

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Kepala sekolah sebagai pemimpin formal tidak dapat diisi oleh orang-orang tanpa didasarkan atas pertimbangan tertentu. Kepala sekolah bertanggung jawab dalam melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinan baik yang berhubungan dengan pencapaian tujuan pendidikan maupun dalam menciptakan iklim sekolah yang kondusif dalam menumbuhkan semangat tenaga pendidik maupun peserta didik. Kepemimpinan kepala sekolah inilah, diharapkan dapat memberikan dorongan dan memberikan kemudahan untuk kemajuan serta dapat memberikan inspirasi dalam proses pencapaian tujuan.

Keberhasilan sekolah ditentukan oleh peran kepala sekolah sebagai pemimpin yang memiliki pengaruh, kekuasaan dan pemberi semangat pada bawahannya. Keberhasilan kepala sekolah memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja yang diemban oleh kepala sekolah, baik kinerja guru dan karyawan juga terhadap kinerja kepala sekolah itu sendiri.

Kepemimpinan kepala sekolah menunjang tercapainya pengelolaan sekolah yang efektif dan efisien. Menciptakan sekolah yang efektif dan efisien, peran kepala sekolah sebagai manajer pendidikan ditingkatkan sekolah dan ujung tombak utama dalam mengelola pendidikan diharapkan mampu memegang tugas dan bertanggung jawab serta memegang peran aktif dalam memajukan dan meningkatkan kualitas pendidikan. Banyak faktor yang mempengaruhi kualitas pendidikan di sekolah, salah satunya adalah rendahnya

kualitas sumberdaya manusia menata sumber daya manusia, baik dari aspek intelektual, emosional, spiritual, kreativitas, moral maupun tanggungjawabnya, perlu diupayakan secara bertahap dan berkesinambungan melalui sistem pendidikan yang berkualitas.

Rendahnya mutu pendidikan dipengaruhi oleh sejumlah faktor, di antaranya faktor yang terkait dengan kinerja kepala sekolah dalam mengelola sekolah sebagai satu satuan pendidikan yang menyelenggarakan proses pembelajaran kepada peserta didik. Pasal 12 ayat 1 Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 1990 tentang Sekolah Dasar bahwa: “Kepala Sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana serta prasarana”.

Kepala Sekolah bertanggung jawab atas lembaga yang dipimpinnya untuk melaksanakan berbagai kegiatan, mengelola berbagai masalah yang berhubungan dengan pelaksanaan administrasi sekolah, pembinaan sarana dan prasarana, sehingga Kepala Sekolah dituntut mampu menunjukkan kinerja (*work performance*) yang ditopang oleh derajat penguasaan kompetensi yang memadai, oleh karena itu perlu adanya upaya yang komprehensif guna meningkatkan kompetensi kepala sekolah untuk mewujudkan sekolah yang berkualitas.

Perubahan sistem pemerintahan dari sentralistik menuju desentralisasi telah membawa pengaruh dan perubahan pada manajemen pendidikan secara luas. Terkait dengan itu manajemen pendidikan ditingkat satuan pendidikan

pada jenjang pendidikan dasar telah banyak mengalami perubahan. Perubahan-perubahan tersebut nampak dengan munculnya konsep-konsep pengelolaan dan penyelenggaraan sekolah. Manajemen sekolah pada hakikatnya merupakan suatu proses merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, memimpin dan mengendalikan usaha para anggota organisasi sekolah serta mendayagunakan seluruh sumber-sumber daya organisasi sekolah serta dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pengelolaan sekolah yang efektif dan efisien tidak akan lepas dari tugas dan fungsi kepala sekolah. Kegagalan dan keberhasilan sekolah banyak ditentukan oleh kepala sekolah, karena kepala sekolah merupakan pengendali dan penentu arah yang hendak ditempuh oleh sekolah dalam mencapai tujuannya.

Perspektif di atas mengisyaratkan kepala sekolah harus mampu berperan sebagai mediator bagi perkembangan masyarakat dan lingkungannya. Pekerjaan kepala sekolah yang lebih penting adalah bagaimana kepala sekolah mampu merealisasikan peran, fungsi dan tugas kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas pendidikan yang diharapkan.

Kepala sekolah memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan di sekolah dan mengembangkan model-model pembelajaran yang kreatif dan inovatif dalam rangka memajukan sekolahnya. Kepala sekolah yang kreatif dan inovatif tercermin dari cara-cara ia melakukan pekerjaannya secara konstruktif, kreatif, integratif, rasional dan obyektif, serta adaptabel dan fleksibel.

