

Hubungan Perilaku Pemimpin, Struktur Tugas, Locus Kendali Terhadap Performance Kerja Guru SD Kecamatan Medan Sunggal

Rosmala Dewi
Dosen FIP Unimed

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan perilaku kepemimpinan, struktur tugas dan locus kendali terhadap performance kerja guru SD. Penelitian ini dilakukan pada SD wilayah 1 Kecamatan Medan Sunggal, dengan jumlah populasi sebanyak 97 orang. Dengan teknik purposive sampling diambil sample sebanyak 36 responden. Instrumen yang diberikan pada responden berupa angket tertutup. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis penelitian diterima. Hal ini bermakna bahwa perilaku kepemimpinan, struktur tugas dan locus kendali mempunyai hubungan yang signifikan dengan performance kerja guru SD di kecamatan Medan Sunggal.

Kata kunci: Perilaku pemimpin, struktur tugas, locus kendali, performance kerja

Abstract: The purpose of this study is to find out the correlation between the principal's leadership attitude, job structure, control locus on teachers' work performance. This study was conducted at elementary school (SD) district I sub district Medan Sunggal, with the total population were 97 persons and the sample were 36 persons which was taken by purposive sampling technique. The instrument used to get the data were close questionnaire. The result of the study shows that the hypothesis is accepted which means that the principal's attitude, job structure, and control locus have a significant correlation with teachers' performance.

Keywords: principal's attitude, job structure, control locus, work performance

A. Pendahuluan

Performance kerja guru diharapkan sesuai dengan standar kerja sebagai pendidik yang profesional yaitu memiliki empat kompetensi yaitu kompetensi pribadi, sosial, paedagogik, profesional, sosial. Keempat kompetensi merupakan indikator yang terukur, dapat dimengerti, verifiable, patut, dan terjangkau. Banyak faktor dapat mempengaruhi kinerja guru. Guru akan meningkat kinerjanya bila kepemimpinan yang efektif. Karena dengan meningkatkan kinerja guru otomatis akan meningkatkan kinerja sekolah. Guru sebaiknya diperlakukan mitra dan bukan sebagai bawahan. Persoalan guru

yang terkadang dibuat seperti bawahan yang fasilitas dan pelayanan kurang diperhatikan oleh para pimpinannya. Dan tidak adanya hubungan dan kerjasama yang baik antar mereka.

Oleh karena itu profil kepemimpinan mempunyai peran yang penting dalam mempengaruhi cara kerja pegawai, penampilan profil kepemimpinan akan memberikan dampak positif maupun negatif terhadap kinerja pegawai yang dipimpinnya. Karena kepemimpinan merupakan kekuatan aspirasional, kekuatan semangat, dan kekuatan moral yang kreatif, yang mampu mempengaruhi para anggota

untuk mengubah sikap, sehingga mereka konform dengan keinginan pemimpin.

Selain itu berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa gaya kepemimpinan, komitmen organisasional dan kepuasan kerja secara keseluruhan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BTPN Cabang Magelang. Selain itu juga dapat dibuktikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional merupakan variabel yang paling dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan variabel kesejahteraan guru, iklim kerja dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMA Yos Sudarso Cilacap. Kesejahteraan guru, iklim kerja dan kepemimpinan kepala sekolah (kecuali *laissez faire*) secara parsial memberikan kontribusi yang positif terhadap kinerja guru di SMA Yos Sudarso Cilacap. Pengaruh paling dominan terhadap kinerja guru adalah variabel kesejahteraan guru.

