

ARTIKEL



**PENGARUH KOMPETENSI GURU, KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI
KERJA GURU TERHADAP KINERJA GURU IPS SD NEGERI KABUPATEN PANGKEP**

*The Influence of Teachers' Competences, Principals' Leaderships, And
Teachers' Work Motivations on Teachers' Performances in Social Sciences
at Public Elementary Schools in Pangkep District*

SARI SAMSURIADI

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR**



**PENGARUH KOMPETENSI GURU, KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN
MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP KINERJA GURU IPS SD NEGERI
KABUPATEN PANGKEP**

***THE INFLUENCE OF TEACHER COMPETENCES, PRINCIPALS'
LEADERSHIPS, AND TEACHERS' WORK MOTIVATIONS ON TEACHER
PERFORMANCES IN SOCIAL SCIENCES AT PUBLIC ELEMENTARY
SCHOOLS IN PANGKEP DISTRICT***

SARI SAMSURIADI

**Pendidikan IPS Kekhususan IPS Ke-SDan
Program Pascasarjana
Universitas Negeri Makassar**

sari_luvmuhammad68@yahoo.com

ABSTRAK

Sari Samsuriadi, 2018 Pengaruh Kompetensi Guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah, dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru IPS SD Negeri Kabupaten Pangkep. (Dibimbing oleh Patahuddin dan Muhammad Syukur)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi guru, kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru IPS.

Secara deskriptif hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja guru IPS SD Negeri Kabupaten Pangkep diperoleh kategori sangat baik 72,73%, kompetensi guru diperoleh kategori sangat baik 65,45%, kepemimpinan kepala sekolah diperoleh kategori sangat baik 69,09%, motivasi kerja guru diperoleh kategori sangat baik sebesar 61,82%. Melalui analisis regresi sederhana diketahui, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi guru terhadap kinerja guru IPS SD Negeri di Kabupaten Pangkep sebesar 75,2%, kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan sebesar 77,6% dan motivasi kerja guru berpengaruh positif dan signifikan sebesar 74,1%. Hasil analisis regresi berganda menunjukkan adanya pengaruh bersama-sama secara positif dan signifikan kompetensi guru, kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru IPS SD Negeri di Kabupaten Pangkep dengan sebesar 77,8%. Berdasarkan penelitian ini disarankan bahwa apabila mengoptimalkan kompetensi guru, kepemimpinan kepala sekolah, dan motivasi kerja guru dengan baik maka kinerja guru IPS SD Negeri di Kabupaten Pangkep akan meningkat.

Kata Kunci : Kompetensi Guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja Guru dan Kinerja Guru IPS

ABSTRACT

Sari Samsuriadi, 2018 The Influence of Teachers' Competences, Principals' Leaderships, and Teachers' Work Motivation on Teachers' Performances in Social Sciences at Public Elementary Schools in Pangkep District. (guided by Patahuddin, and Muhammad Syukur)

The objectives of the study are to examine the influence of teachers' competences, principals' leaderships, and teachers' work motivations on Social Sciences teachers' performances.

Descriptively, the result of the study shows that the Social Sciences teachers' performances of public elementary schools in Pangkep district are in excellent category with 72,73%, the teachers' competences are in excellent category with 65,45%, the principals' leaderships are in excellent with 69,09%, and the teachers' work motivations are in excellent with 61,82%. Based on simple regression analysis, it is discovered that there is positive and significant influence of teachers' competences on Social Sciences teachers' performances of public elementary schools in Pangkep district by 75.2%, the principals' leadership give influence positively and significantly by 77.%, and teachers' work motivations goive influence positively and significantly by 74.1%. The results of multiple regression analysis discover that there are positive and significant influences collaboratively of theachers' competences, principals' leadership, and teachers' work motivations on Social Sciences teachers' performances of public elementary schools in Pangkep district by 77.8%. Based on this research, it is suggested that if teachers optimize their competences, principals optimize their leaderships, and teachers' optimize their work motivation well, the Social Sciences teachers' performance of public elementary schools in Pangkep district will enhance.

Keywords: Teachers' Competences, Principals' Leaderships, Teachers' Work Motivations and Social Science Performance

PENDAHULUAN

Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 antara lain menyatakan bahwa “tujuan pembentukan negara Indonesia adalah untuk melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial.” Untuk mewujudkan salah satu tujuan nasional tersebut, pemerintah telah menyusun undang-undang yang mengatur tentang pendidikan. Undang-Undang tersebut adalah Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Pendidikan merupakan salah satu faktor terpenting dalam rangka mewujudkan tujuan nasional. Dalam terminologinya, pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara (UU Sisdiknas Nomor 20 Tahun 2003). Kualitas suatu lembaga pendidikan tidak terlepas dari peningkatan kualitas kinerja guru. Sebab, guru merupakan seorang pengajar disekolah baik sekolah negeri maupun sekolah swasta yang memiliki kemampuan mendidik berdasarkan latar belakang pendidikan formal yang telah ditempuh. Guru bertugas mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didiknya pada pendidikan anak usia dini, melalui pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Guru perlu memahami standar kompetensi, kompetensi dasar dan tujuan pembelajaran dari mata pelajaran yang diampu. Peraturan Pemerintah No 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidik dinyatakan bahwa standar pendidik dan tenaga kependidikan adalah kriteria pendidikan prajabatan dan kelayakan fisik

