

# KONTRIBUSI PERILAKU KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, IKLIM SEKOLAH, DAN MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP KUALITAS PENGELOLAAN PEMBELAJARAN PARA GURU SEKOLAH DASAR SE-GUGUS I KECAMATAN KARANGASEM

I Putu Arnawa, Nyoman Dantes, I Gusti Ketut Arya Sunu  
Program Studi Administrasi Pendidikan, Program Pasca Sarjana  
Universitas Pendidikan Ganesha  
Singaraja, Indonesia

e-mail: [putu.arnawa1.dantes.nyoman.arya.sunu@pasca.undiksha.ac.id](mailto:putu.arnawa1.dantes.nyoman.arya.sunu@pasca.undiksha.ac.id)

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis (1) kontribusi perilaku kepemimpinan kepala sekolah terhadap kualitas pengelolaan pembelajaran, (2) kontribusi iklim sekolah terhadap kualitas pengelolaan pembelajaran, (3) kontribusi motivasi berprestasi terhadap kualitas pengelolaan pembelajaran, (4) kontribusi perilaku kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah, motivasi berprestasi secara bersama-sama dengan kualitas pengelolaan pembelajaran para guru sekolah dasar se-gugus I Kecamatan Karangasem. Penelitian ini termasuk penelitian *ex-post facto*. Sampel penelitian berjumlah 90 orang. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner dan observasi serta dianalisis dengan menggunakan regresi sederhana, regresi ganda, dan analisis korelasi persial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) terdapat kontribusi yang signifikan antara perilaku kepemimpinan kepala sekolah dengan kualitas pengelolaan pembelajaran guru (2) terdapat kontribusi yang signifikan antara iklim sekolah dengan kualitas pengelolaan pembelajaran guru (3) terdapat kontribusi yang signifikan antara motivasi berprestasi dengan kualitas pengelolaan pembelajaran guru (4) terdapat kontribusi yang signifikan antara perilaku kepemimpinan kepala sekolah, iklim kerja dan motivasi berprestasi secara bersama-sama dengan kualitas pengelolaan pembelajaran guru

**Kata Kunci** : Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Sekolah, Motivasi Berprestasi, Kualitas Pengelolaan Pembelajaran.

## Abstract

This research aims to identify and analyze (1) the contribution of the principal's leadership behaviors to the quality of teaching learning management, (2) the contribution of school climate to the quality of teaching learning management, (3) the contribution of achievement motivation to the quality of teaching learning management, (4) the contribution of the principal's leadership behaviors, school climate, achievement motivation together with the teaching learning management qualities of the primary school teachers in cluster I of Karangasem District. This is an *ex-post facto* research. Population consist of 90 teachers. The data was collected by using questionnaire to the principal's leadership behaviors, school climate, and achievement motivation variables, and through observation to the quality of teaching learning management variable. Data were analyzed by using simple regression, multiple regression, and partial correlation analysis. The results showed (1) that there are significant contribution among the principal's leadership behavior toward the teacher's teaching learning management qualities, (2) that there are significant contribution among school climate toward the teacher's teaching learning management qualities, (3) that there are significant contribution among the motivation achievement toward the teacher's teaching learning management qualities, (4) that there are significant contribution among the principal's leadership behaviors, school climate, achievement motivation together with the teacher's teaching learning management qualities.

**keywords** : Principal's Leadership Behavior, School Climate, Achievement Motivation, The Quality of Teaching Learning Management.

## PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan hak setiap orang, untuk itulah pemerintah dalam aturan hukumnya mengatur bahwa setiap orang berhak mendapat pendidikan yang layak, namun tidak dipungkiri yang bisa bersekolah adalah orang kaya karena biaya sekolah tinggi, dan hal inilah yang membuat pemerintah terus merevisi sistem pendidikan di Indonesia terlihat dengan dirubahnya kurikulum yang menjadi landasan seorang guru dalam melaksanakan proses pembelajaran sehingga siswa dapat menikmati pendidikan yang layak. Dilain pihak guru sebagai pemegang tugas pokok mencerdaskan bangsa agar Indonesia menjadi negara yang disegani di wilayah dunia. Karena itu guru dalam melaksanakan proses pembelajaran harus mampu mengelola pembelajaran yang ada dikelasnya masing-masing agar si pembelajar meras senang dan tidak terbebani dalam belajar. Namun keberhasilan seorang guru dalam proses pembelajaran tidak bisa dilihat dari satu sisi namun harus benar-benar teliti dalam *manage* apayang menjadi skala prioritas.

