

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KHARISMATIK KEPALA SEKOLAH
DAN MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP MUTU LAYANAN
PENDIDIKAN DI SEKOLAH DASAR SWASTA KECAMATAN
PAMULANG KOTA TANGERANG SELATAN**

TESIS

Disampaikan untuk memenuhi persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Pendidikan

Oleh

**I S W A N D I
NIM : 1709037047**



**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN
SEKOLAH PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA
2019**

ABSTRAK

Iswandi, *Pengaruh Kepemimpinan Kharismatik Kepala sekolah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Mutu Layanan Pendidikan di Sekolah Dasar Swasta Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan*. Program Pasca sarjana Universitas Muhammadiyah Prof.DR. Hamka. 2019

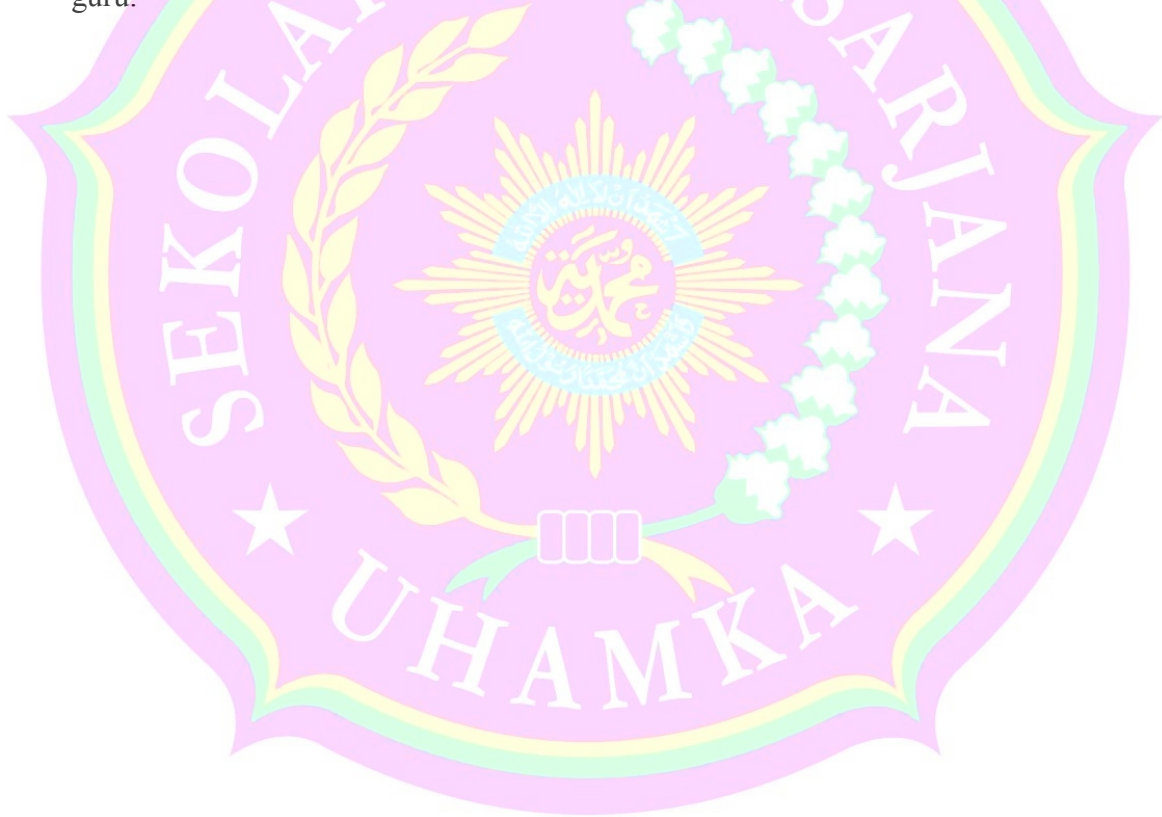
Penelitian ini didasarkan pada alasan bahwa dari hasil pengamatan sementara motivasi kerja guru masih rendah, motivasi kerja guru sangat penting dalam konteks pendidikan, dengan kualitas motivasi kerja guru yang baik, hasil pendidikan akan dapat dicapai secara maksimal. Selanjutnya di rumuskan masalah pengaruh kepemimpinan kharismatik kepala sekolah terhadap Mutu Layanan Pendidikan di Sekolah Dasar Swasta kecamatan Pamulang Tangerang Selatan, pengaruh Motivasi kerja Guru terhadap mutu layanan Pendidikan di Sekolah Dasar Swasta kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan, pengaruh kepemimpinan kharismatik kepala sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru di Sekolah Dasar Swasta Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan.

Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Dasar Swasta Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan, selama enam bulan mulai dari bulan Juni 2019 sampai bulan November 2019. Instrumen diuji validitasnya dengan mengujicobakan instrumen kepada 30 guru dalam populasi di luar sampel penelitian. Data hasil uji coba dianalisis menggunakan rumus korelasi *Product Moment* dari Pearson dengan kriteria jika koefisien korelasi $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada taraf kesalahan $\alpha = 0,05$, maka butir-butir pernyataan tersebut dinyatakan valid. Instrumen yang dianggap memenuhi syarat kesahihan adalah butir pernyataan yang mempunyai koefisien korelasi (*Corrected Item Total Correlation*) $r_{hitung} > r_{tab}$ pada taraf kesalahan $\alpha = 0,05$ dengan bantuan SPSS 19. Reliabilitas instrumen adalah tingkat keajegan kemampuan hasil dari dua pengukuran atau lebih terhadap hal yang sama. Perhitungan reliabilitas untuk variabel budaya Motivasi dalam penelitian ini menggunakan rumus *Alpha Cronbach*.

Penelitian ini menguji tiga hipotesis guna mendapatkan hasil uji yang dapat dijadikan sebagai dasar dalam pengambilan kesimpulan. Secara rinci ketiga hipotesis tersebut diuji dalam setiap topik penyajian hasil.