maupun mental, serta pendidikan dalam jabatan dinyatakan bahwa (1) pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional, (2) kualifikasi akademik sebagaimana dimaksud adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah dan/atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku, (3) kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial, (4) seseorang yang tidak memiliki ijazah dan/atau sertifikat keahlian khusus yang diakui dan diperlukan dapat diangkat menjadi pendidik setelah melewati uji kelayakan dan kesetaraan. Selain itu, pengelolaan pendidikan atau manajemen sekolah tidak dapat dipisahkan dari kepala sekolah dalam menjalankan perannya sebagai seorang *leader*. Kepemimpinan merupakan suatu proses yang mengandung unsur mempengaruhi, adanya kerjasama dan mengarah pada suatu hal dan tujuan bersama dalam sebuah organisasi. Kepemimpinan mempunyai peranan sentral dalam dinamika kehidupan organisasi. Karena, kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan yang sangat tergantung pada bagaimana kecakapan dan kebijaksanaan yang dimiliki dalam memimpin suatu sekolah atau lembaga yang dinaungi. Seorang kepala sekolah harus dapat memberikan efek kepemimpinan yang kharismatik, dapat memberikan contoh, dapat mengerajakan dan mengarahkan seluruh *stakeholder* sekolah untuk dapat meraih tujuan yang ingin dicapai. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, akan sangat tergantung pada peran pemimpinnya. Demikian halnya kepemimpinan dalam sekolah, pola atau gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah akan sangat berpengaruh dalam menentukan arah dan kebijakan pendidikan yang dibangun. Untuk

kepentingan tersebut, kepala sekolah harus mampu memobilisasi maupun memberdayakan semua potensi yang ada diorganisasi, terkait dalam menjalankan berbagai program, proses, evaluasi, pengembangan kurikulum, pembelajaran di sekolah, kegiatan ekstrakurikuler, pengolahan tenaga pendidik, sarana dan prasarana, pelayanan terhadap siswa dan orang tua siswa, hubungan kepada masyarakat sampai pada penciptaan budaya sekolah yang kondusif, aman, nyaman, tertib dalam proses pembelajaran, sehingga tujuan sekolah dapat tercapai. Menurut Idawati (2013: 154) “Menjadi kepala sekolah merupakan tugas tambahan yang dibebankan kepada seorang guru yang memiliki kemampuan memimpin dan kemampuan manajerial untuk mengelola segala sumber daya yang di sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan.” Oleh karena itu kepala sekolah memiliki peranan yang sangat besar untuk keberhasilan sebuah lembaga pendidikan. Pengelolaan sumber daya dalam hal ini guru sangatlah penting, karena guru bertugas mengemban tugas dalam mendidik dan bertanggung jawab terhadap pertumbuhan dan perkembangan peserta didik. Menurut Surya (2005: 5), “melalui kepemimpinan kepala sekolah yang produktif, situasi pembelajaran dapat dilakukan secara efisien, menarik dan menyenangkan”. Hal ini disebabkan karena ditangan kepala sekolah yang kreatif lahir berbagai ide-ide kreatif, inovatif, dan menyenangkan bagi peserta didik sesuai dengan kebutuhan belajar. Kepala sekolah yang profesional umumnya selalu menunjukkan motivasi kerja yang tinggi dalam mengerjakan tugas-tugas profesional sehari-hari di sekolah. Peningkatan kinerja juga penting dilakukan oleh kepala sekolah itu sendiri atau atas pengaruh motivasi pimpinan (Dinas) melalui pelaksanaan peran sebagai pendidik, manajer, dan supervisor. Hasil observasi dan wawancara penulis dengan beberapa guru dan kepala sekolah, menunjukkan bahwa pada umumnya guru-guru IPS di SD Negeri di Kabupaten Pangkep sudah menunjukkan kompetensi, motivasi kerja, kreatifitas, kinerja, dan produktivitas kerja yang cukup baik, apalagi jika mengacu

kepada standar kerja minimal yang dituntut kepada guru. Dari hasil observasi ini tentu perlu dibuktikan dengan penelitian dengan metode-metode ilmiah dan rasional, sehingga terjawab mengapa siswa SD di Kabupaten Pangkep lulus seratus persen secara berturut-turut selama tiga tahun mulai dari tahun 2014-2017.

Setiap sekolah memiliki ciri khas dalam kegiatan satuan pendidikan. Hal ini tidak lepas dari peran kepala sekolah yang sangat variatif dalam menjalankan amanah, sehingga peneliti menyimpulkan bahwa maju mundurnya sekolah itu tidak lepas dari tanggung jawab kepala sekolah. Untuk hal tersebut keberadaannya dituntut untuk memiliki berbagai kemampuan dalam hal kepemimpinan. Hal ini bertujuan agar seorang kepala sekolah dapat mengembangkan dan memajukan sekolahnya secara efektif, efisien, mandiri, produktif dan akuntabel. Pelaksanaan tanggung jawab tersebut, menuntut kepala sekolah untuk memiliki kemampuan dan keterampilan kepemimpinan dan manajemen. Berdasarkan latar belakang di atas peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul; “Pengaruh Kompetensi Guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah, dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru IPS SD Negeri Kabupaten Pangkep.” Adapun Sekolah SD Swasta, peneliti tidak memasukkan dalam objek penelitian ini karena peneliti ingin melihat kinerja guru-guru IPS yang berstatus PNS atau non PNS yang memiliki ikatan aturan yang jelas dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, baik dari segi tugas, hak dan kewajiban sebagai tenaga kependidikan.

KAJIAN PUSTAKA

A. Kinerja Guru IPS

2. Pengertian Kinerja guru IPS

Kinerja atau prestasi kerja (performance) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi untuk menghasilkan sesuatu. Kinerja guru pada dasarnya merupakan kinerja atau unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam

melaksanakan tugasnya sebagai pendidik, dan kualitas guru akan sangat menentukan kualitas hasil pendidikan, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pembelajaran di lembaga pendidikan sekolah, dan hal ini tidak hanya ditentukan dari salah satu faktor saja, namun banyak hal yang ikut berpengaruh dalam menentukan peningkatan kinerja guru tersebut. Menurut Ismail (2010: 45), bahwa kinerja adalah terjemahan dari kata performance yang didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Lebih lanjut Abdullah (2013: 16) memberikan pengertian kinerja sebagai tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan.