Hasil penelitian Timotius, terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara motivasi kerja dengan kinerja guru SLTP Negeri 1 Muara Lawa, Kabupaten Kutai Barat, Tahun Pelajaran 2002/2003. Hal ini berdasarkan hasil analisis korelasi *product moment* dengan diperoleh r hitung = 0,795 yang dikonsultasikan dengan harga kritik r tabel, pada $N = 22$, untuk kesalahan 5% (taraf kepercayaan 95%) diperoleh r tabel = 0,423. Kesimpulannya r hitung (0,795) > r tabel (0,423). Disarankan guru untuk meningkatkan motivasi dan meningkatkan kinerjanya, Kepala Sekolah agar dapat memberikan motivasi dan membimbing guru untuk meningkatkan kinerjanya

baik melalui penghargaan maupun menciptakan suasana harmonis di sekolah, Pemkab Kutai Barat dalam hal ini Dinas Pendidikan Nasional untuk mampu memotivasi guru baik melalui insentif maupun penghargaan lain sehingga kinerja guru meningkat.

Sementara hasil penelitian lain yang dilakukan pada karyawan radio Istana FM Surabaya menemukan bahwa baik secara simultan maupun parsial, gaya kepemimpinan *path-goal*, yang terdiri dari direktif, suportif, partisipatif, dan berorientasi prestasi, yang dimoderatori oleh karakteristik lingkungan kerja dan karakteristik bawahan, tidak mampu berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan departemen program Radio Istana FM Surabaya. Hal tersebut ditunjukkan dengan diperolehnya nilai taraf signifikan dari F hitung yang lebih besar dari 0,05 dan nilai t hitung yang diperoleh masing-masing gaya kepemimpinan yang memiliki taraf signifikan lebih besar dari 0,05.

Stephen P. Robbins (2003) House mengidentifikasi empat perilaku kepemimpinan, yaitu direktif, partisipatif, berorientasi prestasi, suportif. Kepemimpinan suportif menghasilkan kinerja dan kepuasan yang sangat tinggi bila bawahan mengerjakan tugas terstruktur. Kepemimpinan berorientasi prestasi akan meningkatkan pengharapan bawahan bahwa saya akan menghasilkan kinerja yang tinggi bila tugas-tugas itu ambigu strukturnya. Luthan (2006) mengemukakan model untuk menghubungkan tujuan dengan kinerja dan kepuasan. Seseorang yang berpikir bahwa pekerjaan sangat sulit akan melaporkan bahwa mereka bekerja dengan tingkat kinerja yang lebih rendah.

Atas dasar pemikiran di atas peneliti tertarik meneliti “Hubungan Perilaku Pemimpin, Struktur Tugas, Locus of Control Terhadap Performance Kerja Guru SD Wilayah 1 Kecamatan Medan Sunggal

B. Kerangka Teori

1. Performance Kerja

Lacham dan Wexley dalam Mulyasa (2005) menyatakan bahwa: *“performance appraisals are crucial to the efectifity management of an organization’s human resources, and the proper management of human resources is a critical variable afectuing an oraganization’s productivity”*. Produktivitas individu dapat dinilai dari apa yang dilakukan oleh individu tersebut dalam kerjanya, yakni bagaimana ia melakukan pekerjaannya. Dari pernyataan bahwa kinerja seseorang ditunjukkan oleh bagaimana caranya dia melakukan pekerjaan yang dibebankan sehingga menghasilkan sesuatu hasil kerja.

Smith dalam Mulyasa (2005), menyatakan bahwa kinerja adalah *“ ... out put drive from processes, human or otherwise”* jadi kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Pernyataan-pernyataan tersebut mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan/tugas, ada juga pendapat yang mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan sesuai dengan moral etika. Ada beberapa faktor yang perlu diketahui sehubungan dengan penilaian kinerja karyawan antara lain: 1) pengetahuan tentang

pekerjaan; 2) kemampuan membuat perencanaan dan jadwal pekerjaan; 3) pengetahuan tentang standar mutu pekerjaan yang disyaratkan; 4) produktivitas karyawan yang berkaitan dengan jumlah hasil pekerjaan yang dapat diselesaikan; dan 5) kemampuan berkomunikasi baik dengan sesama karyawan maupun dengan atasan (Prawirosentono, 1999).