Kualitas guru juga dipengaruhi oleh factor kepemimpinan Vroom dan Yetton, kemudian Fiedler ( dalam Robins, 1996) mengatakan bahwa kepemimpinan mempengaruhi kinerja bawahannya atau sebaliknya. Makin efektif kepemimpinan seseorang maka makin tinggi pula kinerja bawahannya atau sebaliknya. Dalam arti kepala sekolah sebagai pimpinan dalam suatu organisasi pola kepemimpinannya akan mempengaruhi kinerja bawahannya. Penelitian Lynch ( dalam Padmawati, 2013: 7) menunjukkan kepemimpinan kepala sekolah masih rendah, sebagian besar kepala sekolah masih menangani masalah administrasi saja, memonitor kehadiran guru, atau membuat laporan keatas dan belum menunjukkan perannya sebagai pemimpin yang profesional. Mulyasa (2003: 63) mengatakan kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu factor yang dapat mendorong sekolah untuk dapat mewujudkan visi, misi dan tujuan sekolah.

Kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang diperlukan dan bagaimana pekerjaan dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan (Rivai, 2003). Robbins (1996: 39) menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok demi tercapainya tujuan organisasi.

Difinisi kepemimpinan secara luas

meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya (Rivai, 2003: 2). Kepemimpinan dipengaruhi oleh sifat bawaan yang berhubungan dengan intelegensi, kepribadian dan kemampuan.

Menurut Ghiselli (dalam Handoko, 1998) menyatakan sifat-sifat kepemimpinan efektif adalah *supervisory ability*, kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan, kecerdasan, ketegasan, kepercayaan diri dan inisiatif. Warsito (2006) mengikhtisarkan: "empat ciri/sifat utama kepemimpinan yaitu (1) kecerdasan, (2) kedewasaan dan keluasannya hubungan sosial, (3) motivasi diri dan dorongan berprestasi, dan (4) sikap-sikap hubungan manusiawi". Monica (1998: 69) menjelaskan bahwa: "kepemimpinan adalah bekerja melalui individu dan kelompok untuk mencapai tujuan organisasi".

Nimran (2004: 64) mengemukakan bahwa kepemimpinan atau *leadership* adalah merupakan suatu proses mempengaruhi perilaku orang lain agar berperilaku seperti yang akan dikehendaki. Perilaku adalah apa yang seseorang lakukan dan apa yang orang lain terima atau rasakan dan menjadi sebuah tindakan (Monica 1998: 31). Perilaku kepemimpinan adalah respon individu sebagai seseorang motivator dalam suatu organisasi terhadap suatu tindakan yang dapat diamati dan mempunyai dampak positif maupun negatif terhadap suatu organisasi (Depkes, 2008).

Sementara itu Atkinson (dalam Petri, 2001) menyatakan bahwa: "motivasi berprestasi individu didasarkan atas dua hal, yaitu endensi untuk meraih sukses dan tendensi untuk menghindari kegagalan".

Dari uraian mengenai motivasi berprestasi di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi adalah usah yang dilakukan individu untuk mempertahankan kemampuan pribadi setinggi mungkin untuk mengatasi rintangan-rintangan, dan bertujuan untuk berhasil dalam kompetisi dalam suatu ukuran keunggulan.

Dalam mencapai motivasi berprestasi ada beberapa hal yang mempengaruhi antara lain tempat/lingkungan yang mendukung, motivasi dari pimpinan, dan harapan dari orang lain yang menjadi model peniruannya.

Selain kendala di kelas yang tak kalah pentingnya guru dimaksud adalah iklim sekolah, yang tidak kondusif, hal ini yang dapat

membuat suatu sistem belajar akan terganggu .

Iklm sekolah dapat dipandang sebagai atmosfir sekolah, sikap dan interaksi kepala sekolah, pendidik dan peserta didik yang mempengaruhi persepsi, sikap perilaku terhadap orang lain dalam lingkungan sekolah. Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa iklim sekolah adalah karakteristik khas dalam bentuk perasaan, makna bersama, dan atmosfir yang dirasakan oleh kepala sekolah, guru, peserta didik, staf dan orang tua siswa yang berinteraksi satu sama lain.