Dari rumusan masalah dan hipotesis penelitian yang diajukan di atas dapat disimpulkan: Terdapat pengaruh langsung positif kepemimpinan kharismatik kepala sekolah sebesar 40,88% terhadap mutu layanan pendidikan guru. Dengan persamaan regresi sederhana: $X_3 = 43,448 + 0,692X_1$, bahwa setiap perubahan kenaikan kepemimpinan kharismatik kepala sekolah sebesar satu satuan, maka perubahan tersebut dapat mempengaruhi perubahan bagi peningkatan mutu layanan pendidikan guru sebesar 0,692 pada arah positif dengan konstanta 43,448 artinya kepemimpinan kharismatik yang efektif, meningkatkan mutu layanan pendidikan guru. Terdapat pengaruh langsung positif motivasi kerja guru sebesar 69,7% terhadap mutu layanan

pendidikan guru . Dengan persamaan regresi sederhana: $X_3 = 19,125 + 0,874X_2$, bahwa setiap perubahan kenaikan motivasi kerja guru sebesar satu satuan, maka perubahan tersebut dapat mempengaruhi perubahan bagi peningkatan mutu layanan pendidikan guru sebesar 0,874 pada arah positif dengan konstanta 19,125 artinya motivasi kerja guru yang tinggi, meningkatkan mutu layanan pendidikan guru. Terdapat pengaruh langsung positif kepemimpinan karismatik kepala sekolah sebesar 61,9% terhadap motivasi kerja guru . Persamaan regresi sederhana: $X_2 = 25,343 + 0,812 X_1$, bahwa setiap perubahan kenaikan kepemimpinan karismatik kepala sekolah sebesar satu satuan, maka perubahan tersebut dapat mempengaruhi perubahan bagi peningkatan motivasi kerja guru sebesar 0,812 pada arah positif dengan konstanta 25,343 artinya kepemimpinan karismatik kepala sekolah yang efektif, meningkatkan motivasi kerja guru.



ABSTRAKCT

Iswandi, *The Effect of School Principal's Charismatic Leadership and Teachers' Motivation On The Quality Of Education Servicer In The Private Elementary School Of Pamulang District, South Tangerang. Postgraduate Student of Muhammadiyah University. Prof. DR. Hamka Jakarta. Postgraduate Program in Education Administration .2019*

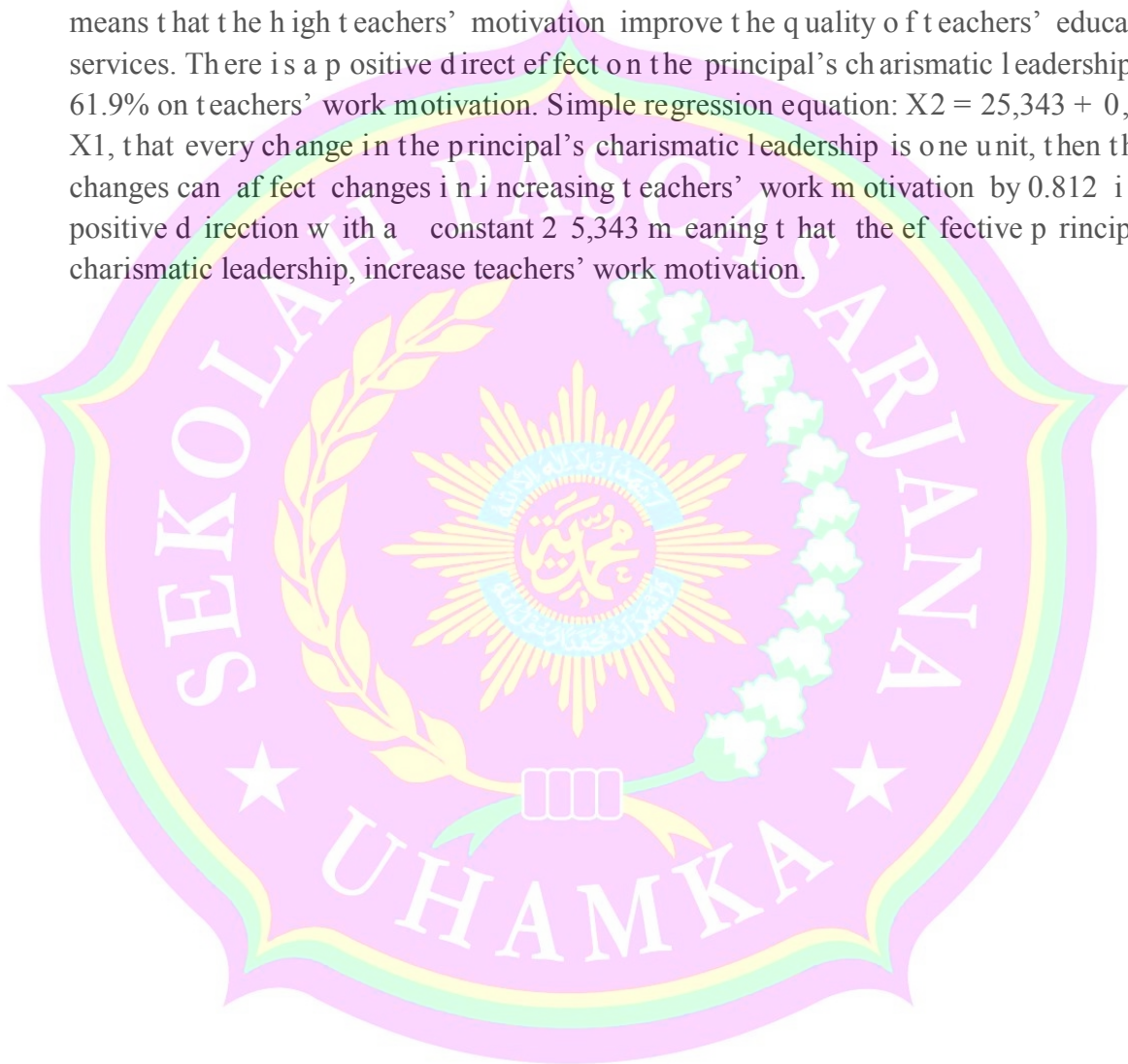
This research is based on the reason that from the observations, the teacher's work motivation is still low, teacher's work motivation is very important in the context of education, with a good quality of teachers' work motivation, the educational results will be achieved maximally. Furthermore, the problem of the influence of the principal's charismatic leadership on the Quality of Education Services in the Private Elementary Schools of Pamulang district, South Tangerang, the influence of teacher's work motivation on the quality of education services in the private elementary schools of Pamulang district, South Tangerang, the influence of Principal's charismatic leadership on the motivation of teachers' work in private elementary school of Pamulang District, South Tangerang.

This research was conducted at the Private Elementary School in Pamulang district, South Tangerang, for six months from June 2019 to November 2019. The instrument was tested for validity by testing the instrument to 30 teachers in the population outside the study sample. The trial data were analyzed using the Product Moment correlation formula from Pearson with the criteria if the correlation coefficient $r_{count} > r_{table}$ at the level of error $\alpha = 0.05$, then the statement items are declared valid. Instruments considered to meet the validity requirements are statement items that have a correlation coefficient (Corrected Item Total Correlation) $r_{count} > r_{tab}$ at the level of error $\alpha = 0.05$ with the help of SPSS 19. Instrument reliability is the level of the ability of the results of two or more measurements to the same thing. Calculation of reliability for cultural variables Motivation in this study uses the Cronbach Alpha formula.