Beberapa definisi yang dikemukakan di atas, disimpulkan bahwa kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya selama periode tertentu sesuai standar dan kriteria yang telah ditetapkan untuk pekerjaan tersebut. Untuk mengetahui prestasi yang telah dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi perlu dilakukan penilaian kinerja. Selanjutnya, Undang- Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pada Bab 1 Pasal 1 disebutkan bahwa : “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”. Menurut Abdullah (2013: 16), kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila hasil yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kinerja guru merupakan suatu hasil yang dicapai dari apa yang telah diamanatkan

kepada guru dan dapat dipertanggungjawabkan hasilnya. Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang atau pegawai dalam suatu bidang pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan berdasarkan standar yang telah ditetapkan sesuai dengan moral dan etika yang berlaku. Sedangkan kinerja guru IPS adalah peran guru IPS dalam memfasilitasi, membimbing, memotivasi, sebagai teladan dan pemberi inspirasi bagi para peserta didiknya baik dalam lingkup pembelajaran maupun diluar kegiatan pembelajaran. Menurut Mulyasa (2004: 53), beberapa peran guru sebagai pendidik antara lain:

a. Guru sebagai fasilitator

Tugas guru tidak hanya menyampaikan informasi kepada peserta didik, tetapi harus menjadi fasilitator yang bertugas memberikan kemudahan belajar (*facilitate of learning*)

b. Guru sebagai motivator

Sebagai motivator, guru harus mampu membangkitkan motivasi belajar, dengan memperhatikan prinsip-prinsip sebagai berikut : siswa akan bekerja keras jika memiliki minat dan perhatian terhadap pekerjaan, memberikan tugas yang jelas, memberikan penghargaan terhadap hasil kerja, menggunakan hadiah dan hukuman secara efektif, memberikan penilaian dengan adil.

c. Sebagai pemacu belajar

Sebagai pemacu belajar, guru harus mampu melipat gandakan potensi peserta didik, dan mengembangkannya sesuai dengan aspirasi dan cita-cita mereka di masa yang akan datang.

d. Guru sebagai pemberi inspirasi

Sebagai pemberi inspirasi belajar, guru harus mampu memerankan diri dan memberikan inspirasi bagi peserta didik, sehingga kegiatan dan pembelajaran dapat membangkitkan berbagai pemikiran, gagasan dan ide-ide baru. Kualitas kinerja guru dinyatakan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan

Kompetensi Guru. Dalam peraturan menteri tersebut dijelaskan bahwa standar kompetensi guru dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogic, kepribadi, sosial dan professional. Empat kemampuan pokok ini harus terintegrasi dalam kinerja guru. Oleh karena itu, keempat hal tersebut merupakan tolok ukur kualitas kinerja guru.

Kompetensi guru secara teoretis dikaji secara terpisah berdasarkan Undang-Undang No. 14/2005 tentang Guru dan Dosen. Adapun standar kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru agar mendapat sertifikasi untuk melaksanakan tugas dan wewenang sebagai tenaga kependidikan yaitu meliputi: (1) kompetensi pedagogik, (2) kompetensi kepribadian, (3) kompetensi sosial, dan (4) kompetensi profesional. Adapun penjelasan dari keempat kompetensi yang harus dimiliki seorang guru agar menjadi professional adalah sebagai berikut:

1. Kompetensi pedagogik meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perencanaan dan pelaksanaan kegiatan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki peserta didik.
2. Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia
3. Kompetensi profesional yaitu kemampuan yang harus dimiliki guru dalam proses pembelajaran. Guru mempunyai tugas untuk mengarahkan kegiatan belajar siswa untuk mencapai tujuan pembelajaran, untuk itu guru dituntut mampu menyampaikan bahan pelajaran. Guru harus selalu meng-*update* dan menguasai materi pelajaran yang disajikan. Persiapan diri tentang materi diusahakan dengan jalan mencari informasi melalui berbagai sumber seperti membaca buku-buku terbaru, mengakses internet, selalu mengikuti

perkembangan dan kemajuan terakhir tentang materi yang disajikan.

4. Kompetensi sosial merupakan kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar.

2. Pengukuran kinerja guru

Kemampuan (*ability*), keterampilan (*skill*), dan motivasi (*motivation*) akan memberikan kontribusi positif terhadap kualitas kinerja personal apabila disertai dengan upaya (*effort*) yang dilakukan untuk mewujudkannya. Upaya yang dilakukan suatu organisasi akan berdampak positif terhadap peningkatan kualitas kinerja organisasi sehingga mendukung pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Guna mencapai kinerja yang tinggi terdapat kriteria kinerja, meliputi:

- 1) Kemampuan intelektual berupa kualitas untuk berfikir logis, praktis dan menganalisis sesuai dengan konsep serta kemampuan dan mengungkapkan dirinya secara jelas.
- 2) Ketegasan, merupakan kemampuan untuk menganalisa kemungkinan dan memiliki komitmen terhadap pilihan yang pasti secara tepat dan singkat.
- 3) Semangat (*antusiasme*), berupa kapasitas untuk bekerja secara aktif dan takkenal lelah.
- 4) Berorientasi pada hasil, merupakan keinginan intrinsik dan memiliki komitmen untuk mencapai suatu hasil dan menyelesaikan pekerjaannya.
- 5) Kedewasaan sikap dan perilaku yang pantas, merupakan kemampuan dalam melakukan pengendalian emosi dan disiplin diri yang tinggi. Didalam pelaksanaannya kinerja guru atau tenaga kependidikan dapat diukur dengan menggunakan lima aspek yang dapat dijadikan dimensi pengukuran yang disampaikan oleh Mitchell dikutip Mulyasa (2009 ; 138) yaitu; 1) *Quality of Work*, 2) *Promptness*, 3) *Initiative*, 4) *Capability* dan 5) *Communication*