Iklim sekolah akan membawa dampak yang cukup besar pada kondisi personil yang ada didalamnya baik guru, siswa, dan pegawai lainnya. Ibarat tanaman yang ditanam dalam suatu tempat jika iklim yang ada memenuhi kriteria yang disyaratkan oleh tanaman itu maka tanaman yang dimaksud akan hidup subur dan dapat berbuah sesuai dengan keadaan tanaman dimaksud.

Motivasi yang menjadi acuan pada seseorang dalam berbuat untuk maju maupun untuk mundur, tapi biasanya motivasi akan berdampak pada kemajuan seseorang dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Sehingga jika ada motivasi untuk maju maka guru itu akan dapat memperlihatkan kinerjanya yang maksimal. Namun yang terlihat di Gugus I kecamatan Karangasem yang terdiri dari 7 Sekolah yang berada di lingkungan kota Amlapura, dalam pengelolaan pembelajaran sering ditemui kendala yang salah satu faktornya adalah Iklim sekolah dan perilaku kepemimpinan dari Kepala Sekolah yang menjadi motivator guru dalam menciptakan situasi pembelajaran yang menantang dan dapat menimbulkan motivasi bagi guru untuk berprestasi

Dari latar belakang masalah serta pembatasan masalah dapat dirumuskan masalah sebagai berikut.

1. Seberapa besar kontribusi perilaku kepemimpinan kepala sekolah terhadap kualitas pengelolaan pembelajaran para guru SD Se-Gugus I Kecamatan Karangasem ?
2. Seberapa besar kontribusi iklim sekolah terhadap kualitas pengelolaan pembelajaran para guru SD Se-Gugus I Kecamatan Karangasem ?
3. Seberapa besar kontribusi motivasi berprestasi terhadap kualitas pengelolaan pembelajaran para guru SD Se- Gugus I Kecamatan Karangasem?

4. Seberapa besar kontribusi perilaku kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah, dan motivasi berprestasi terhadap kualitas pengelolaan pembelajaran para guru SD Se-Gugus I Kecamatan Karangasem ?

## **METODE PENELITIAN**

Dalam mengumpulkan data pada penelitian ini, metode utamanya adalah angket dan observasi. Konsepsi instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah pola Likert dengan 5 (lima) degrasi, yaitu setiap pernyataan dalam kuisioner tersedia 5 alternatif jawaban dari responden terhadap masing-masing pernyataan. Adapun ketentuan dari masing-masing pola adalah sebagai berikut:

- a) Bila responden memilih alternatif Sangat Memuaskan ( SM ), maka diberikan skor 5 untuk pernyataan positif.
- b) Bila responden memilih alternatif Memuaskan ( M ), maka diberikan skor 4 untuk pernyataan positif.
- c) Bila responden memilih alternatif Cukup Memuaskan ( CM ), maka diberikan skor 3 untuk pernyataan positif.
- d) Bila responden memilih alternatif Kurang Memuaskan ( KM ), maka diberikan skor 2 untuk pernyataan negatif.
- e) Bila responden memilih alternatif Tidak Memuaskan ( TM ), maka diberikan skor 1 untuk pernyataan negatif.

Setelah instrumen terjawab oleh para responden yang menjadi subjek penelitian, maka data diproses dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Melakukan transkripsi data, yaitu mencatat semua data yang diperoleh dari semua instrumen pengumpulan data.
2. Melakukan reduksi data dengan memotong data yang tidak relevan terutama data pendukung yang tidak ada hubungannya dengan evaluasi.
3. Menggolongkan data sesuai dengan komponen yang dievaluasi untuk setiap instrumen pengumpulan data.
4. Melakukan konfirmasi data yang diperoleh dari angket dengan hasil observasi.
5. Data dianalisis sesuai dengan sifat data dan tujuan analisis data.