This study examines three hypotheses in order to obtain test results that can be used as a basis for making conclusions. In detail, the three hypotheses are tested in each topic presenting results.

From the formulation of the problem and the research hypothesis proposed above, it can be concluded: There is a positive direct effect on the principal's charismatic leadership by 40.88% on the quality of teachers' education services. With a simple regression equation: $X_3 = 43,448 + 0,692X_1$, that every change in the increase in principal's charismatic leadership is one unit, then these changes can affect changes in improving the quality of teachers' education services by 0.692 in a positive direction with a constant of 43.4448 it means that the effective charismatic leadership improve the

quality of teacher education services. There is a positive direct effect of teachers' work motivation of 69.7% on the quality of teachers' education services. With a simple regression equation: $X_3 = 19.125 + 0.874X_2$, that every change in teachers' motivation increase by one unit, then these changes can affect changes in improving the quality of teachers' education services by 0.874 in a positive direction with a constant 19.125 means that the high teachers' motivation improve the quality of teachers' education services. There is a positive direct effect on the principal's charismatic leadership by 61.9% on teachers' work motivation. Simple regression equation: $X_2 = 25,343 + 0,812 X_1$, that every change in the principal's charismatic leadership is one unit, then these changes can affect changes in increasing teachers' work motivation by 0.812 in a positive direction with a constant 25,343 meaning that the effective principal's charismatic leadership, increase teachers' work motivation.



LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KHARISMATIK KEPALA SEKOLAH
DAN MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP MUTU LAYANAN
PENDIDIKAN DI SEKOLAH DASAR SWASTA KECAMATAN
PAMULANG KOTA TANGERANG SELATAN**

TESIS

Oleh
I S W A N D I
NIM 1709037047

Dipertahankan di Depan Komisi Penguji Tesis Sekolah Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
Tanggal 04 Desember 2019

Penguji Tesis

Tanda Tangan

Tanggal

Prof. Dr. H. Ade Hikmat, M. Pd
(Ketua Penguji)



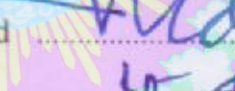
31/12 2019

Dr. Hj. Ihsana El Khuluqo, M. Pd
(Sekretaris Penguji)



23/12 19

Prof. Dr. H. Abd. Rahman A Ghani, M. Pd
(Anggota Penguji, Pembimbing 1)



23/12 19

Dr. Hj. Connie Chairunnisa, M. M
(Anggota Penguji, Pembimbing 2)



30/12 -19

Dr. Hj. Ihsana El Khuluqo, M. Pd
(Anggota Penguji 1)



23/12 19

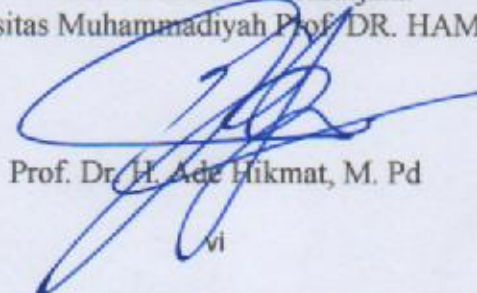
Dr. Hj. Istaryatiningtias, M.Si
(Anggota Penguji 2)



21/12 -19

Jakarta, 31 Desember 2019

Direktur Sekolah Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA



Prof. Dr. H. Ade Hikmat, M. Pd

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iv
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	vi
LEMBAR PENGESAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN-LAMPIRAN	xiv
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Masalah Penelitian.....	12
1. Identifikasi Masalah.....	12
2. Pembatasan Masalah.....	13
3. Perumusan Masalah.....	14
C. Kegunaan Hasil Penelitian.....	14
BAB II. KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS	
A. Deskripsi Teoritik.....	16
1. Mutu Layanan Pendidikan.....	16
2. Kepemimpinan Kharismatik Kepala Sekolah.....	19
3. Motivasi Kerja Guru.....	42
B. Hasil Penelitian yang Relevan	49
C. Kerangka Berpikir dan Hipotesis Penelitian.....	51
1. Kerangka Berpikir	51
a. Pengaruh Kepemimpinan Kharismatik Kepala Sekolah	

terhadap Mutu Layanan Pendidikan.....	51
b. Motivasi Kerja Guru Terhadap Mutu Layanan Pendidikan	53
c. Pengaruh Kepemimpinan Kharismatik Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru.....	55
2. Hipotesis Penelitian.....	56
 BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	
A. Tujuan Penelitian.....	57
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	58
C. Metode Penelitian.....	58
D. Populasi dan Sampel.....	60
E. Teknik Pengumpulan Data	62
F. Teknik Analisa Data	73
G. Hipotesis Statistik.....	75
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Data	77
B. Uji Persyaratan Analisis	84
1. Uji Normalitas Data	84
2. Uji Homogenitas Data	85
C. Pengujian Hipotesis	86
1. Hipotesis Pertama	86
2. Hipotesis Kedua	90
3. Hipotesis Ketiga	95
D. Pembahasan	100
E. Keterbatasan Peneliti	115
 BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	
A. Kesimpulan	116
B. Implikasi	117
C. Saran	118
DAFTAR PUSTAKA	121

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pemberdayaan sumber daya pendidikan merupakan suatu usaha yang terencana dan terorganisir dalam membantu peserta didik untuk mengembangkan segenap potensi yang dimilikinya agar menjadi orang memiliki berbagai ilmu pengetahuan dan keterampilan. Ilmu pengetahuan dan keterampilan inilah yang mestinya dimiliki oleh seorang pemimpin.

Pendidikan merupakan upaya manusia untuk memperluas cakrawala pengetahuannya dalam rangka membentuk nilai, sikap, dan perilaku. Upaya ini dapat membuahkan manfaat yang besar, pendidikan juga merupakan salah satu kebutuhan pokok manusia yang sering dirasakan belum memenuhi harapan. Hal itu disebabkan banyak lulusan pendidikan formal yang belum dapat memenuhi kriteria tuntutan lapangan kerja yang tersedia, siap pakai di dunia kerja, apalagi menciptakan lapangan kerja baru sebagai prasyarat penguasaan ilmu yang diperolehnya dari lembaga pendidikan. Kondisi seperti ini merupakan gambaran rendahnya kualitas pendidikan bangsa ini.

Masyarakat dan negara sebagai pengguna jasa pendidikan juga menuntut dunia pendidikan untuk bisa menciptakan pendidikan yang bermutu, sehingga terbentuk manusia yang paripurna seperti tujuan pendidikan sekarang ini yang termaktub pada Undang-undang Sisdiknas Nomor 20 tahun 2003 yang berbunyi: Berkembangnya potensi siswa 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. Sebagai jembatan untuk mencapai hal tersebut adalah guru mempunyai peranan sentral yang kondisinya tidak boleh terabaikan. Guru mempunyai peran sentral dalam proses penyelenggaraan pendidikan, tanpa pengabdian, tanpa semangat, dan motivasi yang tinggi, serta tanpa kompetensi profesional yang memadai untuk menciptakan sumber daya manusia yang handal, maka tujuan pendidikan mustahil dapat dicapai.