B. Kompetensi Guru

1. Pengertian Kompetensi Guru

Majid (2005:6) menjelaskan “kompetensi yang dimiliki oleh setiap guru akan menunjukkan kualitas guru dalam mengajar.” Kompetensi tersebut akan terwujud dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan profesional dalam menjalankan fungsinya sebagai guru. Kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. Arti lain dari kompetensi adalah spesifikasi dari pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dimiliki seseorang serta penerapannya di dalam pekerjaan sesuai dengan standar kinerja yang dibutuhkan oleh lapangan (Kumaidi, 2008)

Muhaimin (2004:151) menjelaskan “kompetensi adalah seperangkat tindakan intelegen penuh tanggung jawab yang harus dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu melaksanakan tugas-tugas dalam bidang pekerjaan tertentu.” Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dijelaskan bahwa : “Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, Keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan”. Menurut Syah (2000:230), “kompetensi adalah kemampuan, kecakapan, keadaan berwenang, ataupun memenuhi syarat menurut ketentuan hukum.” selanjutnya dikemukakan juga kewajiban-kewajiban secara bertanggung jawab dan layak. jadi kompetensi profesional guru dapat diartikan sebagai kemampuan dan kewenangan guru dalam menjalankan profesi keguruannya. Guru yang kompeten dan profesional adalah guru piawi dalam melaksanakan profesinya. Berdasarkan uraian di atas kompetensi guru dapat didefinisikan sebagai penguasaan terhadap pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak dalam menjalankan profesi sebagai guru.

2. Dimensi-dimensi kompetensi guru

Ada beberapa pedoman implementasi kurikulum yang perlu disiapkan dan diperlukan guru, oleh Ghufron (2005 : 89) dikemukakan antara lain : pedoman penyusunan silabus, pembelajaran, sistem penilaian dan lain-lain. Setiap pedoman memuat tata cara perancangan, implementasi dan evaluasi kegiatan. Sementara itu, menurut Keputusan Menteri Pendidikan Nasional No 045/U/2002, kompetensi diartikan sebagai “seperangkat tindakan cerdas dan penuh tanggung jawab yang dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai pekerjaan tertentu.”

3. Karakteristik kompetensi

Untuk dapat mengenal dan memahami secara mendalam tentang kompetensi serta ciri atau karakteristik yang melatarbelakanginya, berikut ini akan dikemukakan beberapa karakteristik kompetensi menurut pakar, dan pandangan mereka. Menurut Somantri (2004:145), “karakteristik kompetensi meliputi lima aspek yaitu; (1) Motif, yaitu apa yang mendorong perilaku yang mengarah dan dipilih untuk melakukan kegiatan atau tujuan tertentu; (2) Sifat atau ciri bawaan, meliputi ciri fisik dan reaksi-reaksi yang bersifat tetap terhadap situasi atau informasi; (3) Konsep diri, meliputi sikap, nilai atau *self image* dari orang-orang; (4) Pengetahuan, yaitu informasi yang dimiliki orang-orang khususnya pada bidang yang spesifik; (5) Keterampilan, yaitu kemampuan untuk mengerjakan atau melaksanakan tugas-tugas fisik dan mental tertentu.

4. Kompetensi Dasar Guru

Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 dan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 serta Peraturan Pemerintah Nomor 74 tahun 2008 tentang Guru disebutkan bahwa “kompetensi guru meliputi kompetensi personal, kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial.”

1. Kompetensi pedagogik

Kompetensi pedagogik yaitu kemampuan yang harus dimiliki guru

berkenaan dengan karakteristik siswa dilihat dari berbagai aspek seperti moral, emosional, dan intelektual. Hal tersebut berimplikasi bahwa seorang guru harus mampu menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip belajar, karena siswa memiliki karakter, sifat, dan interest yang berbeda.

2. Kompetensi kepribadian

Guru dituntut harus mampu membelajarkan siswanya tentang disiplin diri, belajar membaca, mencintai buku, menghargai waktu, belajar bagaimana cara belajar, mematuhi aturan/tata tertib, dan belajar bagaimana harus berbuat. Semuanya itu akan berhasil apabila guru juga disiplin dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

3. Kompetensi profesional

Kompetensi Profesional yaitu kemampuan yang harus dimiliki guru dalam perencanaan dan pelaksanaan proses pembelajaran. Guru mempunyai tugas untuk mengarahkan kegiatan belajar siswa untuk mencapai tujuan pembelajaran, untuk itu guru dituntut mampu menyampaikan bahan pelajaran. Guru harus selalu *update*, dan menguasai materi pelajaran yang disajikan.

4. Kompetensi sosial

Guru di mata masyarakat dan siswa merupakan panutan yang perlu dicontoh dan merupakan suritauladan dalam kehidupannya sehari-hari. Guru perlu memiliki kemampuan sosial dengan masyarakat, dalam rangka pelaksanaan proses pembelajaran yang efektif.