Anwar Prabu Mangkunegara (2005:67) mendefinisikan kinerja sebagai berikut : “Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Marihot Tua Efendi Hariandja (2002:195) menyatakan kinerja sebagai berikut : “Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku yang nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi”. Sedangkan menurut Malayu S. P. Hasibuan (2005:94) : “Kinerja atau prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Dari beberapa definisi tersebut penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa kinerja merupakan out put atau hasil kerja yang dihasilkan baik segi kualitas maupun kuantitas pekerjaannya dan dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan perannya di dalam organisasi atau perusahaan yang disertai dengan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Kinerja pada dasarnya merupakan apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja mempengaruhi seberapa banyak mereka

memberikan kontribusi kepada organisasi, antara lain: (1) kualitas *input*; (2) kualitas *output*; (3) jangka waktu *output*; (4) kehadiran di tempat kerja; dan (5) sikap kooperatif. Dimensi kinerja ini bersifat umum sedangkan guru memiliki kriteria yang lebih spesifik atau ada dimensi elemen-elemen yang lebih penting dari pekerjaan lainnya (Mathis, 2000).

Kinerja guru dalam bahasa Inggris istilah kinerja adalah *performance*. *Performance* merupakan kata benda. Salah satu entry-nya adalah "thing done" (sesuatu hasil yang telah dikerjakan). Jadi arti *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Mangkunegara (2001:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tinggi rendahnya kinerja pekerja berkaitan erat dengan sistem pemberian penghargaan yang diterapkan oleh lembaga/organisasi tempat mereka bekerja. Pemberian penghargaan yang tidak tepat dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seseorang. Berkaitan erat dengan kinerja guru di dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari sehingga dalam melaksanakan tugasnya guru perlu memiliki tiga kemampuan dasar agar kinerjanya tercapai sebagai berikut:

(1) kemampuan pribadi meliputi hal-hal yang bersifat fisik seperti tampang, suara, mata atau pandangan, kesehatan, pakaian, pendengaran, dan hal yang

bersifat psikis seperti humor, ramah, intelek, sabar, sopan, rajin, kreatif, kepercayaan diri, optimis, kritis, obyektif, dan rasional; (2) kemampuan sosial antara lain bersifat terbuka, disiplin, memiliki dedikasi, tanggung jawab, suka menolong, bersifat membangun, tertib, bersifat adil, pemaaf, jujur, demokratis, dan cinta anak didik; (3) kemampuan profesional sebagaimana dirumuskan oleh P3G yang meliputi 10 kemampuan profesional guru yaitu: menguasai bidang studi dalam kurikulum sekolah dan menguasai bahan pendalaman/aplikasi bidang studi, mengelola program belajar mengajar, mengelola kelas, menggunakan media dan sumber, menguasai landasan-landasan kependidikan, mengelola interaksi belajar mengajar, menilai prestasi siswa untuk kepentingan pendidikan, mengenal fungsi dan program bimbingan penyuluhan, mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah, memahami prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian pendidikan guna keperluan mengajar menurut. Kinerja guru adalah persepsi guru terhadap prestasi kerja guru yang berkaitan dengan kualitas kerja, tanggung jawab, kejujuran, kerjasama dan prakarsa.

Robert N. Lusier (2008) mengemukakan "Effective use of employee participation in team decision making results in higher levels of performance." Elemen apa saja yang sebaiknya dinilai dalam *performance appraisal*? Berdasar sejumlah literatur dan pengalaman praktis, terdapat dua elemen kunci yang mesti dievaluasi. Elemen atau komponen itu adalah 1) aspek kompetensi atau perilaku kerja karyawan dan 2) aspek hasil kerja (*job results*). Elemen 1: Aspek kompetensi pegawai. Aspek ini pada dasarnya

hendak mengevaluasi kecakapan atau perilaku kerja para karyawan dalam sejumlah aspek tertentu. Jenis kompetensi yang di-evaluasi pada setiap perusahaan berbeda-beda tergantung pada visi dan strategi yang dilakukan perusahaan yang bersangkutan. Namun jenis kompetensi yang lazim digunakan antara lain adalah : problem solving, communication skills, planning and organizing, customer orientation, dan Elemen 12: Aspek Hasil Kerja Karyawan (*job results*). Selain komponen kompetensi, sebaiknya sistem evaluasi karyawan dilengkapi dengan komponen berikutnya yakni : komponen hasil kinerja (*performance*). Komponen ini intinya bertujuan untuk memetakan hasil kerja karyawan dalam serangkaian Key Performance Indicators (KPI) yang jelas dan bisa diukur.