Rendahnya kualitas pendidikan dipengaruhi banyak faktor. Apabila pendidikan dilihat sebagai suatu sistem, maka faktor yang turut mempengaruhi kualitas pendidikan tersebut meliputi input maupun output siswa, lingkungan instruksional, proses pendidikan, dan keluaran pendidikan. Dalam proses pendidikan, di dalamnya terdapat aktivitas guru mengajar, peran serta siswa dalam belajar, sistem pengolahan administrasi, serta mekanisme kepemimpinan kepala sekolah merupakan hal yang perlu dioptimalkan fungsinya, agar kualitas pendidikan dapat ditingkatkan.

Salah satu faktor yang menjadi tolak ukur keberhasilan sekolah adalah kinerja guru. Kinerja guru dimaksud adalah hasil kerja guru yang terefleksi dalam acara merencanakan, melaksanakan, dan menilai proses belajar mengajar (PBM) yang intensitasnya dilandasi oleh etos kerja, serta disiplin profesional guru dalam proses pembelajaran. Setiap guru dituntut untuk melaksanakan tugasnya dengan kinerja yang optimal dan selalu berprestasi dalam menjalankan tugasnya minimalnya memenuhi semua kompetensi yang telah ditetapkan. Di antara kompetensi itu ialah kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi

kepribadian dan kompetensi sosial. Guru yang kurang berpengalaman dalam melaksanakan tugas sesuai tuntutan profesi sebagai guru profesional di bidangnya untuk memenuhi ketentuan yang ditetapkan, sehingga banyak guru kurang termotivasi lagi dengan banyaknya perubahan metodologi pengajaran.

Ciri-ciri orang yang memiliki semangat kerja, atau etos yang tinggi, dapat dilihat dari sikap dan tingkah lakunya, diantaranya:

1. Orientasi ke masa depan.

Artinya semua kegiatan harus direncanakan dan diperhitungkan untuk menciptakan masa depan yang maju, lebih sejahtera, dan lebih bahagia daripada keadaan sekarang, lebih-lebih keadaan di masa lalu. Untuk itu hendaklah manusia selalu menghitung dirinya untuk mempersiapkan hari esok.¹

2. Kerja keras dan teliti serta menghargai waktu.

Kerja santai, tanpa rencana, malas, pemborosan tenaga, dan waktu adalah bertentangan dengan nilai Islam, Islam mengajarkan agar setiap detik dari waktu harus di isi dengan 3 (tiga) hal yaitu, untuk meningkatkan keimanan, beramal sholeh (membangun) dan membina komunikasi sosial, firman Allah:

وَالْعَصْرِ ﴿١﴾ إِنَّ الْإِنْسَانَ لِرَبِّهِ لَكَنُفٍ ﴿٢﴾ إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَّصُوا

بِالْحَقِّ وَتَوَّصُوا بِالصَّبْرِ ﴿٣﴾

Artinya:

Demi masa. Sesungguhnya manusia itu benar-benar berada dalam kerugian, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh

¹ Kafrawi Ridwan, Metode Dakwah dalam Menghadapi Tantangan Masa Depan (Jakarta : PT. Golden Terayon Press hal . 29.

dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran.(Q.S. Al-Ashr:1-3)²

3. Bertanggung jawab.

Semua masalah diperbuat dan dipikirkan, harus dihadapi dengan tanggung jawab, baik kebahagiaan maupun kegagalan, tidak berwatak mencari perlindungan ke atas, dan melemparkan kesalahan di bawah. Allah berfirman:

إِنْ أَحْسَنْتُمْ أَحْسَنْتُمْ لِأَنْفُسِكُمْ وَإِنْ أَسَأْتُمْ فَلَهَا فَإِذَا جَاءَ وَعْدُ الْآخِرَةِ لِيَسْتَوْأَوْجُوهُكُمْ
وَلِيَدْخُلُوا الْمَسْجِدَ كَمَا دَخَلُوهُ أَوَّلَ مَرَّةٍ وَلِيُتَبَرَّأُوا مَا عَلَوُا تَتَبَرَّأُوا

Artinya:

Jika kamu berbuat baik (berarti) kamu berbuat baik bagi dirimu sendiri dan jika kamu berbuat jahat maka kejahatan itu bagi dirimu sendiri, dan apabila datang saat hukuman bagi (kejahatan) yang kedua, (Kami datangkan orang-orang lain) untuk menyuramkan muka-muka kamu dan mereka masuk ke dalam masjid, sebagaimana musuh-musuhmu memasukinya pada kali pertama dan untuk membinasakan sehabis-habisnya apa saja yang mereka kuasai. (Q.S. Al-Isra':7)³

4. Hemat dan sederhana.

Seseorang yang memiliki etos kerja yang tinggi, laksana seorang pelari maraton lintas alam yang harus berlari jauh maka akan tampak dari cara hidupnya yang sangat efisien dalam mengelola setiap hasil yang diperolehnya. Dia menjauhkan sikap boros, karena boros adalah sikapnya setan.

5. Adanya iklim kompetisi atau bersaing secara jujur dan sehat.

Setiap orang atau kelompok pasti ingin maju dan berkembang namun kemajuan itu harus dicapai secara wajar tanpa merugikan orang lain.

² Kerajaan Saudi Arabina, Khadim al Haramain asy Syarifain, *Al-Qur'an dan Terjemah*, Surat Al-Ashr/1-3/30 hal. 1099.

³ Kerajaan Saudi Arabia, Khadim al Haramain asy Syarifain, *Al-Qur'an dan Terjemah*, Surat Al-Isra'/7:15 hal. 425.