C. Kepemimpinan Kepala Sekolah

1. Pengertian Kepemimpinan Kepala Sekolah

Suatu organisasi dapat berjalan dengan baik dan lancar bila memiliki pemimpin yang baik. Pemimpin dalam suatu organisasi memegang kendali utama dalam mengatur jalannya organisasi. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2016), disebutkan bahwa “pemimpin adalah orang yang memberikan bimbingan, menuntun, mengarahkan, melatih dan menunjukkan jalan.” Pemimpin yang baik, adalah pemimpin yang memiliki sifat-sifat kepemimpinan yang dapat diandalkan. Kepemimpinan itu sendiri merupakan salah

satu faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi prestasi kerja dan merupakan aktivitas utama untuk pencapaian tujuan organisasi. Mulyasa (2005: 107), mengatakan bahwa, “kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang yang diarahkan terhadap pencapaian tujuan organisasi.” Kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi aktivitas dari individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Robbins dalam Andang (2014: 38), mengatakan “kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi sekelompok anggota agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran.” Kepemimpinan dapat menentukan suatu organisasi mampu mencapai tujuan-tujuan yang ditetapkan. Kepemimpinan merupakan rangkaian kegiatan penataan yang diwujudkan sebagai kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah disepakati. Lebih lanjut Robbins dalam Somad dan Priansa (2014: 184), kepemimpinan adalah “kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran.” Lanjut Kouzes dan Posner dalam Somad dan Priansa (2014: 185) menyatakan “bahwa kepemimpinan adalah penciptaan cara bagi orang untuk ikut berkontribusi dalam mewujudkan sesuatu yang luar biasa.” Kepemimpinan menurut Andang (2014: 39), “suatu proses yang dilakukan untuk mempengaruhi seseorang atau sekelompok orang untuk bekerja secara bersama tanpa paksaan dalam mencapai tujuan organisasi.” Kepemimpinan yang bermakna proses, dipusatkan pada mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota dalam suatu organisasi. Dalam makna kepemimpinan tersebut, terjadi penggerakan oleh semua komponen yang ada dalam organisasi, baik pemimpin sebagai atasan, maupun anggota sebagai bawahan dalam rangka mencapai tujuan bersama dalam organisasi. Pemimpin pada hakekatnya adalah seseorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain didalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan.

Kekuasaan disini berarti kemampuan mengarahkan dan mempengaruhi bawahan sehubungan dengan tugas-tugas yang harus dilaksanakannya. Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi prestasi kerja organisasi. Kepemimpinan merupakan aktifitas utama untuk pencapaian tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan inti manajemen, sedangkan manajemen adalah inti administrasi. Secara umum kepemimpinan didefinisikan sebagai suatu proses mempengaruhi aktifitas dari individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Kepemimpinan kepala sekolah adalah merupakan kekuatan sentral dalam mencapai keberhasilan sekolah. Keberhasilan kepala sekolah berarti keberhasilan sekolah. Sekolah akan mencapai hasil terbaik sesuai dengan tujuan yang diharapkan jika dipimpin oleh kepala sekolah yang kuat, visioner, konsisten, demokratis dan berani mengambil keputusan strategis, mampu menyampaikan gagasan tentang kemajuan sekolah pada semua anggota organisasi, serta mampu mendorong kinerja guru untuk terus menunjukkan prestasi terbaiknya.

2. Pendekatan kepemimpinan

Hampir seluruh penelitian kepemimpinan dapat dikelompokkan ke dalam empat macam pendekatan, yaitu:

- a. pendekatan pengaruh kewibawaan (power influence approach)
- b. pendekatan sifat (strait approach)
- c. pendekatan perilaku (behavior approach)
- d. pendekatan situasional (situasional approach)

3. Teori kepemimpinan karismatik

Di samping empat macam pokok pendekatan studi kepemimpinan, erat berkaitan dengan kewibawaan karismatik atau *charismatic approach* atau "Teori Kepemimpinan Karismatik" (*Theory of Charismatic Leadership*). Teori ini dikemukakan oleh R.J. House. Sejak teori ini berhasil di dalam memengaruhi rasa tanggung jawab bawahan, hal ini sangat bermanfaat untuk mengetahui lebih dekat cara-cara pemimpin karismatik ini

mempergunakan kewibawaan pribadinya (*personal power*).

D. Motivasi Kerja Guru

1. Pengertian Motivasi Kerja Guru

Ada banyak ahli yang merumuskan mengenai motivasi. Menurut Mitchell dalam Winardi (2011:1), "motivasi mewakili proses-proses psikologika, yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya dan terjadi pesistensi kegiatan-kegiatan suka rela (*volunte*) yang diarahkan ketujuan tertentu." Sudarmo dan Sudito dalam Gusti (2012), mengatakan bahwa motivasi adalah faktor-faktor yang ada pada diri seseorang yang menggerakkan perilakunya untuk memenuhi berbagai tujuan tertentu.

Mc Donal dalam Gusti (2012), menyatakan bahwa motivasi adalah suatu perubahan energi dalam diri (pribadi) seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan. Motivasi merupakan unsur psikologis bagi seorang guru dalam rangka mencapai keberhasilan dalam mengajar. Guru tidak punya motivasi mengajar maka ia tidak akan berhasil dalam mengajar. Guru mempunyai motivasi karena kebutuhan-kebutuhannya terpenuhi oleh akibat timbulnya hubungan dengan organisasi. Senada dengan pendapat Zainun menjelaskan bahwa beraneka ragam kebutuhan timbul akibat adanya beberapa macam hubungan dengan organisasi. Dari beberapa pengertian motivasi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan atau penggerak agar karyawan dapat bekerja keras untuk mencapai tujuan dari organisasi pendidikan. Guru yang mempunyai motivasi mengajar yang baik dan bertanggungjawab yang tinggi untuk bekerja dengan antusias dan sebaiknya mengerahkan segenap kemampuan dan keterampilan guna untuk mencapai prestasi yang optimal. kekuatan ini pada dasarnya dirangsang oleh adanya berbagai macam kebutuhan seperti keinginan terpenuhi, tingkah laku baik, tujuan dan umpan balik.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