Penelitian ini menggunakan uji nonparametrik dengan mengikuti prosedur Uji Jenjang Bertanda Wilcoxon. Uji Jenjang Bertanda Wilcoxon bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat kesenjangan (diskrepansi) antara standar acuan yang ditetapkan dengan pelaksanaan kompetensi kepala sekolah yang telah dilaksanakan oleh

kepala sekolah secara nyata. Prosedur uji tanda didasarkan pada tanda negatif atau positif dari perbedaan antara pasangan data ordinal dan besarnya beda antara acuan dengan program yang sedang berjalan (Dantes, 1982 ; 11).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### HASIL

Hipotesis pertama menyatakan bahwa terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara perilaku kepemimpinan ( $X_1$ ) dengan kualitas pengelolaan pembelajaran (Y). Untuk pengujian hipotesis tersebut digunakan teknik regresi linier sederhana. Hasil perhitungan regresi sederhana Y atas  $X_1$  ditemukan persamaan regresi  $\hat{Y} = 878 + 10,421X_1$ . Hasil perhitungan regresi linier sederhana Y atas  $X_1$  ditemukan persamaan regresi  $\hat{Y} = 878 + 10,421X_1$  dengan  $F_{reg} = 100,230$ . Pengujian signifikansi dan linieritas hubungan antara perilaku kepemimpinan ( $X_1$ ) dengan kualitas pengelolaan pembelajaran (Y). Untuk mengetahui kuatnya hubungan perilaku kepemimpinan ( $X_1$ ) dengan kualitas pengelolaan pembelajaran (Y) dihitung dengan korelasi *product moment*. Berdasarkan analisis dengan bantuan komputer diperoleh besar  $r_{hitung} = 0,730$ . Ini berarti  $r_{hitung} = 0,730$  signifikan pada  $\alpha = 0,05$  ( $r_{tabel} = 0,244$ ). Dengan demikian hipotesis nol ( $H_0$ ) yang menyatakan “tidak terdapat kontribusi antara perilaku kepemimpinan dengan kualitas pengelolaan pembelajaran ditolak. Hal berarti hipotesis penelitian ( $H_a$ ) yang diajukan, yaitu “terdapat kontribusi yang positif antara perilaku kepemimpinan dengan kualitas pengelolaan pembelajaran” diterima.

Berdasarkan hasil analisis tersebut terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara perilaku kepemimpinan dengan kualitas pengelolaan pembelajaran melalui persamaan regresi  $\hat{Y} = 878 + 10,421X_1$  dengan koefisien korelasi sebesar 0,730, dan kontribusi sebesar 53,3%. Dengan kata lain bahwa makin tinggi skor perilaku kepemimpinan makin tinggi kualitas pengelolaan pembelajaran. Variabel perilaku kepemimpinan memberikan sumbangan efektif (SE) sebesar 28,78% terhadap hasil.

Hipotesis kedua menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara iklim sekolah dengan kualitas pengelolaan pembelajaran. Untuk pengujian hipotesis tersebut digunakan teknik regresi linier sederhana. Hasil perhitungan regresi sederhana Y atas  $X_2$  ditemukan persamaan regresi  $\hat{Y} = 779,170 + 7,296X_2$  dengan  $F_{reg} = 88,432$ . Untuk mengetahui kuatnya hubungan

antara Iklim Sekolah ( $X_2$ ) dengan kualitas pengelolaan pembelajaran (Y) dihitung dengan korelasi *product moment*. Berdasarkan analisis dengan bantuan komputer diperoleh besar  $r_{hitung} = 0,708$ . Ini berarti  $r_{hitung} = 0,708$  signifikan pada  $\alpha = 0,05$  ( $r_{tabel} = 0,126$ ). Dengan demikian hipotesis nol ( $H_0$ ) yang menyatakan “tidak terdapat hubungan antara iklim sekolah dengan kualitas pengelolaan pembelajaran ditolak. Hal berarti hipotesis penelitian ( $H_a$ ) yang diajukan, yaitu “terdapat hubungan antara iklim sekolah dengan kualitas pengelolaan pembelajaran”.

Berdasarkan hasil analisis tersebut terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara iklim sekolah dengan kualitas pengelolaan pembelajaran melalui persamaan regresi  $\hat{Y} = 779,170 + 7,296X_2$  dengan koefisien korelasi sebesar 0,708, dan kontribusi sebesar 50,1%. Dengan kata lain bahwa makin tinggi skor iklim sekolah makin tinggi kualitas pengelolaan pembelajaran. Variabel perilaku kepemimpinan memberikan sumbangan efektif (SE) sebesar 17,99% terhadap kualitas pengelolaan pembelajaran.

