaya kepemimpinan demokrasi (pemimpin melibatkan tim dalam berbagai kegiatan, mendorong terjadinya perdebatan untuk mencapai arah baru dan pemimpin tetap mempunyai hak veto ketika harus mengambil keputusan), gaya kepemimpinan kemitraan (pemimpin sejajar dengan anggota kelompok, semua anggota kelompok berpartisipasi dalam mengambil keputusan untuk menentukan arahnya dan bertanggung jawab atas tindakan atau dampak dari tindakan kelompok) dan gaya kepemimpinan transformasional (pemimpin mempunyai karisma, keyakinan, rasa hormat, pengabdian dan menjadi inspirasi bagi kelompoknya).

Keyakinan akan visinya muncul karena pemimpin mampu melihat ke depan dan dampak dari keputusan yang diambilnya. Rasa hormat dan pengabdian dapat dinyatakan dalam menghargai orang yang dipimpinnya, sehingga mereka merasa penting. Pujian akan memberikan dorongan kepada yang dipimpinnya

untuk melakukan hal-hal yang lebih menantang di masa depan. Sedangkan memberikan pujian dan dorongan mampu membuat seseorang merasa diyakinkan bahwa mereka mampu melakukan sesuatu dengan lebih baik.

Sedangkan Kouzes dan Posner (2004, 163) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang berfokus pada komitmen. Pada gaya kepemimpinan ini pemimpin mampu membentuk interaksi dengan anggota tim untuk menyatukan motivasi dan moralitas menjadi lebih tinggi lagi. *Transformasional leadership* adalah seorang pemimpin yang dapat memulai dan membuat perubahan. Gaya kepemimpinan ini secara tidak langsung akan mengembangkan individu dan organisasi. Sehingga gaya kepemimpinan ini sering dianggap paling penting.

Gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang paling sering muncul dan mempunyai ciri-ciri penting dalam pencapaian tujuan organisasi (Benyamin 2014, 7; Wibowo 2014, 131). Sehingga dalam penelitian ini dipilih gaya kepemimpinan transformasional.

Kepala Sekolah berperan penting bagi kemajuan sekolah karena selain sebagai manajer sekolah (mengatur fasilitas, anggaran, proses belajar mengajar, kemajuan sekolah, keamanan dan kedisiplinan) dan juga sebagai pemimpin sekolah (menentukan arah sekolah). Menurut Mulyasa (2005, 97-98) kepala sekolah berfungsi sebagai *Educator, Manager, Administrator, Supervisor, Leader, Innovator, Motivator, Figure dan Mediator* (EMASLIM-FM).

Guru mempersepsikan gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah adalah cara pemimpin sekolah (kepala sekolah) berinteraksi dengan guru. Cara yang digunakan adalah pendekatan komunikasi dengan seluruh bagian atau

elemen yang dipimpinnya, khususnya adalah guru. Kepala sekolah yang mempunyai ciri-ciri seorang yang visioner, karismatik dan *empowering* adalah ciri gaya kepemimpinan transformasional. Hal ini sejalan yang dikemukakan oleh Joseph S. J. dalam Umam (2010, 299).

Kepuasan kerja dipersepsikan sebagai perasaan positif yang dimiliki oleh guru terhadap pekerjaannya di sekolah. Penurunan kepuasan kerja guru akan mempengaruhi kinerja guru, organisasi yang mempunyai karyawan lebih puas cenderung lebih efektif dibandingkan jika karyawan kurang puas (Robins dan Judge 2009, 113). Dengan demikian kepuasan kerja mempunyai peranan yang penting karena kinerja yang tinggi menjadi salah satu tolok ukur keberhasilan suatu organisasi. Berdasarkan penelitian Kurniawati (2010, 78) tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Manajer pada PT Pos Indonesia Surabaya Selatan, disimpulkan bahwa kepuasan kerja berkorelasi positif dengan hasil kinerja. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi dan gaya kepemimpinan.