Kinerja kepala sekolah yang tinggi ditunjukkan dengan pencapaian program sekolah yang sesuai dengan target dan tujuan yang telah ditentukan. Ia juga akan mengevaluasi mana kinerja yang telah tercapai dan mana yang belum, dan ia juga tidak lepas dari keberadaan guru, artinya kepala sekolah selalu melibatkan guru dalam berbagai hal terutama yang berkaitan dengan kemajuan sekolah.

Kinerja merupakan syarat mutlak yang dijadikan acuan dalam mencapai keberhasilan sebuah organisasi. Kinerja seseorang dapat dinilai dari hasil prestasi kerja yang diraihinya, jika kinerja seseorang rendah, maka prestasi kerjanya akan menurun, begitu pula sebaliknya, jika kinerja seseorang tinggi, maka loyalitas dan prestasi kerja akan tinggi.

Kinerja kepala sekolah pada dasarnya merupakan hasil kerja yang dicapai kepala sekolah dalam melaksanakan tugas pokok, fungsi dan tanggungjawabnya dalam mengelola sekolah yang dipimpinnya. Hasil kerja tersebut merupakan refleksi dari kompetensi yang dimilikinya, hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja kepala sekolah ditunjukkan dengan hasil kerja dalam bentuk konkrit, dapat diamati, dan dapat diukur baik kualitas maupun kuantitasnya. Kinerja kepala sekolah dapat diukur dari tiga aspek yaitu: (a) perilaku dalam melaksanakan tugas pokok yakni perilaku kepala sekolah pada saat melaksanakan fungsi- fungsi manajerial, supervisi dan kewirausahaan (b) cara melaksanakan tugas dalam mencapai hasil kerja yang tercermin dalam komitmen dirinya sebagai refleksi dari kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial yang dimilikinya, dan (c) hasil dari pekerjaannya yang tercermin dalam

perubahan kinerja sekolah yang dipimpinnya. Paparan tersebut mencerminkan adanya permasalahan kinerja kepala sekolah, apabila poin-poin di atas tidak dapat dilaksanakan atau tidak terwujud, maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai.

Gejala awal yang dapat diamati melalui observasi di lapangan, rekrutmen kepala sekolah swasta sangat berbeda dengan rekrutmen kepala sekolah negeri, di sekolah swasta rekrutmen masih ada unsur *like and dislike*, hal ini wajar mengingat sekolah swasta menerapkan itu karena ada kepercayaan atau jaminan bahwa kepala sekolah yang ditunjuk oleh yayasan memiliki kemampuan dan loyalitas yang tinggi terhadap ketua yayasan. Itulah sebabnya sekolah swasta memiliki tujuan untuk memperoleh profit juga, karena semua pembiayaan atau anggaran pendidikan dibebankan kepada para siswanya.

Kinerja identik dengan tanda keberhasilan suatu organisasi dan orang-orang yang ada dalam organisasi tersebut, oleh karena itu, kinerja baik dalam bentuk individual maupun dalam bentuk organisasi selanjutnya terus dievaluasi untuk mendapatkan standar keberhasilan. Untuk mengukur kinerja seseorang yaitu dengan cara membandingkan antara hasil evaluasi dengan pekerjaannya dengan menggunakan kriteria yang telah ditetapkan dan disepakati bersama.

Kepala sekolah menjadi kunci utama dan tokoh sentral untuk mewujudkan perbaikan kinerja manajemen sekolah dan peningkatan kualitas pendidikan. Hal ini seiring dengan diberikannya wewenang yang lebih besar pada sekolah untuk mengelola lembaganya sendiri. Sekolah menjadi lembaga otonom yang penyelenggaraannya tetap berada pada koridor Sistem Pendidikan

Nasional (Sisdiknas). Kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong diwujudkannya visi, misi, tujuan, dan sasaran sekolah melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap. Kepala sekolah memiliki peran penting dalam mengkoordinasikan, menggerakkan, dan menyerasikan semua sumber daya pendidikan. Oleh karena itu, kepala sekolah dituntut mempunyai kemampuan manajerial dan agar mampu mengambil inisiatif untuk meningkatkan mutu sekolah.