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi berprestasi ( $X_3$ ) dengan kualitas pengelolaan pembelajaran (Y). Untuk pengujian hipotesis tersebut digunakan teknik regresi linier sederhana. Hasil perhitungan regresi sederhana Y atas  $X_3$  ditemukan persamaan  $\hat{Y} = 878,051 + 5,864X_3$  dengan  $F_{reg} = 69,238$ . Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kenaikan skor variabel kualitas pengelolaan pembelajaran diikuti pula oleh rata-rata skor kualitas pengelolaan pembelajaran. Untuk mengetahui kuatnya hubungan antara motivasi berprestasi ( $X_3$ ) dengan kualitas pengelolaan pembelajaran (Y) dihitung dengan korelasi *product moment*. Berdasarkan analisis dengan bantuan komputer diperoleh besar  $r_{hitung} = 0,664$ . Ini berarti  $r_{hitung} = 0,664$  signifikan pada  $\alpha = 0,05$  ( $r_{tabel} = 0,126$ ). Pengujian signifikansi dan linieritas hubungan antara motivasi berprestasi ( $X_3$ ) dengan kualitas pengelolaan pembelajaran (Y). Dengan demikian hipotesis nol ( $H_0$ ) yang menyatakan “tidak terdapat hubungan antara motivasi berprestasi dengan kualitas pengelolaan pembelajaran ditolak. Hal berarti hipotesis penelitian ( $H_a$ ) yang diajukan, yaitu “terdapat hubungan antara motivasi berprestasi dengan kualitas pengelolaan pembelajaran diterima”.

Berdasarkan hasil analisis tersebut terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi berprestasi dengan kualitas pengelolaan pembelajaran melalui persamaan

regresi  $\hat{Y} = 878,051 + 5,864X_3$  dengan koefisien korelasi sebesar 0,664, dan kontribusi sebesar 53,3%. Dengan kata lain bahwa makin tinggi skor motivasi berprestasi makin tinggi kualitas pengelolaan pembelajaran. Variabel motivasi berprestasi memberikan sumbangan efektif (SE) sebesar 16,61% terhadap kualitas pengelolaan pembelajaran.

Hipotesis keempat menyatakan bahwa terdapat hubungan antara perilaku kepemimpinan ( $X_1$ ), motivasi berprestasi ( $X_2$ ), dan iklim sekolah ( $X_3$ ) dengan kualitas pengelolaan pembelajaran (Y). Untuk pengujian hipotesis tersebut digunakan teknik regresi linier ganda.

Hasil analisis regresi linier ganda diperoleh persamaan regresi  $\hat{Y} = 528,009 + 5,629x_1 + 2,619x_2 + 2,210x_3$  dengan  $F_{reg} = 49,589$ . Dengan demikian hipotesis nol ( $H_0$ ) yang menyatakan "tidak terdapat hubungan yang positif dan signifikan secara bersama-sama antara perilaku kepemimpinan, iklim sekolah, dan motivasi berprestasi dengan kualitas pengelolaan pembelajaran ditolak. Hal berarti hipotesis penelitian ( $H_a$ ) yang diajukan, yaitu "terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara secara bersama-sama antara perilaku kepemimpinan, iklim sekolah, dan motivasi berprestasi dengan kualitas pengelolaan pembelajaran diterima.

Berdasarkan hasil analisis tersebut terdapat hubungan yang positif dan signifikan secara bersama-sama antara perilaku kepemimpinan, iklim sekolah, dan motivasi berprestasi, dengan kualitas pengelolaan pembelajaran melalui persamaan regresi  $\hat{Y} = 528,009 + 5,629x_1 + 2,619x_2 + 2,210x_3$  dengan koefisien korelasi sebesar 0,796 dan kontribusi sebesar 63,4%.

## PEMBAHASAN

Dari hasil analisis hubungan antara perilaku kepemimpinan ( $X_1$ ) dengan pengelolaan pembelajaran (Y) dengan  $r_{hitung} = 0,730$  dengan  $p < 0,05$ , dengan kontribusi 53,3%, dan sumbangan efektif (SE) sebesar 28,78%, maka angka kontribusi ini bermakna hipotesis penelitian dapat diterima untuk menentukan perilaku kepemimpinan. Dengan kata lain, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi/baik perilaku kepemimpinan, makin berkualitas pengelolaan pembelajaran guru yang dihasilkan.