Adapun motivasi juga dipengaruhi oleh beberapa factor. Secara umum, faktor ini

dapat muncul dari dalam diri (intrinsik) maupun dari luar diri (ekstrinsik). Menurut Wahjosumidjo (2001: 42), faktor yang mempengaruhi motivasi meliputi faktor internal yang bersumber dari dalam individu dan faktor eksternal yang bersumber dari luar individu. Faktor internal seperti sikap terhadap pekerjaan, bakat, minat, kepuasan, pengalaman dan lain-lain serta faktor dari luar individu yang bersangkutan seperti pengawasan, gaji, lingkungan kerja dan kepemimpinan. Sedangkan menurut Siagian (2006: 294) motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Yang termasuk faktor internal yang mempengaruhi motivasi antara lain persepsi seseorang mengenai diri sendiri, harga diri, harapan pribadi, kebutuhan, dan keinginan kepuasan prestasi kerja yang dihasilkan. Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi seseorang antara lain jenis dan sifat pekerjaan, kelompok kerja dimana seseorang bergabung, organisasi tempat orang bekerja, situasi lingkungan kerja dan gaji.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif yang sifatnya (*ex post facto*) yaitu tidak ada usaha sengaja memberikan perlakuan pada variabel yang akan diteliti. Penelitian ini mengungkap pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat dan mencari seberapa besar pengaruh antara masing-masing variabel. Penelitian ini menempatkan beberapa variabel bebas seperti Kompetensi Guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru serta variabel terikatnya yaitu Kinerja Guru IPS. Kemudian mencari pengaruh baik secara parsial maupun secara bersama-sama terhadap variabel-variabel tersebut.

Variabel dan Rancangan Penelitian

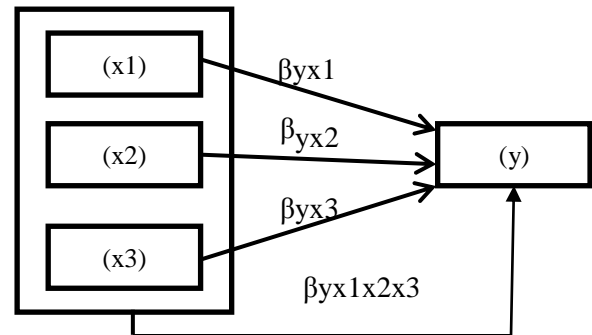
1. Variabel penelitian

Variabel penelitian ini terdiri atas empat yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas kompetensi guru, kepemimpinan kepala sekola dan motivasi

kerja guru, sedangkan variabel terikat adalah kinerja guru IPS.

2. Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian ini berbentuk model paradig. rancangannya sebagai berikut.



Keterangan:

X1 : Kompetensi Guru

X2 : Kepemimpinan Kepala Sekolah

X3 : Motivasi Kerja Guru

Y : Kinerja Guru IPS

3. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SD Negeri Kabupaten Pangkep dengan jumlah 123 orang. Ukuran sampel dengan menggunakan rumus Slovin dan Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah *proportional random sampling*.

4. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data dengan menggunakan angket.

5. Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dari hasil penelitian dianalisis dengan dua teknik analisis statistika, yaitu :

Analisis Statistik Deskriptif

Analisis Inferensial

PEMBAHASAN

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kinerja guru IPS SD Negeri di Kabupaten Pangkep menurut persepsi Kepala Sekolah berturut-turut, sangat baik 72.73% dan baik 27.27%, cukup, tidak baik dan sangat tidak baik tidak ada. Kinerja Guru IPS berada pada rata-rata atau median sebesar 90.290 dengan standar deviasi sebesar 8.523.

Secara umum kompetensi guru berada pada rata-rata 107 dengan standar deviasi sebesar 11.824. Terdapat pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru sebesar 75,2%, dan sisanya sebesar 24,8% ditentukan oleh sebab lain diluar model regresi tersebut. Pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru IPS menunjukkan hasil koefisien regresi yang positif dan signifikan. Kompetensi guru secara teoritis dikaji secara terpisah berdasarkan UU No. 14/2005 tentang Guru dan Dosen. Adapun standar kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru agar mendapat sertifikasi untuk melaksanakan tugas dan wewenang sebagai tenaga kependidikan yaitu meliputi: (1) kompetensi pedagogik, (2) kompetensi kepribadian, (3) kompetensi sosial, dan (4) kompetensi profesional. Hal ini selaras dengan pendapat Sagala (2009: 209) yang menyatakan bahwa, "kompetensi merupakan kelayakan untuk menjalankan tugas, kemampuan sebagai faktor penting bagi guru, oleh karena itu kualitas dan produktivitas harus mampu memperlihatkan perbuatan profesional yang bermutu". Hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian Hanas (2014), Dalam penelitiannya mengemukakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara sikap profesionalisme guru (sudah meliputi empat kompetensi guru didalamnya) terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Kota Bau-Bau Sulawesi Tenggara. Melihat banyaknya peserta didik yang kurang memahami pelajaran IPS maka guru harus meningkatkan kompetensinya terutama menyangkut pemahaman teori belajar IPS, seperti teori belajar Vigotsky dalam Ibrahim dan Nur (200:19). Vigotsky menyakini bahwa "interaksi sosial dengan teman lain memacu terbentuknya ide baru dan memperkaya perkembangan intelektual siswa". Dengan demikian, peserta didik akan terbuka wawasannya dan perkembangan intelektualnya akan meningkat.

Selanjutnya, hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah SD Negeri di Kabupaten Pangkep yang dipersepsi oleh guru secara berturut sangat baik 69,09%, Baik 30,91%, cukup, tidak baik, sangat tidak baik tidak ada.