Komitmen adalah upaya untuk mencapai tujuan organisasi dengan kemauan mengarahkan segala daya untuk kepentingan organisasi dan keterikatan untuk tetap ikut menjadi anggota organisasi. Terwujudnya komitmen dalam suatu organisasi adalah tergantung kepada bagaimana membangun suatu tanggung jawab untuk memiliki niat yang kuat dalam melaksanakan tujuan dalam organisasi itu. Komitmen anggota organisasi sangat penting karena dengan suatu komitmen seorang anggota organisasi akan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibanding dengan anggota organisasi yang tidak mempunyai komitmen. Biasanya anggota organisasi yang memiliki komitmen tinggi, akan bekerja secara optimal sehingga dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya untuk pekerjaannya.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja kepala sekolah adalah kecerdasan emosional. Dalam dunia pendidikan saat ini masih banyak orang yang cenderung menganggap bahwa *Intelligence Quotient* (IQ) sangat berpengaruh penting dalam prestasi belajar. Fenomena yang terjadi tidak menunjukkan bahwa IQ yang sangat tinggi dapat membuat seseorang menjadi



lebih baik atau lebih pintar daripada orang lain. Sudah banyak bukti yang menunjukkan bahwa seseorang yang memiliki hasil test IQ rendah atau di bawah rata-rata, juga memiliki jenjang akademik lebih baik daripada seseorang yang memiliki hasil test IQ di atas rata-rata. Hal ini menunjukkan bahwa prestasi akademik juga dipengaruhi oleh faktor lain, bukan hanya dari IQ saja. Selain adanya pengaruh IQ, terdapat juga peran faktor *Emotional Intelligence* (EI) pada prestasi akademik seseorang. Pengaruh kecerdasan emosional dalam dunia pendidikan saat ini masih terbilang baru, sehingga tidak banyak orang yang mengerti akan hal tersebut, padahal pengaruh dari kecerdasan emosional sangat penting. Kecerdasan emosional merupakan hal yang relatif baru dibandingkan IQ,

Kecerdasan emosional menunjuk pada suatu kemampuan untuk memahami perasaan diri masing-masing dan perasaan orang lain, kemampuan untuk memotivasi dirinya sendiri dan menata dengan baik emosi-emosi yang muncul dalam dirinya serta dalam berhubungan dengan orang lain.

Hasil penelitian para pakar psikologi salah satunya Goleman menyebutkan bahwa IQ hanya menyumbangkan kira-kira 20 % sebagai faktor dalam menentukan keberhasilan hidup, sedang 80% berasal dari faktor lain, termasuk di dalamnya adalah kecerdasan emosi. Ini membuktikan bahwa peran kecerdasan emosional sangat mendukung bagi kesuksesan hidup manusia.

Kecerdasan seseorang ditentukan oleh kemampuannya dalam mengambil keputusan secara cepat, tepat dan akurat. Secara emosional hal ini berarti kemampuan untuk memaknai tindakan yang akan, sedang dan telah diambil.

Sebenarnya dengan paradigma kecerdasan emosional, emosi hendak dikenali, disadari, dikelola, dan dimotivasi bahkan diarahkan pada kecerdasan melalui pengenalan diri terhadap emosi. Emosi tidak cukup dikenali tetapi lebih lanjut disadari eksistensinya dalam mempengaruhi kehidupan emosional, dengan menyadari kehadiran eksistensi emosi ini, seseorang tidak lagi dikuasai oleh emosi akan tetapi lebih dapat mengelola bahkan mengendalikan emosi tersebut.

Kecerdasan emosional juga dapat merefleksikan sikap-sikap sosial yang menekankan pada kebersamaan dan kesejahteraan sosial. Penekanan tersebut antara lain, menjaga keutuhan hubungan sosial, menanamkan rasa empati dan mengalahkan emosi dengan cara memotivasi diri. Kecerdasan emosi juga memberikan gambaran tingkat etika sosial seseorang, tercermin dari kepeduliannya terhadap etika dan moral, kejujuran, amanah atau tanggung jawab, kesopanan, toleransi dan anti kekerasan. Sehingga akan membentuk etika sosial yang dapat dijadikan sebagai landasan bagi pembentukan akhlak mulia dalam kehidupannya.

Kepala sekolah dengan kecerdasan emosional tinggi, memiliki kepedulian terhadap sesuatu yang berada di luar dirinya, seperti ia akan memahami kesulitan dan permasalahan yang dihadapi guru, sehingga ia akan membantu guru tersebut, yang terpenting adalah kepala dapat mengendalikan emosinya, sehingga ia akan lebih arif dan bijaksana dalam membuat suatu kebijakan yang sesuai dengan keadaan lingkungan sekolah.