Dari hasil analisis hubungan antara iklim sekolah ( $X_2$ ) dengan pengelolaan pembelajaran (Y) dengan  $r_{hitung} = 0,708$  dengan  $p < 0,05$ , dengan kontribusi 50,1%, dan sumbangan efektif (SE) sebesar 17,99%,

maka angka kontribusi ini bermakna hipotesis penelitian dapat diterima untuk menentukan iklim sekolah. Dengan kata lain, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi/baik iklim sekolah, makin berkualitas pengelolaan pembelajaran guru yang dihasilkan. Demikian juga sebaliknya semakin rendah iklim kerja sekolah semakin kurang baik pengelolaan pembelajaran. Hal ini dapat dijadikan suatu indikasi bahwa iklim kerja sekolah mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kualitas pengelolaan pembelajaran guru.

Dari hasil analisis hubungan antara motivasi berprestasi ( $X_3$ ) dengan pengelolaan pembelajaran (Y) dengan  $r_{hitung} = 0,664$  dengan  $p < 0,05$ , dengan kontribusi 44,1%, dan sumbangan efektif (SE) sebesar 16,61%, maka angka kontribusi ini bermakna hipotesis penelitian dapat diterima untuk menentukan motivasi berprestasi. Dengan kata lain, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi/baik motivasi berprestasi, makin berkualitas pengelolaan pembelajaran guru yang dihasilkan.

Motivasi berprestasi yang tinggi akan menyebabkan seseorang melakukan pekerjaannya dengan lebih bersemangat, karena dalam melakukan pekerjaan dengan senang hati dan dorongan yang kuat untuk melakukannya. Bila seseorang melakukan pekerjaan dengan senang hati dan atas kesadaran sendiri, peduli pada hasil yang unggul dalam melaksanakan tugas untuk mencapai kesuksesan, menghindari kegagalan, berorientasi pada tujuan dan mengacu kepada standar keunggulan, maka pekerjaan yang dihasilkan juga baik. Seseorang yang memiliki motivasi, dorongan dan harapan yang datang dari dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu atau setidaknya menyumbangkan tingkah laku tertentu, motif-motif yang menggerakkan tersebut menggambarkan tingkat untuk memenuhi suatu kepentingan dan melaksanakan pekerjaannya dengan maksimal. Apabila seorang guru mempunyai motif yang mendorong untuk melakukan tugas dengans sendirinya, harapannya terpenuhi dari pekerjaannya, serta mendapatkan insentif dari usahanya tersebut, maka guru akan selalu mempunyai harapan-harapan yang lebih tinggi dan akan terus berusaha. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa, makin tinggi motivasi kerja guru, makin baik pengelolaan pembelajarannya.

Pedoman untuk mengukur motivasi berprestasi yang dimiliki oleh guru, yaitu motivasi yang dilakukan sesuai dengan pelaksanaan dan berorientasi pada tugas,

sangatlah cocok dengan hasil penelitian ini. Bila dicermati bahwa tidak semua guru dan pegawai mempunyai dorongan dan kemampuan yang sama. Untuk itu motivasi berprestasi berorientasi tugas cocok diterapkan pada guru dan pegawai yang bersifat pasif, artinya guru dan pegawai akan melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik bila dapat memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh atasan. Bahkan tidak jarang guru, dalam melaksanakan tugasnya kurang bermotivasi dan menunggu perintah untuk bekerja atau melaksanakan tugas setelah mendapat pengarahannya yang telah ditetapkan oleh atasan. Dengan pola motivasi ini, pengelolaan pembelajaran guru dapat dioptimalkan.

Lain halnya dengan guru yang memang mempunyai dorongan dan inisiatif sendiri dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Guru-guru yang mempunyai karakteristik seperti ini lebih cenderung melaksanakan tugas dengan baik bila diberikan tanggung jawab sepenuhnya dalam merencanakan, melaksanakan sampai mempertanggungjawabkan tugas-tugasnya. Dengan demikian kinerjanya dapat dioptimalkan. Oleh karena itu, motivasi berprestasi hendaknya muncul dari kesadaran guru itu sendiri disesuaikan dengan karakteristik guru, kemampuan bertanggungjawab, dan menetapkan tujuan dengan pertimbangan yang rasional. Dengan adanya motivasi berprestasi dari kesadaran guru tersebut ada kecenderungan pengelolaan pembelajaran guru akan lebih baik.