وَلِكُلِّ وِجْهَةٌ هُوَ مُوَلِّيٰهَا فَاسْتَبِقُوا الْخَيْرَاتِ أَيْنَ مَا تَكُونُوا يَأْتِ بِكُمْ اللَّهُ جَمِيعًا إِنَّ اللَّهَ عَلَىٰ

كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ

Artinya:

Dan bagi tiap-tiap umat ada kiblatnya (sendiri) yang ia menghadap kepadanya. Maka berlomba-lombalah kamu (dalam berbuat) kebaikan. Di mana saja kamu berada pasti Allah akan mengumpulkan kamu sekalian (pada hari kiamat). Sesungguhnya Allah Maha Kuasa atas segala sesuatu. (Q.S. Al-Baqarah: 148)⁴

Pemberian penghargaan terhadap guru merupakan salah satu upaya nyata meningkatkan Mutu layanan guru untuk memposisikan guru sebagai insan pendidikan dalam lingkup kehidupan bermasyarakat dan bernegara secara adil, wajar, dan manusiawi. Upaya ini merupakan tanggung jawab bersama semua pihak terkait dalam rangka mewujudkan pendidikan yang lebih bermakna. Hingga saat ini penghargaan terhadap guru baik yang bersifat material maupun non material masih belum seimbang dengan posisi, profesi, dan martabatnya. Sistem pengganjaran (*reward system*) yang berupa penggajian dan pemberian tunjangan-tunjangan lainnya masih dirasakan belum menerima keadilan kesejahteraan yang memadai. Sebagai salah satu contoh nyata masih banyak guru yang sudah mengabdikan bekerja dalam kurun waktu lama untuk Pemerintah dengan pengalaman kerja lama dan berada di daerah terpencil belum mendapatkan pengakuan sebagai profesi guru untuk mendapatkan hak tunjangan profesi terhambat secara administrasi dan

⁴ Kerajaan Saudi Arabia, Khadim al Haramain asy Syarifain, Al-Qur'an dan Terjemah, Surat Al-Baqarah/148 : 2 hal. 38

untuk mendapatkan hak tunjangan profesi terhambat secara administrasi dan keterlambatan melaporkan usulan untuk sebuah pengakuan mendapatkan sertifikat profesi guru.

Adanya kepemimpinan kharismatik kepala sekolah dapat meningkatkan prestasi kerja guru menjadi optimal, jika dalam setiap perbuatan dalam pekerjaannya memiliki motivasi yang kuat terhadap pekerjaannya. Adanya motivasi dalam bekerja merupakan pendorong untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baik untuk mencapai prestasi kerja sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Tenaga pendorong atau motivasi pada seseorang guru mungkin cukup besar, sehingga tanpa motivasi dari luar guru tersebut kurang bisa berbuat, motivasi dari luar dari seseorang memiliki kepemimpinan kharismatik ternyata dapat lebih menunjukkan sebagai seseorang pemimpin yang efektif dengan hasil kerja yang lebih baik. Oleh karena itu, merupakan hal yang amat menguntungkan, jika para kepala sekolah dapat menerapkan kepemimpinan kharismatik di sekolahnya memiliki peranan yang cukup besar dalam upaya meningkatkan Mutu layanan guru.

Seorang pendidik dan pengajar memiliki kerja yang berprestasi, maka sebaiknya guru banyak diberikan dorongan yang akan meningkatkan mutu guru, untuk mau berusaha meningkatkan potensinya lebih baik lagi. Dengan lemahnya kepemimpinan kharismatik kepala sekolah dalam menjalankan tugas kesehariannya, dapat mempengaruhi guru kurang optimal dalam menjalankan tugasnya, karenanya guru sering merasa lemah, merasa tidak mampu dan tugas pembelajaran banyak yang tidak dinamis, pembelajaran sering bersifat statis tanpa adanya aktivitas yang menggerakkan potensi siswa secara optimal. Banyak guru

sering datang terlambat di kelas, penguasaan bahan ajar rendah, tidak membuat atau kurang baik membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), sehingga prestasi kerja guru makin lama makin menurun.

Mutu layanan pendidikan dapat terbentuk oleh seluruh warga sekolah yang terlibat dengan sekolah/motivasi (guru, kepala sekolah, dan tenaga kependidikan) dengan mengacu pada etika motivasi, peraturan kerja, dan struktur motivasi. Bersama-sama dengan struktur motivasi, motivasi membentuk dan mengendalikan tujuan motivasi dan perilaku guru. Dengan demikian motivasi yang efektif dan efisien dapat meningkatkan mutu layanan pendidikan yang berfungsi sebagai perekat, pemersatu, identitas, citra, *brand*, pemicu atau *motivator*, pengembangan yang berbeda dengan motivasi lain yang dapat dipelajari dan diwariskan kepada generasi berikutnya, dan dapat dijadikan acuan perilaku guru dalam motivasi yang bermotivasi pada pencapaian tujuan atau hasil/target yang ditetapkan. Motivasi mewakili sebuah persepsi yang sama dari para anggota motivasi atau dengan kata lain, harapan yang dibangun dari sini adalah bahwa guru sebagai pendidik sebagai penentu terdepan sebagai faktor penentu kualitas kerjanya, sehingga dengan adanya motivasi yang efektif dan efisien semakin yang memiliki latar belakang yang berbeda atau beradanya ditingkatan yang tidak sama dalam motivasi dapat lebih memahami motivasi dengan pengertian yang serupa, sehingga dapat meningkatkan Mutu layanan guru.

Kurang adanya motivasi dapat disebabkan oleh beberapa faktor internal seperti: kenyamanan, minat kerja, Mutu layanan, disiplin kerja, kepuasan kerja dan faktor eksternal seperti: iklim kerja, hubungan antarpribadi, hubungan masyarakat,

dan sebagainya. Upaya peningkatan motivasi dapat ditingkatkan dengan peningkatan minat kerja guru yang baik dan iklim kerja yang kondusif, terutama bagi pihak motivasi dan pegawai untuk mencari solusi alternatif yang dapat melahirkan inovasi yang lebih baik. Guru cenderung bekerja dengan penuh semangat, apabila suasana budaya Motivasi dapat mendukung terjadinya kenyamanan dalam bekerja. Motivasi merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan kinerja pegawai dalam mendukung terwujudnya tujuan sekolah. Mutu layanan yang kondusif akan membuat guru semakin loyal ke pada sekolah. Semakin semangat dalam bekerja, bekerja dengan rasa tenang, dan yang lebih penting lagi dapat memperbesar kemungkinan tercapainya Mutu layanan yang semakin tinggi.

Tugas guru bukan saja mengajar semata, tetapi dimulai dari input-proses-output sangat menentukan mutu sekolah, sehingga mulai proses perencanaan sampai dengan penilaian guru sebagai peran utama dalam meningkatkan mutu sekolahnya. Tugas tersebut tidak mudah dilakukan, apabila guru tidak memiliki Mutu layanan yang tinggi dan pengawasan, serta koordinasi dari kepala sekolah.

Berdasarkan hasil survei penelitian sebagai fakta lapangan pada tanggal 20 Juli 2016 sebagian guru di SD Swasta di kecamatan Pamulang, menunjukkan rendahnya Mutu layanan guru masih belum optimal berdasarkan fakta, antara lain:

- Mayoritas guru pemahaman tentang kurikulum tahun 2013 masih rendah.
- Mayoritas guru dalam menyusun RPP masih simpang siur pada langkah-langkah pembelajaran dan tidak sesuai dengan langkah-langkah pada silabus.
- Ditemukan beberapa guru dalam penyusunan RPP masih kopi paste.