Demikianlah kombinasi dua komponen kunci yakni komponen kompetensi dan komponen hasil kerja (*performance*) yang mestinya dijadikan sandaran untuk proses evaluasi karyawan. Selanjutnya skor akhir dari kedua komponen diatas digabungkan untuk mendapatkan skor akhir penilaian karyawan. Skor akhir inilah yang kemudian digunakan sebagai dasar untuk menentukan besaran kenaikan gaji setiap karyawan atau besarnya bonus yang akan diterima.

2. Perilaku Pemimpin

Perilaku kepemimpinan mempunyai peran yang penting dalam mempengaruhi cara kerja guru. Penampilan gaya kepemimpinan akan memberikan dampak positif maupun negatif terhadap kinerja guru yang dipimpinya. Karena kepemimpinan merupakan kekuatan aspirasional, kekuatan semangat, dan kekuatan moral yang kreatif, yang mampu

mempengaruhi para anggota untuk mengubah sikap, sehingga mereka konform dengan keinginan pemimpin. Motivasi kerja juga tidak kalah penting dalam upaya mendorong guru dalam melaksanakan tugasnya dan pekerjaannya sehingga dapat berjalan lancar, oleh sebab itu seorang pemimpin harus berusaha untuk membuat iklim kerja yang kondusif sehingga para guru lebih berprestasi untuk bekerja dan berpikir kreatif. Seorang pemimpin harus dapat mempelajari karakter gurunya sehingga dapat mengevaluasi dirinya dan mengetahui apakah gaya kepemimpinannya telah sesuai dengan kemauan, kemampuan maupun harapan pegawai. Karena gaya kepemimpinan dan motivasi kerja yang sesuai dengan harapan pegawai akan memberikan peran besar dalam kemajuan suatu organisasi.

Banyak fenomena yang terjadi dalam sebuah perusahaan mengenai gaya kepemimpinan dan motivasi dalam mempengaruhi kinerja para pegawai dalam suatu perusahaan. Hal tersebut terlihat dalam kenyataan dan fakta yang terjadi, dimana demonstrasi-demonstrasi yang terjadi dalam sebuah perusahaan diakibatkan oleh gaya kepemimpinan yang tidak sesuai dengan harapan karyawan dan motivasi yang kurang baik sehingga mengakibatkan para karyawan berontak dan berujung pada menurunnya kinerja karyawan. Seperti yang dinyatakan oleh Hermawan Hendradewa (2007) bahwa di Satuan Samapta Polwiltabes Bandung gaya kepemimpinannya masih belum sesuai dengan harapan para pegawainya, dimana pemimpin selalu bertindak berdasarkan keputusannya sendiri tanpa melibatkan bawahannya untuk memberikan aspirasi terhadap keputusan yang akan diambil. Dengan kata lain pemimpin di Satuan Samapta Polwiltabes Bandung lebih

cenderung kepada gaya kepemimpinan otoriter. Dalam hal motivasi pun di Satuan Samapta Polwiltabes Bandung kondisinya masih belum baik. Dan itu nampak dari semangat kerja yang kurang, tingkat disiplin yang rendah dan sebagainya. Hal tersebut dikarenakan oleh faktor pribadi dan faktor eksternal. Faktor pribadi diantaranya tingkat kebutuhan, kondisi ekonomi, keinginan untuk lebih maju dan sebagainya, sedangkan faktor eksternal dari organisasi karena upah yang relatif rendah, insentif juga rendah, leadership yang kurang baik dan sebagainya. Sehingga para bawahan atau para pegawai merasa kinerja mereka tidak optimal terhadap perusahaan.