Kepemimpinan Kepala Sekolah berada pada rata-rata 83,763 dengan standar deviasi sebesar 9,081. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru IPS sebesar 77.6%, dan sisanya sebesar 22.4% ditentukan oleh sebab lain diluar model regresi sederhana atau pengujian parsial tersebut. Hal ini sejalan dengan teori karismatik yang dikemukakan oleh House yaitu bagaimana para pemimpin karismatik berperilaku, ciri, dan keterampilan mereka, dan kondisi dimana mereka paling mungkin muncul. Hal ini mempunyai dampak yang dalam dan tidak biasa terhadap para pengikut, mereka merasakan bahwa keyakinan-keyakinan pemimpin tersebut adalah benar, mereka menerima pemimpin tersebut tanpa mempertanyakannya lagi, mereka tunduk kepada pemimpin dengan senang hati, mereka merasa sayang terhadap pemimpin tersebut, mereka terlibat secara emosional dalam misi kelompok atau organisasi tersebut, mereka percaya bahwa mereka dapat memberi kontribusi terhadap keberhasilan tersebut, dan mereka mempunyai tujuan-tujuan kinerja tinggi. Oleh sebab itu, jika kepemimpinan kepala sekolah baik, maka kinerja guru IPS akan meningkat. Pendapat dari Mulyasa (2004: 89), mengatakan bahwa, "kepala sekolah profesional dalam paradigma baru manajemen pendidikan akan memberikan dampak positif dan perubahan yang cukup mendasar dalam pembaruan sistem pendidikan di sekolah". Kepala sekolah dituntut untuk memiliki kemampuan kepemimpinan yang mampu meningkatkan motivasi berprestasi di kalangan guru, siswa, staf dan personil. Hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian Duma (2011), Dalam penelitiannya Mengemukakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara pola kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Rantepao Kabupaten Toraja Utara. Semakin baik peran dan pola kepemimpinan kepala sekolah dalam memimpin maka semakin baik pula kinerja guru. Hasil ini relevan dengan penelitian Bahtiar (2015), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh sangat kuat

terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Pangkep.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa motivasi kerja guru SD Negeri di Kabupaten Pangkep yang di persepsi oleh guru secara berturut sangat baik 61.82%, Baik 30.91%, cukup 7.27%, tidak baik, sangat tidak baik tidak ada. Motivasi kerja guru berada pada rata-rata 93,509 dengan standar deviasi sebesar 9,921. Motivasi kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru IPS sebesar 74,1%, dan sisanya sebesar 25,9% ditentukan oleh sebab lain diluar model regresi sederhana atau pengujian parsial tersebut. Hal itu sesuai dengan teori dua faktor yang diungkapkan Herzberg. Herzberg berpendapat bahwa ada faktor motivasional yang bersifat intrinsik dan faktor pemeliharaan yang bersifat ekstrinsik yang mempengaruhi seseorang dalam bekerja. Dengan demikian semakin tinggi motivasi intrinsik dan ekstrinsik guru maka akan memberikan dampak kepada kinerja guru IPS SD Negeri di Kabupaten Pangkep. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian Palisungan (2011), hasil penelitiannya mengungkapkan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda diperoleh garis persamaan regresi $Y = 16.446 + 0.031X_1 + 0.658X_2 + 0.122X_3$. Persamaan garis regresi yang positif ini mengindikasikan bahwa semakin baik kompetensi guru, kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru maka kinerja guru IPS akan meningkat pula. Hasil ini menunjukkan tanda yang positif ini adalah sesuai dengan teori dan dapat dimaknai bahwa kompetensi guru, kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru baik maka kinerja guru IPS akan baik pula. Hasil persamaan garis regresi tersebut dapat pula dimaknai sebagai berikut:

- 1) Konstanta bertanda positif ini menunjukkan jika kedua variabel bebas tidak ada maka kinerja guru IPS sebesar 16.446
- 2) Jika variabel kompetensi guru meningkat satu satuan maka kinerja guru IPS akan meningkat sebesar 0.031 dengan asumsi variabel kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru konstan.

- 3) Jika kepemimpinan kepala sekolah meningkat satu satuan maka kinerja guru IPS akan meningkat sebesar 0.658 dengan asumsi variabel kompetensi guru sekolah dan motivasi kerja guru konstan

- 4) Jika motivasi kerja guru meningkat satu satuan maka kinerja guru IPS akan meningkat sebesar 0.122 dengan asumsi variabel kompetensi guru dan kepemimpinan kepala sekolah konstan

Adapun pengaruh secara bersama-sama variabel kompetensi guru, kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru IPS sebesar 77,8%, dan sisanya sebesar 22,2% ditentukan oleh sebab lain yang tidak diteliti seperti supervisi pengawasan, profesionalisme guru dan lain sebagainya. Selanjutnya, mencermati pendidikan sebagai sebuah sistem maka kinerja guru IPS tidak terlepas dari kompetensi guru, kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Ada pengaruh positif dan signifikan kompetensi guru terhadap kinerja guru IPS dengan kontribusi sebesar 75.2%. Pengaruh positif ini berarti bahwa jika kompetensi guru baik maka kinerja guru IPS semakin meningkat.
2. Ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru IPS dengan kontribusi sebesar 77.6%. Pengaruh positif ini berarti bahwa jika kepemimpinan kepala sekolah baik maka kinerja guru IPS semakin meningkat.
3. Ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru IPS dengan kontribusi sebesar 74.1%. Pengaruh positif ini berarti bahwa jika motivasi kerja guru baik maka kinerja guru IPS semakin meningkat.
4. Ada pengaruh pengaruh positif dan signifikan kompetensi guru, kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru

IPS dengan kontribusi sebesar 77.8%. Pengaruh positif ini berarti bahwa jika kompetensi guru, kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru baik maka kinerja guru IPS meningkat.