- Sebagian belum sinkronisasi pada kegiatan pembelajaran di RPP dengan silabus.
- Pemahaman pada kegiatan inti dalam proses pembelajaran yang tersusun dalam RPP tentang 5M (mengamati, menyanya, menganalisis, menyimpulkan, mengkomunikasikan) belum sinkronisasi.
- Pemahaman teknik penilaian di kurikulum 2013 masih banyak yang mengalami kendala, karena kurangnya pemahaman standar penilaian yang diharapkan dari BSNP.
- Enggannya sebagian guru dalam menyusun format remedial dan pengayaan, karena langkah-langkah dalam pengolahan nilai masih sangat kompleks, sehingga guru-guru merasa sangat terbebani dalam pengolahan nilai.
- Masih banyak guru belum bisa memahami cara pembuatan PTK.
- Disiplin kerja dilihat dari kehadiran guru di SD Muhammadiyah Setiabudi 12 Pamulang Tangerang Selatan masih ada yang belum tepat waktu dan kesadaran disiplin yang masih rendah di kalangan sebagian guru di SD Muhammadiyah Setiabudi 12 Pamulang Tangerang Selatan Perlu diadakan pembiasaan disiplin kerja.
- Kegiatan Belajar Mengajar guru di SD Muhammadiyah Setiabudi 12 Pamulang masih menggunakan metode ceramah belum bervariasi terutama percobaan atau eksperimen.
- Penggunaan alat peraga sebagian besar sekolah masih belum membudaya dikarenakan Sumber daya manusia yang masih rendah.
- Pengadaan alat peraga masih terbatas. Pengiriman alat peraga salah sasaran.

- Pemanfaatan media belajar seperti infokus masih belum optimal pemakaiannya.
- Pengelolaan penilaian kegiatan belajar mengajar sebagian guru belum dilaksanakan secara berkala. Siswa yang mendapatkan nilai dibawah Kriteria Ketuntasan Minimal (KKM) masih diabaikan pelaksanaan remedialnya.
- Rendahnya kepemimpinan kharismatik kepala sekolah dalam memotivasi guru dalam melaksanakan tugasnya.
- Mutu layanan guru belum mendukung dalam mutu layanan guru di lingkungan kerjanya.

Harapan para guru di Sekolah Dasar Muhammadiyah Setia Budi 12 Pamulang dalam melaksanakan tugasnya dapat memenuhi kewajibannya dalam mengelola administrasi guru sebagai tugas pokoknya, dan adanya dukungan dari kepemimpinan kharismatik kepala sekolah yang ideal, serta dapat tercipta budaya Motivasi di sekolah harmonis dan kondusif sebagai upaya meningkatkan secara maksimal Mutu layanan guru sesuai dalam mencapai tujuan Motivasi yang telah ditentukan.

Suatu Motivasi yang memerlukan pengelolaan terpadu, baik oleh guru sebagai pelaksana kegiatan belajar mengajar di kelas maupun oleh kepala sekolah sebagai pengendali kegiatan di sekolah. Disamping itu, keterpaduan kerja guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar serta menciptakan situasi yang kondusif merupakan prasyarat keberhasilan tujuan sekolah, maka sangat diperlukan dukungan kepala sekolah yang memiliki kepemimpinan kharismatik, dan budaya Motivasi yang kondusif sesuai dengan lingkungan masing-masing sekolah. Dengan

demikian, guru SD memegang peranan penting, baik dalam mengelola kegiatan belajar mengajar maupun dalam mengelola administrasi yang dapat menunjang keberhasilan tujuan sekolah dalam mencapai mutu sekolah yang sangat baik.

Upaya meningkatkan Mutu layanan yang tinggi bagi guru dapat meningkatkan kinerja yang baik pula. Bagi seorang kepala sekolah, persoalan yang dihadapkan kepadanya adalah bagaimana menciptakan suatu situasi dimana bawahan dapat memperoleh kepuasan kebutuhan individualnya dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai tujuan sekolah. Atau dengan kata lain, bagaimana kepala sekolah dapat menyesuaikan keinginan bawahan dengan jalan memberikan Mutu layanan agar tujuan sekolah dapat dicapai. Motivasi adalah proses psikologi yang terjadi pada diri seseorang akibat adanya interaksi antara sikap, kebutuhan, keputusan, dan persepsi seseorang dengan lingkungan kerja. Bagi seorang kepala sekolah, persoalan yang dihadapkan kepadanya adalah bagaimana menciptakan suatu situasi dimana bawahan dapat memperoleh Mutu layanan yang maksimal dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai tujuan dalam upaya peningkatan mutu sekolah.

Adanya pengaruh yang kuat kepemimpinan kharismatik dan Mutu layanan Guru sekolah terhadap Mutu Layanan Pendidikan dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di sekolah, maka penelitian yang diajukan judul penelitian adalah “Pengaruh Kepemimpinan Kharismatik Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Mutu Layanan Pendidikan Pada Sekolah Dasar Muhammadiyah Sertiabudi 12 Pamulang Kota Tangerang Selatan”.

B. Masalah Penelitian

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas, bahwa Mutu layanan guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, maka identifikasi permasalahan dalam penelitian ini adalah :

- a. Mayoritas guru pemahaman tentang kurikulum tahun 2013 masih rendah.
- b. Mayoritas guru dalam menyusun RPP masih simpang siur pada langkah-langkah pembelajaran dan tidak sesuai dengan langkah-langkah pada silabus.
- c. Masih ditemukan beberapa guru dalam penyusunan RPP masih kopi paste.
- d. Sebagian belumsinkronisasi pada kegiatan pembelajaran di RPP dengan silabus.
- e. Pemahaman pada kegiatan inti dalam proses pembelajaran yang tersusun dalam RPP tentang 5 M (mengamati, menyanya, menganalisis, menyimpulkan, mengkomunikasikan) belum sinkronisasi.
- f. Pemahaman teknik penilaian di kurikulum 2013 masih banyak yang mengalami kendala, karena kurangnya memahami standar penilaian yang diharapkan dari BSNP.
- g. Masih banyaknya sebagian guru dalam menyusun format remedial dan pengayaan, karena langkah-langkah dalam pengolahan nilai masih sangat kompleks, sehingga guru-guru merasa sangat terbebani dalam pengolahan nilai.
- h. Masih banyak guru belum bisa memahami cara pembuatan PTK.
- i. Disiplin kerja dilihat dari kehadiran guru di Kecamatan Matraman masih ada yang belum tepat waktu dan kesadaran disiplin yang masih rendah di kalangan

sebagian guru di Kecamatan Matraman. Perlu diadakan pembiasaan disiplin kerja.