Hasil penelitian juga mengungkapkan bahwa mayoritas perusahaan di kawasan Asia tidak memiliki strategi pengembangan kepemimpinan yang komprehensif dalam mempertahankan tenaga kerja terbaiknya. Sebagian besar dari pimpinan yang ada saat ini menempati posisinya tanpa pelatihan secara resmi. Menanggapi hasil penelitian tersebut, Permanent Secretary Departemen Ketenagakerjaan Singapura Leo Yip mengatakan, "Temuan ini menunjukkan kebutuhan perusahaan di Asia untuk mengambil langkah yang lebih strategis dan proaktif terhadap upaya pengembangan kepemimpinan."

Teori path goal versi house yang ditulis oleh Stephen P. Robbin menggambarkan sebagai berikut.



Gambar 1. Teori Path Goal.(Robbins, 2007, hal 192)

Gambar di atas (Teori Path Goal oleh Robbins) ada dua kelas variabel situasi atau kontingensi yang melunakkan perilaku kepemimpinan dan hasil. Variabel-variabel dalam lingkungan yang berada di luar kendali bawahan (struktur tugas, sistem wewenang

formal, dan kelompok kerja. Variabel-variabel yang merupakan bagian karakteristik pribadi bawahan (lokus kendali, pengalaman, kemampuan pemahaman). Faktor-faktor lingkungan menentukan tipe perilaku pemimpin yang diisyaratkan sebagai pelengkap

agar keluaran bawahan maksimal. Sementara karakteristik pribadi bawahan menentukan cara menafsirkan lingkungan dan perilaku pemimpin itu. Oleh karena itu teori tersebut mengemukakan bahwa perilaku pemimpin akan tidak efektif bila berlebihan karena sama dengan sumber-sumber struktur lingkungan atau tidak sebangun dengan karakteristik bawahan.

Menurut teori kepemimpinan path goal yang dikembangkan oleh House dan Mitchell (1974), dimana pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang mampu meningkatkan motivasi dengan cara menunjukkan jalan (path) yang ditempuh oleh bawahan untuk mencapai tujuannya (goal). Efektifitas pemimpin ditentukan oleh interaksi antara tingkah laku pemimpin dengan karakteristik situasi (House 1971).

Menurut House, tingkah laku pemimpin dapat dikelompokkan dalam 4 kelompok:

(1). Supportive leadership (menunjukkan perhatian terhadap kesejahteraan bawahan dan menciptakan iklim kerja yang bersahabat), (2) Directive leadership (mengarahkan bawahan untuk bekerja sesuai dengan peraturan, prosedur dan petunjuk yang ada), (3). Participative leadership (konsultasi dengan bawahan dalam pengambilan keputusan) dan (4). Achievement-oriented leadership (menentukan tujuan organisasi yang menantang dan menekankan perlunya kinerja yang memuaskan).

Kepemimpinan direktif menghasilkan kepuasan yang lebih besar jika tugas ambigu atau membuat stress daripada jika tugasnya sangat terstruktur dan tertata dengan baik. Kepemimpinan yang suportif menghasilkan kepuasan dan kinerja karyawan yang tinggi jika para bawahan menjalankan tugas yang

terstruktur. Kepemimpinan direktif cenderung dianggap berlebihan oleh bawahan yang merasa mampu dan pengalaman banyak.

3. Locus Of Control

Locus Of Control is the extent to which individuals believe that they can control events affecting them. (Slocum/Hellriegel: 2009). Ada dua jenis kendali yaitu kendali internal dan kendali eksternal. Individu yang memiliki kendali internal yang tinggi yakin bahwa yang menentukan keberhasilannya usaha adalah diri sendiri. Individu yang memiliki lokus kendali internal sering lebih berhasil dibanding dengan individu yang memiliki kendali eksternal Luthan (2006) juga mengatakan meneger yang terkontrol secara internal akan menunjukkan kinerja lebih baik, lebih memerhatikan bawahan, cenderung tidak gagal, melakukan gaya tindakan eksekutif yang lebih strategis, mengembangkan sikap dalam waktu yang panjang setelah promosi. Pada akhirnya dari pada. meneger yang terkontrol secara internal akan menunjukkan kinerja lebih baik dari pada meneger yang terkontrol secara eksternal Menurut Luthan (2006) karyawan yang terkontrol secara internal lebih puas dengan pekerjaan mereka, akan lebih memungkinkan berada pada posisi menegerial, dan lebih puas dengan gaya menegemen partisipatori dari pada karyawan memiliki kontrol internal.