Colquitt et. al. (2011, 179) mengatakan

“Motivasi adalah suatu kekuatan yang berasal dari dalam maupun luar individu, yang terkait dengan usaha dan ditentukan oleh intensitas dan ketekunan”.

Menurut Gerson dan Gerson (2006, 44)

“Motivation is your desires and your satisfaction with performance come from within, not from some external source of rewards”.

Motivasi dapat dipersepsikan sebagai dorongan dalam diri seseorang untuk mencapai sesuatu yang diharapkannya melalui suatu usaha atau kerja keras. Seorang guru yang termotivasi dengan baik akan berusaha dengan sekuat tenaga

dan pikirannya agar dapat mengajar dengan baik bahkan memberikan keteladanan yang dapat dicontoh. Secara tidak langsung motivasi berpengaruh terhadap hasil kinerja. Hal ini sejalan dengan yang dijelaskan oleh Schunk (2012, 6) bahwa motivasi adalah suatu proses diinisiasikannya dan dipertahankannya suatu aktifitas yang diarahkan pada pencapaian tujuan.

Kinerja guru dapat dipersepsikan sebagai unjuk kerja guru yang dilakukan untuk mencapai tujuan sekolah. Sekolah adalah bentuk lembaga pendidikan formal untuk mencapai tujuan pendidikan. Dengan demikian sekolah harus dapat mewujudkan tujuan pendidikan yaitu membentuk siswa menjadi lebih cerdas, berkarakter, terampil, spiritual dan berbudi luhur. Hal ini sejalan dengan pendapat Priansa (2014, 354) yang menjelaskan kinerja merupakan hasil kerja seseorang dalam lingkup tanggungjawabnya.

Mengacu pada visi Sekolah XYZ yaitu menjadi sekolah Kristen unggulan yang menyatakan Kristus sebagai sumber hikmat dan pengetahuan, artinya bukan hanya kualitas pengajarannya saja yang unggul tetapi juga diperlukan tenaga pendidik (guru) yang unggul. Guru yang unggul dapat dinilai dari kinerjanya yang unggul juga. Oleh karena itu penilaian kinerja guru menjadi salah satu komponen yang sangat penting dalam memajukan dunia pendidikan.

Munculnya dua masalah utama di sekolah XYZ menjadi perhatian dan perlu segera diatasi, sehingga visi sekolah tetap dapat diwujudkan.

Pertama, yaitu turunnya kedisiplinan guru yang terlihat secara fisik dalam bentuk kehadiran di sekolah. Hal ini mengakibatkan kesenjangan antara harapan sekolah dengan kenyataannya. Kehadiran seorang guru yang diharapkan adalah 100 %, karena guru adalah orang yang memimpin

kelas, sehingga sangat diperlukan agar kegiatan belajar mengajar di kelas dapat berjalan dengan baik. Namun dari lembar kehadiran guru selama bulan Juli 2014 – Januari 2015, diperoleh data kehadiran guru hanya mencapai 92.49 % (data dari SDM : Lembar Absensi Karyawan lokasi Sekolah XYZ, bulan Juli 2014 sampai dengan Januari 2015).

Kedua. Demikian pula kehadiran di sekolah yang tidak tepat waktu (terlambat) berdasarkan lembar kehadiran selama bulan Juli 2014 – Januari 2015 mencapai 7.79 % dari seharusnya 0 % (data dari SDM: Lembar Absensi Karyawan lokasi Sekolah XYZ, bulan Juli 2014 sampai dengan Januari 2015).

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan data di atas, maka penelitian ini mengambil topik Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. Topik ini dipilih karena ketidakhadiran maupun keterlambatan akan berdampak luas pada kualitas lulusan siswanya, dan secara tidak langsung akan mempengaruhi mutu atau kualitas sekolah.