A. Saran

1. Kompetensi guru sebagai salah satu indikator dalam meningkatkan kinerja guru, oleh sebab itu perlu adanya bimbingan dan pelatihan kepada para guru.
2. Kepala sekolah sebagai figur sentral di sekolah harus senantiasa mengupayakan dan memberdayakan guru secara terus menerus agar kinerja guru IPS tetap baik, sehingga guru termotivasi dan semangat dalam melaksanakan tugas.
3. Kinerja guru IPS harus tetap dijaga dan ditingkatkan dengan cara-cara peningkatan profesionalisme yang dituntut dalam Undang-Undang Guru dan Dosen.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Sandy. 2013. *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Akhar. 2012. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Sikap Guru Terhadap Pekerjaan dengan Kompetensi Profesional Guru SMA Negeri Kabupaten Soppeng. *Tesis*. Tidak diterbitkan. Makassar: PPS UNM.
- Andang, 2014. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media
- Bahtiar. 2015. Pengaruh Kemampuan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri di Kabupaten Sidenreng Rappang. *Tesis*. Tidak diterbitkan. Makassar. PPS UNM.
- Duma, Andarias. 2011. Pengaruh Pola Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Kinerja Guru SMK Negeri Rantepao Kabupaten Toraja Utara. *Tesis*. Tidak diterbitkan. Makassar. PPS UNM.
- Dahar, Ratna Willis. 1996. *Teori-teori Belajar*. Jakarta: Erlangga
- Ditjen, Dikdasmen, 2000. *Rambu-Rambu Penilaian Kinerja SLTP-SMA*. Jakarta: Dikdasmen Depdiknas RI.
- Fred, N Kerlinger. 2004. *Asas-Asas Penelitian Behavioral*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Ghufron, Anik. 2005. *Model Pengembangan Sistem Pembelajaran Bagi Penyiapan Sumberdaya Manusia Era Informasi*. Yogyakarta: FIP UN
- Gibson, James L., John M. Ivancevich., & James H. Donnely. 1997. *Organisasi: Perilaku-Struktur-Proses* (Jilid 2 Edisi Kedelapan). Jakarta: Binarupa Aksara
- Gusti, M.M. 2012. *Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Kerja dan Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru*. Jurnal. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Hamali, A.Y. 2013. *Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja*. Politeknik PIKSI. Ganesa: Bandung.
- Hanas, Yuliana Donggi. 2014. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Sikap Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Kota Baubau Provinsi Sulawesi Selatan. *Tesis*. Tidak diterbitkan. Makassar: PPS UNM
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *“Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah”*, Edisi Revisi. Bumi Aksara: Jakarta.
- Ibrahim, R dan Syaodih S, Nana. 1993. *Perencanaan Pengajaran*. Jakarta : Rineka Cipta.

- Ibrahim R. dan Nur, M. 2000. *Pengajaran Berdasarkan Masalah*. Surabaya: Unesa University Press
- Idawati. *Gaya Kepemimpinan Kepala sekolah dan Kinerja Guru*. Eklektika: Jurnal Pemikiran & Penelitian Administrasi Pendidikan. VOL. 1 Tahun 2013 Nomor 2 hlmn 153-162
- Ilyas Ismail M. *Kinerja dan Kompotensi Guru*. Jurnal Lentera Pendidikan, VOL. 13 NO. 1 JUNI 2010: 44-63
- KBBI, 2016. Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). [Online] Available at: <http://kbbi.web.id/pusat>, (Dunduh 24 November 2017).
- Majid, Abdul. 2005. *Perencanaan Pembelajaran: Mengembangkan Standar Kompetensi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Muhaimin 2004. *Paradigma Pendidikan Islam*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Muhidin, Sambas Ali. 2007. *Analisis Korelasi, Regresi dan Jalur dalam Penelitian: Dilengkapi Aplikasi Program SPSS*. Bandung: Pustaka Setia
- Mulyasa E. 2004. *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi, dan Implementasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- _____. 2005. *Kurikulum Berbasis Kompetensi: Konsep, Karakteristik dan Implementasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- _____. 2007. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung Remaja Rosadakarya
- _____. (2009). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Palisungan, Daud Malino. 2011. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMK di Kabupaten Tana Toraja*. Tesis. Tidak diterbitkan. Makassar: PPS UNM
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*, (online). (http://hukum.unsrat.ac.id/men/mendiknas_16_2007.pdf, diunduh pada tanggal 27 Juli 2017)
- Piaget, J. 1950. *Development and Learning*. In. RE. Ripple & EN Rockcastle Eds New York Connel University
- Raharjo, Sahid. 2014. *Cara Melakukan Uji Statistik Deskriptif Dengan Software SPSS*, (online). (<http://www.spssindonesia.com/2014/01/uji-statistik-deskriptif-spss.html>, Diunduh pada tanggal 3 Maret 2017)
- Sagala, Syaiful. 2009. *Konsep dan Makna Pembelajaran*. Bandung : CV. ALFABETA
- Somad, Rismi dan Priansa, Doni. 2014. *Manajemen Supervisi & Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: Alfabeta
- Suhardi, Reynaldi. 2015. *Uji Koefisien Determinasi R Kuadrat*, (online). (<http://rendhart.blogspot.co.id/2015/11/uji-koefisien-determinasi-r-kuadrat-r2.html>, Diunduh pada tanggal 27 Juni 2017)
- Suharsimi, Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta
- _____. 2015. *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- _____. 2017. *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Surya M. 2005. *Mencermati kebijakan Pendidikan dalam Mewujudkan Kemandirian Guru. Makalah symposium Nasional Pendidikan tentang Rekonstruksi Profesi guru dalam Kerangka Reformasi Pendidikan*. Malang: Unismuh.
- Syah, Muhibbin. 2000. *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*. Bandung: PT Remaja
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, (online)*. (<http://sindikker.dikti.go.id/dok/UU/UUNo142005%28Guru%20&%20Dosen%29.pdf>, diunduh pada tanggal 27 Juli 2017).
- UU. RI. No. 20 Tahun 2003. *Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Asokadikata dan Durat Bahagia.
- Wahjosumidjo. 2001. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Widoyoko, Eko Putro. 2012. *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.