- j. Kegiatan Belajar Mengajar guru di Kecamatan Matraman masih menggunakan metode ceramah belum bervariasi terutama percobaan atau eksperimen.
- k. Penggunaan alat peraga sebagian besar sekolah masih belum membudaya dikarenakan Sumber daya manusia yang masih rendah.
- l. Pengadaan alat peraga masih terbatas. Pengiriman alat peraga salah sasaran.
- m. Pemanfaatan media belajar seperti infocus masih belum optimal pemakaiannya.
- n. Pengelolaan penilaian kegiatan belajar mengajar sebagian guru belum dilaksanakan secara berkala. Siswa yang mendapatkan nilai di bawah Kriteria Ketuntasan Minimal (KKM) masih diabaikan pelaksanaan remedialnya.
- o. Pengembangan diri mutu (PTK) sebagian guru masih rendah ditinjau dari guru yang diangkat dan golongannya, seperti guru yang memiliki kepangkatan Pembina IV a sudah lebih dari 5 tahun belum naik pangkat.
- p. Rendahnya kepemimpinan kharismatik kepala sekolah dalam memotivasi guru dalam melaksanakan tugasnya.
- q. Budaya Motivasi masih belum mendukung dalam Mutu Layanan guru di lingkungan kerjanya.

2. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, penelitian ini dibatasi variabel-variabel sebagai berikut:

- a. Mutu layanan guru (X_2) sebagai variabel eksogen atau tidak terikat.

- b. Kepemimpinan Kharismatik Kepala Sekolah (X_1) sebagai variabel eksogen atau bebas.
- c. Mutu Layanan Pendidikan (X_3) sebagai variabel endogen atau terikat.

3. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada pembatasan permasalahan penelitian tersebut di atas, maka dapat dirumuskan masalah, sebagai berikut :

- 1). Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan kharismatik kepala sekolah terhadap Mutu Layanan Pendidikan di Sekolah Dasar Swasta kecamatan Pamulang Tangerang Selatan?
- 2). Apakah terdapat pengaruh Motivasi Kerja Guru terhadap mutu Layanan Pendidikan di Sekolah Dasar Swasta kecamatan Pamulang Tangerang Selatan?
- 3). Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan kharismatik kepala sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru di Sekolah Dasar Swasta kecamatan Pamulang Tangerang Selatan?

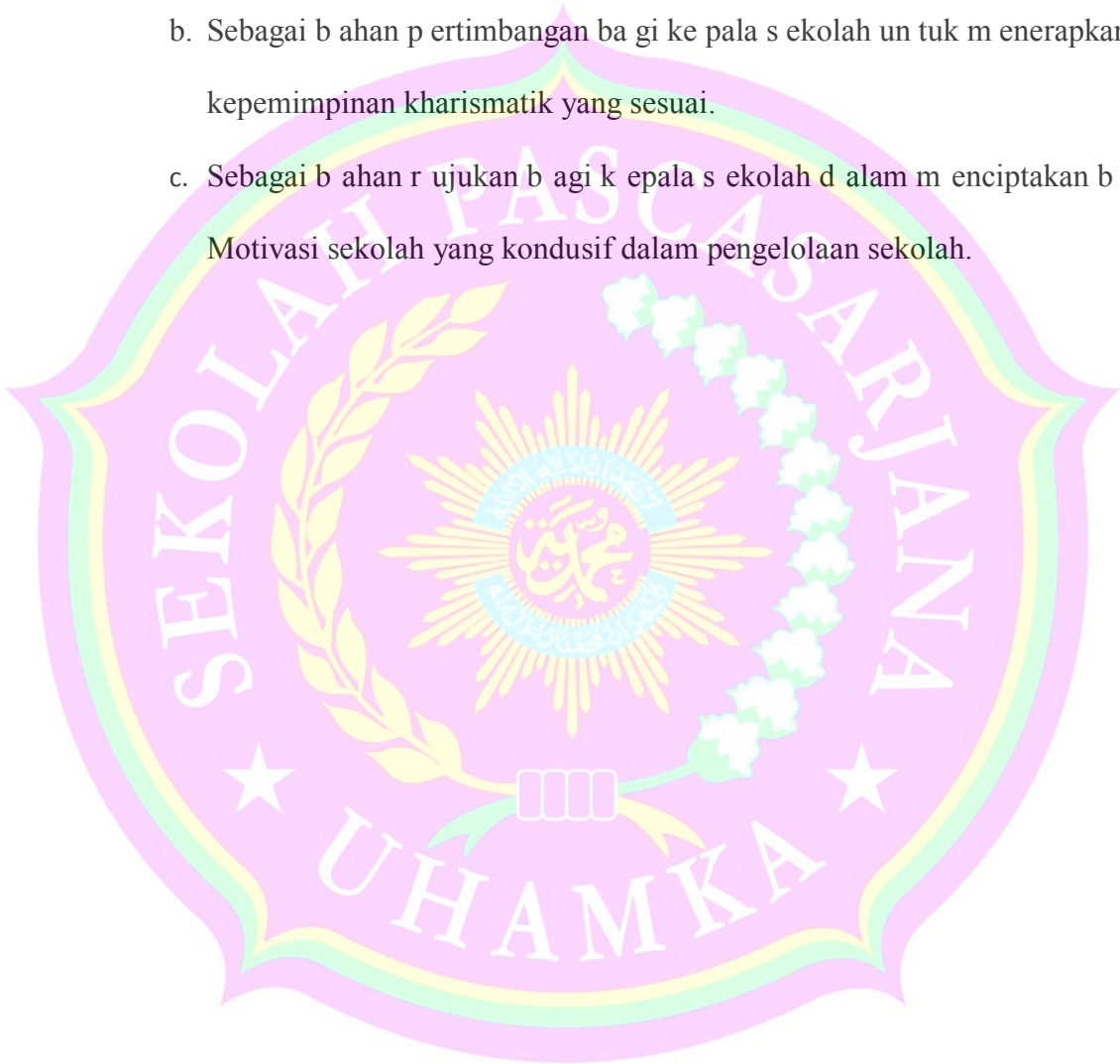
4. Kegunaan Hasil Penelitian

Kegunaan penelitian ini dibagi menjadi dua yaitu kegunaan secara teoritis dan praktis yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Secara teoritis :
 - a. Sebagai bahan rujukan dan memperkaya ilmu mengenai kepemimpinan kharismatik kepala sekolah, dan Mutu layanan guru.
 - b. Sebagai bahan kajian untuk mengembangkan penelitian lebih lanjut tentang kepemimpinan kharismatik kepala sekolah dan Mutu layanan Guru sekolah dalam upaya meningkatkan Mutu Layanan Pendidikan .