Guru yang tidak hadir di sekolah atau terlambat terus menerus mengakibatkan kegiatan belajar mengajar menjadi tidak maksimal karena penerapan kegiatan pembelajaran dalam Rencana Program Pengajaran (RPP) menjadi terlambat atau tidak sesuai dengan alokasi waktunya. Jika ini terjadi, maka kecenderungan guru adalah menyampaikan materi secara cepat, tidak dilakukannya apersepsi pada awal pembelajaran atau evaluasi prosesnya tidak berjalan seperti yang sudah dibuat dalam RPP. Hal ini akan mengakibatkan

pengelolaan pembelajaran tidak berjalan seperti seharusnya dan tujuan pembelajaran tidak mencapai target serta pada akhirnya berdampak kepada kualitas lulusannya. Salah satu pengukuran pada kinerja guru adalah mengukur keberhasilan guru dalam mencapai tujuan atau target pembelajaran. Ketercapaian tujuan pembelajaran dapat dilihat dari hasil evaluasi pembelajaran siswa. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Priansa (2004, 79), guru merupakan pribadi yang harus mampu menerjemahkan dan menjabarkan nilai-nilai dalam kurikulum serta mentransformasikannya melalui proses pembelajaran di kelas.

Guru adalah sosok yang menjadi panutan atau keteladanan bagi siswa. Ketidakhadiran dan keterlambatan guru menjadi contoh yang negatif bagi siswanya. Jika hal ini terjadi berkelanjutan akan menjadi tidak sejalan dengan visi sekolah, yaitu Menjadi Lembaga Pendidikan Kristen Unggulan yang Menyatakan Kristus Sebagai Sumber Hikmat dan Pengetahuan. Menjadi unggul artinya unggul dalam kualitas pendidikan dan sumber daya manusianya, yaitu guru dan karyawan.

Kinerja guru yang tinggi akan berpengaruh pada hasil pembelajaran yang maksimal, yang secara tidak langsung mempengaruhi kelangsungan berdirinya suatu sekolah. Dengan demikian memperbaiki kinerja memiliki peranan sangat penting. Keberhasilan kinerja juga dipengaruhi oleh banyak hal, diantaranya adalah gaya kepemimpinan kepala sekolah, kepuasan kerja dan motivasi kerja. Dengan mengetahui faktor-faktor yang berpengaruh dan seberapa besar pengaruhnya terhadap kualitas kinerja, maka sekolah dapat mempertahankan, bahkan meningkatkan hal-hal yang harus dan perlu dilakukan.

Seorang pemimpin menjadi panutan atau teladan bagi orang yang dipimpinnya. Di sekolah kepala sekolah menjadi panutan bagi gurunya. Jika seorang pemimpin dapat memimpin dengan baik, artinya mampu memberi keteladanan dan berkomitmen, maka akan meningkatkan motivasi kerja dan kepuasan kerja guru. Penilaian kinerja guru antara lain dapat dilihat dari kedisiplinan (disiplin dalam kehadiran di sekolah dan ketepatan waktu kehadiran di sekolah atau di kelas). Porter dan Steers dalam Umam (2010,198) menyimpulkan bahwa ketidakhadiran lebih spontan sifatnya dan dapat mencerminkan ketidakpuasan kerja. Oleh karena itu kehadiran guru yang tidak mencapai 100 %, yaitu hanya sebesar 92.49 % di sekolah dan keterlambatan mencapai 7.79 % menjadi indikasi adanya ketidakpuasan di Sekolah XYZ.