Gary Yukl (2007) mengatakan bahwa orang yang memiliki pusat kendali internal yang kuat yakin bahwa peristiwa dalam hidup mereka lebih banyak ditentukan oleh tindakan mereka sendiri daripada kebetulan atau kekuatan yang tak dapat dikendalikan. Sebaliknya orang yang memiliki orientasi kendali

eksternal yang kuat yakin bahwa peristiwa kebanyakan ditentukan oleh suatu kebetulan atau nasib dan mereka tidak dapat berbuat apapun untuk memperbaiki hidup mereka.

Karena individu yang memiliki orientasi kendali internal dapat mempengaruhi nasib mereka, maka mereka lebih banyak bertanggungjawab atas tindakan mereka dan atas kinerja mereka. Para internal mempunyai perspektif kedepan, lebih besar kemungkinan membuat rencana proaktif bagaimana mencapai sasaran, mereka lebih inisiatif memecahkan masalah, mereka percaya dengan kemampuan mereka untuk mempengaruhi orang lain, mereka lebih fleksibel, adaptif, dan inovatif. Dengan demikian guru yang memiliki kendali internal akan lebih performance kerjanya daripada guru yang memiliki pusat kendali eksternal.

4. Struktur Tugas

Struktur tugas guru cukup kompleks sebab komponen pendidikan/pembelajaran yang dilaksanakan guru selama pembelajaran di kelas terdiri dari bahan input berupa kondisi siswa (latar belakang, kemampuan, sikap, dan

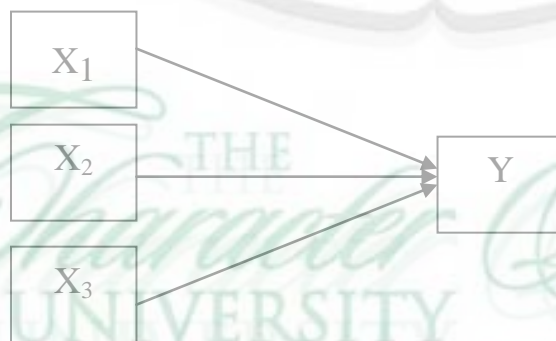
minat belajar yang berbeda-beda). Begitu juga pada proses pembelajaran terdiri dari bahan ajar, media, metode, strategi, kiat mengajar yang harus dirancang guru untuk mencapai tujuan. Sementara keadaan lingkungan sekolah, fasilitas belajar, latar belakang guru juga turut mempengaruhi performance kerja guru.

Lingkungan sekolah yang kondusif akan mendukung terhadap pencapaian rancangan pembelajaran yang telah disusun guru dengan baik. Struktur pengajaran yang telah disusun dan terlaksana dengan efektif akan mempengaruhi performance kerja dari hari ke hari. Jika guru telah berhasil melaksanakan struktur pengajaran yang disusun sendiri memberi peningkatan percaya diri untuk melakukan inovasi terus menerus.

Percaya terhadap keberhasilan dari hasil inovasi, dan didukung oleh perilaku pemimpin membuat performance kerja guru semakin baik

5. Paradigma Penelitian

Berdasarkan uraian pada kajian teoretis, maka paradigma penelitian digambarkan sebagai berikut:



Keterangan:

X₁ = Perilaku Kepemimpinan; X₂ = Struktur Tugas
X₃ = Locus Kendali; Y = Performance Kerja

Gambar 2. Paradigma Penelitian

C. Metodologi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Wilayah 1 Kecamatan Medan Sunggal. Pelaksanaan penelitian dilaksanakan selama lima bulan sejak bulan April sampai Agustus 2009. Populasi penelitian adalah guru-guru SD di wilayah 1 Kecamatan Medan Sunggal berjumlah 97 orang. Sampel diambil secara purposive random sampling, dengan jumlah sebanyak 36 orang.