Seorang kepala sekolah, dituntut untuk memiliki motivasi diri yang kuat dalam melaksanakan tugas dan fungsinya di satuan pendidikan yang



dipimpinnya. Hal ini akan mendorong kepala sekolah tampil sebagai pemimpin yang luar biasa. Motivasi diri yang ada pada setiap kepala sekolah, juga menjadi sumber semangat yang mendorongnya untuk melakukan tindakan (motivasi eksternal) terhadap warga sekolah lainnya (guru, pegawai dan peserta didik) untuk secara bersama-sama mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Motivasi yang dimiliki kepala sekolah diperlukan untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga warga sekolah akan terimbas atas motivasi yang dilakukan oleh kepala sekolahnya. Motivasi sebenarnya bukanlah hal yang baru karena jika seseorang melakukan sesuatu bentuk kegiatan sebenarnya sudah muncul dalam dirinya suatu motivasi meskipun keberadaan motivasi itu sendiri kurang disadari oleh yang bersangkutan.

Motivasi secara sederhana dapat dimaknai sebagai sesuatu yang akan memberikan dorong dan mengarahkan tingkah laku seseorang pada pencapaian tujuan organisasi tertentu. Kepala sekolah dengan program yang sangat banyak, tentunya tidak akan tercapai secara maksimal jika ia sendiri tidak memiliki motivasi untuk mencapai itu.

Seorang kepala sekolah yang mempunyai motivasi tinggi maka dia akan berusaha melakukan yang terbaik, memiliki kepercayaan terhadap kemampuan untuk bekerja mandiri dan bersikap optimis, memiliki ketidakpuasan terhadap prestasi yang telah diperoleh serta mempunyai tanggung jawab yang besar atas perbuatan yang dilakukan, dengan kata lain seseorang yang mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi umumnya lebih berhasil dalam menjalankan tugas dibandingkan dengan yang memiliki motivasi berprestasi rendah.

Berdasarkan fakta dan data sementara yang ditemukan dilapangan menunjukkan bahwa kinerja yang ditunjukkan oleh kepala sekolah masih rendah dengan indikator sebagai berikut: (1) program sekolah yang telah dibuat tidak terealisasi secara maksimal, (2) tidak ada upaya yang lebih konkrit dan terukur untuk meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah, (3) kepala sekolah hanya menjalankan kebijakan yang berasal dari atasan atau kantor dinas pendidikan, (4) kepedulian kepala sekolah kurang terhadap permasalahan yang dihadapi guru, dan (5) kepala sekolah kurang termotivasi dengan capaian yang telah diraih oleh sekolah lain.

Hasil penelitian awal (pra-survai) yang diperoleh berdasarkan pada penyebaran instrumen sementara yang dilakukan terhadap 30 orang kepala Sekolah Menengah Pertama Swasta (SMP-S) yang berada di wilayah Kabupaten Bekasi, menunjukkan hasil sebagai berikut:

1. Terdapat 45% kepala sekolah kurang optimal dalam menyelesaikan program dan tugas pekerjaannya dengan frekuensi yang maksimal dalam kurun waktu yang ditetapkan, hal tersebut terlihat dari jumlah program yang terealisasi dan belum terlaksana dengan baik
2. Terdapat 48% kepala sekolah kurang optimal dalam menghasilkan kualitas pekerjaannya sehingga masih terjadi perbaikan diberbagai sektor, dengan kata lain program yang telah dibuat kepala sekolah belum sesuai dengan standar yang dikeluarkan dinas pendidikan.
3. Terdapat 42% kepala sekolah kurang maksimal memanfaatkan sumber daya sekolah, seperti sdm guru dan fasilitas pembelajaran, sehingga menghambat

dalam menghemat pekerjaannya yang pada akhirnya pencapaian tujuan pendidikan tidak tercapai secara maksimal.

4. Terdapat 45% kepala sekolah kurang maksimal dalam mengelola anggaran sekolah sehingga program yang diprioritaskan tidak dapat diwujudkan dalam meningkatkan kualitas sekolah
5. Terdapat 47% kepala sekolah kurang efisien dalam penggunaan waktu, hal ini terlihat dari beberapa kegiatan yang tidak dapat dihadiri oleh kepala sekolah, karena banyak kegiatan yang dilakukan diluar seperti undangan, rapat dinas kabupaten.
6. Terdapat 43% kepala sekolah kurang memberikan pengawasan pada organisasi, hal ini disebabkan kepala sekolah tidak membuat schedul time untuk melakukan supervisi kelas, maupun untuk memberikan pengarahan saat sebelum guru masuk ke kelas.