1.3 Pembatasan Masalah

Dalam penelitian ini, berdasarkan hasil identifikasi masalah yang dilakukan, maka ruang lingkup penelitian dibatasi dengan berfokus pada tiga variabel dengan tujuan untuk melihat hubungan gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di Sekolah XYZ. Variabel yang dipakai dapat dibedakan atas variabel terikat dan bebas. Variabel bebas meliputi gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah, kepuasan kerja dan motivasi kerja, sedangkan variabel terikat adalah kinerja guru.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan gejala yang muncul yaitu turunnya kedisiplinan guru seperti ketidakhadiran dan keterlambatan di sekolah. Hampir setiap awal minggu ada dua sampai tiga guru tidak hadir dengan alasan ijin atau sakit. Kesimpulannya terjadi kesenjangan antara seharusnya yaitu kehadiran 100 % dengan kenyataan 92.49 % dan faktor keterlambatan dalam kehadiran seharusnya 0 % tetapi data menunjukkan 7.79 %. Hal ini diperkuat dari hasil wawancara dengan kepala sekolah di Sekolah XYZ pada 7 Agustus 2014.

Berdasarkan uraian permasalahan di atas, maka penelitian ini berfokus

- a) Apakah gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru di Sekolah XYZ ?
- b) Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru di Sekolah XYZ ?
- c) Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru di Sekolah XYZ ?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisa

- a) Pengaruh positif gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru di Sekolah XYZ.
- b) Pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja guru di Sekolah XYZ.
- c) Pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja guru di Sekolah XYZ.

1.6 Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini, diharapkan hasil penelitian dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis.

1.6.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran dan referensi untuk penelitian berikutnya dalam bidang pendidikan dengan topik yang terkait yaitu gaya kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, motivasi kerja dan kinerja guru.

1.6.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat memberikan kajian akademis yang terkait dengan topik penelitian kepada para praktisi seperti para mahasiswa, umum dan bagi organisasi yakni Sekolah XYZ, khususnya dalam bidang pengembangan sumber daya manusia untuk terus dapat meningkatkan efektifitas peran gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah, kepuasan kerja dan motivasi kerja agar mencapai kinerja yang tinggi.

1.7 Sistematika Penulisan

Penelitian ini dibagi dalam lima bab yaitu bab pendahuluan, bab landasan teori, bab metodologi penelitian, bab hasil penelitian dan pembahasan, bab kesimpulan, implikasi manajerial dan saran. Tiap bab dibagi lagi dalam beberapa sub-bab.

Bab pertama ini berisi tentang latar belakang penelitian dengan memperhatikan kinerja guru bagi kemajuan suatu sekolah, masalah penelitian yang diangkat berdasarkan masalah yang ditemui di lapangan. Kemudian

dilanjutkan dengan tujuan penelitian baik secara umum maupun khusus, sehingga dapat diketahui faktor-faktor yang mempengaruhi hubungan dan kekuatan hubungan yang mempengaruhi kinerja guru. Selain itu manfaat umum maupun khusus, yang diharapkan akan berguna sebagai kajian ilmiah bagi para praktisi dan pengembangannya di masa depan. Selanjutnya dituliskan definisi konseptual dari tiap-tiap variabel penelitian..

Bab kedua diawali dengan teori-teori yang mendukung penelitian, dasar pemikiran dari variabel yang diteliti dan terkait dengan subyek penelitian, serta referensi atau keterangan tambahan yang dikumpulkan selama pelaksanaan penelitian.

Bab ketiga penelitian ini dimulai dengan rancangan penelitian, subyek penelitian, tempat penelitian, waktu penelitian, prosedur penelitian, sumber dan teknik pengambilan data, instrumen penelitian, skala pengukuran, teknik analisa data serta etika pengambilan data .

Bab keempat diawali dengan uraian data demografis responden, hasil uji pendahuluan (*Face Validity*, Validitas Konvergen dan Validitas Diskriminan), deskriptif variabel yang diukur, perhitungan hasil penelitian, pembuktian hipotesis dan pembahasan hasil-hasil penelitian.

Bab kelima ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian, implikasi yang dapat diterapkan oleh pihak manajerial dengan mengacu pada kondisi lapangan, keterbatasan penelitian dan saran-saran bagi penelitian selanjutnya.