Instrumen yang digunakan berupa angket tertutup. Sebelum digunakan dilakukan uji validasi pakar tentang konten instrumen. Data penelitian yang diperoleh yaitu: variabel perilaku pemimpin berupa data nominal, perilaku pemimpin dibedakan atas 4 kategori yaitu: directive, supportive,

partisipative, dan achievement oriented. Variabel locus of control berupa data nominal yaitu kendali internal atau eksternal serta variabel struktur tugas berupa data nominal yaitu terstruktur atau tidak terstruktur. Data variabel performance berupa data nominal dibagi 3 kelas yaitu baik, sedang, dan kurang.. Sesuai dengan jenis dan skala data penelitian, maka teknik analisa data yang digunakan yaitu uji khi kuadrat.

D. Hasil dan Pembahasan

Deskripsi hasil penelitian yaitu perilaku kepemimpinan berdasarkan performance kerja guru, locus of control berdasarkan performance kerja, dan struktur tugas berdasarkan performance kerja, disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1. Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah Berdasarkan Performance Guru

Perilaku Pemimpin	Performance Kerja				Total	%
	Baik	%	Kurang Baik	%		
Directive	10	27%	6	17%	16	44%
Supportive	2	6%	3	8%	5	14%
Partisipative	6	17%	4	11%	10	28%
Achievement oriented	3	8%	2	6%	5	14%
Total	21	58%	15	42%	36	100%

Tabel 1 menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan yang directive sebesar 27% menurut guru dengan performance baik, dan sebesar 17% menurut guru dengan performance kurang baik. Dengan total 44% guru mengemukakan perilaku pemimpin

directive. Sedangkan perilaku kepemimpinan supportive, partisipative dan achievement datanya dapat dilihat pada tabel diatas. Sedangkan nilai pengamatan guru tentang struktur tugas berdasarkan performance kerja guru, disajikan pada tabel berikut:

Tabel 2. Nilai Pengamatan Struktur Tugas dan Performance Kerja

Struktur Tugas	Performance Kerja				Total	%
	Baik	%	Kurang Baik	%		
Terstruktur	15	42%	10	28%	25	79%
Tidak Terstruktur	6	17%	5	14%	11	31%
Total	21	59%	15	42%	36	100%

Tabel 3 menunjukkan locus kendari menurut pengamatan guru

berdasarkan performance disajikan sebagai berikut:

Tabel 3. Nilai Pengamatan Locus kendali dan Performance Kerja

Locus Kendali	Performance Kerja				Total	%
	Baik	%	Kurang Baik	%		
Internal	14	39%	8	22%	22	61%
Ekternal	7	19%	7	19%	14	38%
	21	58%	15	42%	36	100%

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai khi kuadrat hitung sebesar 0,298 dan nilai khir kuadrat tabel (dk=1, alpha 5%) sebesar 0,0039. Karena $0,298 > 0,0039$ dapat dikatakan hasil pengujian hipotesis penelitian diterima. Artinya ada hubungan antara perilaku kepemimpinan dan performance kerja pada taraf signikansi 95%. Hasil pengujian hipotesis 2 ternyata hipotesis penelitian diterima. Karena $X^2_t = 0,0039 < X^2$ hitung = 0,0142. Artinya ada hubungan antara struktur tugas terhadap Performance Kerja guru SD wilayah Kecamatan Medan Sunggal. Hasil pengujian hipotesis 3, ternyata hipotesis penelitian diterima. Karena $X^2_t = 0,0039 < X^2$ hitung = 0,265. Artinya ada hubungan locus kendali terhadap performance kerja guru SD wilayah 1 Kecamatan Medan Sunggal.

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis, diperoleh bahwa hipotesis penelitian ini diterima. Bahwa perilaku kepemimpinan ada hubungannya dengan performance verja, locus kendali ada hubungan dengan performance verja, dan struktur tugas ada hubungan dengan performance kerja guru SD.