Dengan memperhatikan teori pendukung yang digunakan sebagai pedoman dalam merumuskan hipotesis seperti yang telah dipaparkan di atas, dugaan yang menyatakan bahwa motivasi berprestasi berhubungan secara signifikan dengan pengelolaan pembelajaran.

Hasil analisis diperoleh  $R_{y123}=0,796$  dengan  $p < 0,05$ . Angka koefisien korelasi ini bermakna bahwa hipotesis penelitian diterima dan juga menjelaskan secara bersama-sama ketiga variabel bebas yaitu perilaku kepemimpinan, iklim sekolah, dan motivasi berprestasi memberikan kontribusi sebesar 63,4% terhadap pengelolaan pembelajaran. Semakin tinggi motivasi berprestasi, semakin baik pengelolaan pembelajaran. Demikian juga sebaliknya, jika motivasi berprestasi rendah, perilaku kepemimpinan rendah, dan iklim kerja sekolah tidak kondusif, maka kualitas pengelolaan pembelajaran guru semakin rendah pula.

Bila guru dalam melaksanakan tugas mempunyai dorongan dan motivasi berprestasi yang tinggi, perilaku kepemimpinan yang baik, serta didukung iklim kerja sekolah yang baik, kondusif dan nyaman, maka tingkat kualitas pengelolaan pembelajaran juga semakin baik. Dengan demikian, ketiga faktor tersebut sangatlah tepat bila dipakai memprediksi kualitas dari pengelolaan pembelajaran guru.

Kekuatan hubungan ketiga variabel bebas terhadap kualitas pengelolaan pembelajaran guru secara berurutan adalah: perilaku kepemimpinan, motivasi berprestasi, dan iklim kerja sekolah. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebelum dan setelah diadakan pengendalian, terdapat hubungan yang signifikan antara perilaku kepemimpinan, motivasi berprestasi, dan iklim kerja sekolah, secara bersama-sama maupun secara terpisah. Variabel perilaku kepemimpinan, motivasi berprestasi, dan iklim kerja sekolah, dapat dijadikan prediktor kecenderungan kualitas pengelolaan pembelajaran guru.

## PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dipaparkan pada bagian sebelumnya, dapat ditemukan beberapa hal sebagai berikut.

- Terdapat hubungan positif dan signifikan antara perilaku kepemimpinan dengan kualitas pengelolaan pembelajaran guru melalui persamaan regresi  $\hat{Y} = 878 + 10,421X_1$  dengan koefisien korelasi sebesar 0.730, kontribusi sebesar 53,3%, dan sumbangan efektif 28,78% terhadap kualitas pengelolaan pembelajaran guru
- Terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi berprestasi dengan kualitas pengelolaan pembelajaran guru melalui persamaan regresi  $\hat{Y} = 779,170 + 7,296X_2$  dengan koefisien korelasi sebesar 0.708, kontribusi sebesar 50,1%, dan sumbangan efektif 17,99% terhadap kualitas pengelolaan pembelajaran guru
- Terdapat hubungan positif dan signifikan antara iklim sekolah dengan kualitas pengelolaan pembelajaran guru melalui persamaan regresi  $\hat{Y} = 878,051 + 5,864X_3$  dengan koefisien korelasi sebesar 0.664, kontribusi sebesar 44,1%, dan sumbangan efektif 16,61% terhadap kualitas pengelolaan pembelajaran guru
- Terdapat hubungan positif dan signifikan secara bersama-sama antara, perilaku

kepemimpinan, motivasi berprestasi dan iklim kerja dengan kualitas pengelolaan pembelajaran guru melalui persamaan regresi  $Y = 528,009 + 5,629x_1 + 2,619x_2 + 2,210x_3$  dengan koefisien korelasi sebesar 0.796, kontribusi sebesar 63,4%, terhadap kualitas pengelolaan pembelajaran guru.

Berdasarkan hasil temuan tersebut dapat disimpulkan bahwa perilaku kepemimpinan, motivasi berprestasi, dan iklim kerja sekolah berhubungan secara positif dan signifikan terhadap kualitas pengelolaan pembelajaran guru, baik secara terpisah maupun bersama-sama. Dengan demikian ketiga variabel tersebut dapat dijadikan prediktor untuk meningkatkan kualitas pengelolaan pembelajaran guru.