2. Secara praktis :

- a. Sebagai bahan masukan bagi penyelenggara pendidikan dalam mengembangkan dan meningkatkan Mutu Layanan guru di Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Matraman Jakarta Timur.
- b. Sebagai bahan pertimbangan bagi kepala sekolah untuk menerapkan pola kepemimpinan kharismatik yang sesuai.
- c. Sebagai bahan rujukan bagi kepala sekolah dalam menciptakan budaya Motivasi sekolah yang kondusif dalam pengelolaan sekolah.



DAFTAR PUSTAKA

- Apriyanto, Teguh. 2012. *Pengaruh Supervisi Kepala sekolah dan Budaya Motivasi Terhadap Mutu layanan Guru IPA SMP Negeri Se Kota Pekalongan Jawa Tengah*. Tesis. Yogyakarta: UNY.
- Abin Syamsudin M akmun, 1995. *P engembangan P rofesi da n Kinerja Te naga Kependidikan, Sarana Panca Karya*, Bandung
- Arief, F. 2004. *Pengantar Penelitian dalam Pendidikan*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Arikunto, S . 1996. (t idak di terbitkan), *P engaruh Hasil Tes Akademik t erhadap Kepribadian Mahasiswa*. Laporan Penelitian.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek Jakarta* : Rineka Cipta.
- , 2012, *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Asnawir , Sahlan. 2011. *Teori Motivasi dalam Pendekatan Psikologi dan Motivasi*. Jakarta: Studia Press.
- Baharuddin dan Umiarso, 2012. *Kepemimpinan Pendidikan Islam* ,Jogjakarta: Ar-Ruz.
- Bloom, R.W ., M cNeely, C. A, & Ri nehart, P .M. 2012 . *Improving the odds: The untapped poser of schools to improve the health of theens*. Minneapolis : University of Minnesota, Center for Adolescent Health and Development.
- Boardman, Lincoln F.. 2010. Oct/nov. *Management and Managing: Works Cultur. AMA American*.
- Chatab, Nevizond. 2011. *Profil Budaya Motivasi*. Bandung: Alfabeta.
- Clegg, Brian. 2012. *Instant Motivation*. Terjemah Zulkifli. Jakarta: Harahaf Erlangga.
- Warren, March Bruce L. 2001. *Management By Influence: Work respon and Attitude Ones*. Principal's School Bulletin, Iss 0165-63, v, 21.
- Danim, Sudarwan. 2012. *Kepemimpinan Kharismatik dalam Komunitasi Motivasi Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2010. *Menjadi Peneliti Kualitatif*. Bandung: Pustaka Setia.

- _____. 2010. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Djaali. 2010. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.
- Hick Herbert G. 2011. *Motivasi*. Jakarta: Bina Aksara.
- Hampton, David R. 2010. *Management*. New York : McGraw-Hill Book Company
- Hanson, E Mark. 2011. *Educational Administration And Organization Behavior, Third Edition*. Boston: Allyn and Bacon.
- Harsiwi. 2013. *Improving Organizational Effectiveness through Kharismatik Leadership*. Thousand Oaks: Sage.
- Hasibuan. 2012. *Motivasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- http://eprints.undip.ac.id/44632/1/05_ARIESTA.pdf
- Hikmah. 2006. *Hubungan Manajerial Kepala Sekolah Dengan Iklim Kerja*. Jakarta.
- <http://www.businessballs.com/davidmcclelland.htm>.
- Gary A Yuk, I Kenneth N Wexley,. 2012. *Perilaku Motivasi dan Psikologi Personalial*. Terjemahan Muh. Shobaruddin. : Reinika Cipta Karya.
- Indrafachrudi . 2013. *Administrasi Penatajukan*. Malang: IKIP Malang.
- _____. 2012. *Bagaimana Memimpin Sekolah yang Efektif*. Bogor: Ghalia Indonesia
- James, et ail. 2012. *Motivating unmotivated collge student: applyng Glasser's Quality School Teacher techniquet*. College Student Journal.
- Kaihatu. 2011. *Good Corporate Governance dan Penerapannya di Indonesia*, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Volume 8 Nomor 1.
- Koencoroningkrat. 2012. *Ilmu Budaya Dasar*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Kiswi. 2011. *Pengaruh Kepemimpinan Kharismatik dan Iklim Motivasi Sekolah Terhadap Mutu layanan Guru SMP Negeri Sub Rayon 04 Pontianak*. Tes is. Pontianak: UNTAN.
- Komariah. 2013. *Metodologi Penelitian Kualitatif* Penerbit alfabeta. Bandung.

- Kementerian Agama, 2013. *Al-Quran dan Terjemahnya*. Jakarta: Kemenag.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Munandar, Ashar Sunyoto 2012. *Psikologi Industri dan Motivasi*. Jakarta: UI-Press.
- Moedjiono, Imam. 2012. *Kepemimpinan dan Keorganisasian*. Yogyakarta: UII Press.
- Namin. 2011. *Hubungan antara Ketahananmalangan dan Iklim Kerja dengan Motivasi Berprestasi Guru*. Tesis. Jakarta: UHAMKA.
- Noe, Richard J . 2010. *Administration Development: Work Respon as Attitude Performance*. NEMA Journal D igenst L eadership re port, I ss 03176 -6367, v , XXIV, Augt.
- Pandji Anoraga. 2013. *Psikologi Motivasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Pudjosumedi. 2010. *Motivasi dan Kepemimpinan*. Jakarta: Uhamka Press.
- Rahmi, Burda. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan Kharismatik dan Komitmen Motivasional Terhadap Mutu layanan Guru Tetap SMA Negeri Di Kabupaten Lombok Timur*. Tesis. Yogyakarta: UNY.
- Ray, Gullet. G. 2011. *Motivasi*. Jakarta: Bina Aksara.
- Riduan. 2010. *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai , Veithzal. 2011. *Manjemen Sumbe Daya Manusia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Robbin, Stephen. P .2010. *Organizational Behavior*, fourt h e dition, s houthern University. San Diego: University.
- _____. 2011. *Perilaku Motivasi*, Terjemahan Hadyana Pujaatmaka. Jakarta: Pranhallindo.
- Rohim, Syaiful 2011. *Teori Komunikasi Perspektif, Ragam, & Aplikasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sardiman. 2012. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Sarwono, Jonatahan. 2011. *Buku Pintar IBM SPSS Statistics 19 Cara Operasi, Prosedur Analisis Data dan Interpretasi*. Jakarta: Elek Media Komputindo.
- Shaleh, Abdul Rahman. 2013. *Psikologi suatu Penghantar dalam Perspektif Islam*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Thoha, Miftah.2013. *Perilaku Motivasi, Konsep dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Rajawali.

Timothy A. Judge, Stephen P. Robbins and. 2011. *Organizational Behavior*. New Jersey: Person Education.

Uno, Hamzah B . 2011.*Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.

Wahjosumidjo. 2012. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Wahjosumidjo. 2013. *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