Hasil penelitian lain yang bertujuan untuk mengetahui implemen-tasi dari lima perilaku nilai budaya Telkom dalam meningkatkan kinerja karyawan Kandatel Bandung. Lima perilaku budaya Telkom meliputi

stretch, simplify, involve everyone, quality is my job dan reward the winner. Variabel kinerja karyawan yang diteliti meliputi prestasi kerja, pengakuan oleh karyawan, penghasilan karyawan, dan tanggungjawab karyawan. Hasil peneltian mi memperlihatkan bahwa implementasi dan lima perilaku nilai budaya telah dipahami dan dilaksanakan dengan baik oleh karyawan dan mampu mendorong kearah peningkatan prestasi karyawan. Penilaku stretch the goal memberikan motivasi dalam hal pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Perilaku simplify mendorong kreativitas dan fleksibilitas karyawan terhadap perubahan organisasi. Perilaku involve everyone yang memandang anti penting keikutsertaan karyawan dalam proses manajemen turut membantu meningkatkan tanggung jawab dan disiplin kerja karyawan. Pelaku *quality is my job* turut mendukung kearah peningkatan prestasi kerja dan perilaku reward the Winner sangat mendukung dalam mencapai kinerja karyawan yang optimal karena perusahaan menghargai kemampuan dan prestasi karyawannya. Saran bagi perusahaan antara lain perlunya penambahan pemberian reward berupa material bagi karyawan untuk lebih meningkatkau tanggung jawab karyawan dan peningkatan kualitas pendidikan karyawan kandatel Bandung.

E. Penutup

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat diambil beberapa kesimpulan, yaitu: 1) banyak factor yang dapat mempengaruhi performance guru, diantaranya Supportive leadership, directive leadership, participative leadership, dan achievement-oriented leadership. 2) kepemimpinan yang direktif akan menghasilkan kepuasan karyawan yang lebih tinggi jika ada konflik yang sangat besar di dalam kelompok kerja., 3) para bawahan dengan tempat kendali internal akan merasa lebih puas dengan gaya partisipatif, 4) para bawahan dengan tempat kendali eksternal akan merasa lebih puas dengan gaya direktif, 5) kepemimpinan yang berorientasi pencapaian prestasi akan meningkatkan harapan bawahan bahwa usaha akan menghasilkan kinerja yang tinggi jika struktur tugasnya ambigu. Temuan penelitian ini adalah ada hubungan perilaku kepemimpinan dan performance kerja, Ada hubungan internal kendali internal dengan performnce kerja, Ada hubungan struktur tugas dengan performance kerja guru.

Berdasarkan kesimpulan, dapat dikemukakan beberapa saran yaitu: 1) kepemimpinan di lembaga pendidikan sebaiknya tetap gunakan kepemimpinan pendidikan, 2) Peneliti selanjutnya disarankan megembangkan instrumen yang lebih mengarah pada bentuk data interval, dan 3) para guru disarankan untuk tetap belajar meningkatkan performance kerjanya.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

Fred Luthans, 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Andi

Gary Yukl. 2007. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta : PT Macanan Jaya Cemerlang.

Keke T. Aritonang (Laporan penelitian). *Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK PENABUR*. Jakarta.

Robert N. Lusier. 2008. *Human relations in organizations: Applications And skill Building*. New York : Mc Graw Hill/Irwin

Stephen P. Robbins. 2003. *Perilaku organisasi*. Yogyakarta : PT.Intan Sejahtera Klaten

<http://www.smansabali.sch.id/guru/gede.sugita/?p=8>

<http://www.bpkpenabur.or.id/files/Hal.01-16%20Kompensasi%20Kerja.pdf>

<http://www.digilib.ui.ac.id/helper/viewKoleksi.jsp?id=82484&lokasi=lokal&template=abstrak.detail.template>.

<http://mm.unsoed.net/content.php?cat=tesis&id=424>

<http://mm.unsoed.net/content.php?cat=tesis&id=396>