#### DAFTAR RUJUKAN

- Arikunto, Suharsimi, 2001. *Dasar-dasar evaluasi Pendidikan* (edisi revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Candiasa .I Made. 2011, *Statistik Multivariat disertai Petunjuk Analisis dengan SPSS*, Singaraja; Program Pascasarjana. Undiksha
- , 2011 " *Pengujian Instrumen Penelitian Disertai Aplikasi ITEMAN dan BIGSTEPS*. SPSS, Singaraja; Program Pascasarjana. Undiksha
- , 2011 " *Statistik Univariat dan Bivariat disertai Petunjuk Analisis dengan SPSS*, Singaraja; Program Pascasarjana. Undiksha
- Dantes, Nyoman, 2012. " *Metode Penelitian* ", Yogyakarta: CV. Andi Danim, Sudarwan. 2004. " *Metode Penelitian Untuk Ilmu Ilmu Perilaku* ". Jakarta. Bumi Aksara
- Daryanto. 2013, " *Inovasi Pembelajaran Efektif* " Bandung: cv Yrama widya Edward Sallis. 2012 " *Total Quality Management in education* " Jogjakarta. IRCiSoD.
- Eko Putro .Widoyoko., 2012, " *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian* " Yogyakarta :Pustaka Pelajar. Faisal, Sanapiah. 1982 " *Metode Penelitian Pendidikan* " Surabaya. Usaha Nasional.
- Gerungan, W.A. 2002. " *Psikologi Sosial* ". Bandung; PT. Refika Aditama
- Hamid. Sholeh. 2011. " *Standar Mutu Penilaian dalam kelas* " Yogyakarta: Diva Press.
- Uno .Hamzah B. 2011 " *Teori Motivasi dan Pengukurannya* " Jakarta. Bumi Aksara
- Kurniadin. Didin, Imam Machali. 2012 " *Manajemen Pendidikan* " Yogyakarta. AR RUZZ Media
- Pidarta, Made .1988. *Manajemen Pendidikan Indonesia*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Purwanto. Ngalm. 2012. " *Administrasi dan Supervisi Pendidikan* " Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Robbins, Stephen P .1996. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Terj. Hdyana Pujatmaka. Jakarta : PT. Prenhalindo.
- Rossow, L.P. 1990. *The Principalship: Dimension, Instructional Leadership*. Boston: Allyn and Bacon
- Riduan, 2013. " *Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian* ". Bandung: CV. Alfabeta
- Riyanto, Yatim, 2001. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Surabaya: SIC
- Sedarmayanti. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sudiarta, Wijaya Nyoman, 2012. *Kontribusi kompetensi guru, iklim kerja organisasi sekolah dan tingkat kedisiplinan guru terhadap kualitas pelaksanaan pembelajaran*, Tesis, Tidak Dipublikasikan
- Sumidjo, Wahyu, 1984, " *Kepemimpinan dan Motivasi* ", Jakarta. Ghalia Indonesia,
- Sugiyono, 2009, " *Metode Penelitian Administrasi* ", Bandung: Alfabeta
- Siagian, Sondang, 1998, " *Teori dan Praktek kepemimpinan* ", Jakarta. PT Rineka Cipta

- , 1994, "*Teori dan Praktek Kepemimpinan*", PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- , 1986, "*Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*", PT. Gunung Agung, Jakarta.
- Syaifurahman, Tri Ujiati. 2013. "*Manajemen Dalam Pembelajaran*" Jakarta. PT. Indeks
- Thoha, Miftah, 1994, "*Kepemimpinan Dalam Manajemen*", , Jakarta. CV. Rajawali
- Team Penyusun, 2012, "*Manajemen Pendidikan*". Bandung. Alfabeta .
- Trianto , 2009. "*Mendesain model pembelajaran inovatif progresif*" Jakarta. Kencana Prenada Media Group
- Usman. Husaini. 2010, "*Manajemen, Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*" Jakarta. PT Bumi Aksara
- Widoyoko, EkoPutro. 2012. "*Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*". Yogyakarta. Pustaka Belajar.
- Winarsunu, Tulus. 2006 "*Statistik Dalam Penelitian Psikologi dan Pendidikan*" Malang. Universitas Muhammadiyah .
- Wursanto . 2002. "*Dasar-dasar Ilmu Organisasi*" ,. Yogyakarta Andi.
- Yukl, Gary, 1996, "*Kepemimpinan Dalam Organisasi*", Jakarta. Prerhallindo,