Hasil pra-survai di atas menunjukkan, ternyata kinerja kepala sekolah masih rendah pada sekolah dalam mencapai tujuan organisasi yang diinginkan dengan melihat permasalahan tersebut, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih jauh dengan merumuskan judul sebagai berikut: *“Peningkatan Kinerja Kepala Sekolah melalui Penguatan Komitmen Terhadap Organisasi, Kecerdasan Emosional dan Motivasi Berprestasi.”*

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah, maka beberapa permasalahan yang dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Komitmen terhadap organisasi dapat memberikan kontribusi pada kinerja kepala sekolah
2. Kecerdasan emosional memiliki hubungan dengan kinerja kepala sekolah
3. Motivasi berprestasi memiliki hubungan dengan kinerja kepala sekolah
4. Komitmen terhadap organisasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja kepala sekolah
5. Komitmen terhadap organisasi memiliki pengaruh yang signifikan pada peningkatan kinerja kepala sekolah
6. Komitmen terhadap organisasi rendah dapat menghambat kreativitas kinerja kepala sekolah
7. Komitmen terhadap organisasi dapat mempengaruhi keberhasilan kinerja kepala sekolah dalam menjalankan program-program sekolah
8. Keterampilan manajerial kepala sekolah memiliki hubungan dengan kinerja kepala sekolah seperti dalam hal mengontrol keuangan sekolah
9. Keterampilan manajerial kepala sekolah dalam bentuk visi dan misi dapat meningkatkan kinerja kepala sekolah
10. Keterampilan manajerial kepala sekolah dalam berkomunikasi dapat meningkatkan kinerja kepala sekolah
11. Kecerdasan emosional dapat meningkatkan kinerja kepala sekolah
12. Kecerdasan emosional tinggi dapat meningkatkan wawasan kinerja kepala sekolah
13. Kecerdasan emosional rendah dapat menghambat kinerja kepala sekolah

14. Motivasi berprestasi berpengaruh terhadap kinerja kepala sekolah, seperti perumusan visi dan misi sekolah
15. Motivasi berprestasi tinggi dapat meningkatkan kinerja kepala sekolah seperti ingin merealisasikan tujuan organisasi

### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah, yang sangat beragam dan bervariasi, maka agar penelitian ini lebih fokus, penulis membatasi pada variabel yang berhubungan dengan kinerja kepala sekolah yaitu variabel; komitmen terhadap organisasi, kecerdasan emosional dan motivasi berprestasi.

Berdasarkan hal tersebut di atas, permasalahan yang akan dikaji berdasar pada suatu pertanyaan; apakah komitmen terhadap organisasi, kecerdasan emosional, dan motivasi berprestasi berkorelasi dengan kinerja kepala sekolah, dengan unit analisis penelitian ini adalah kepala Sekolah Menengah Pertama Swasta di Kabupaten Bekasi.

### **D. Perumusan Masalah**

Perumusan masalah yang dapat diajukan sebagai langkah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat hubungan antara komitmen terhadap organisasi dengan peningkatan kinerja kepala Sekolah Menengah Pertama?
2. Apakah terdapat hubungan antara kecerdasan emosional dengan peningkatan kinerja kepala Sekolah Menengah Pertama?

3. Apakah terdapat hubungan antara motivasi berprestasi dengan peningkatan kinerja kepala Sekolah Menengah Pertama?
4. Apakah terdapat hubungan antara komitmen terhadap organisasi dan kecerdasan emosional secara bersama-sama dengan peningkatan kinerja kepala Sekolah Menengah Pertama?
5. Apakah terdapat hubungan antara kecerdasan emosional dan motivasi berprestasi secara bersama-sama dengan peningkatan kinerja kepala Sekolah Menengah Pertama?
6. Apakah terdapat hubungan antara komitmen terhadap organisasi dan motivasi berprestasi secara bersama-sama dengan peningkatan kinerja kepala Sekolah Menengah Pertama?
7. Apakah terdapat hubungan antara komitmen terhadap organisasi, kecerdasan emosional, dan motivasi berprestasi secara bersama-sama dengan peningkatan kinerja kepala Sekolah Menengah Pertama?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Secara umum tujuan penelitian ini adalah untuk menemukan upaya-upaya dalam meningkatkan kinerja kepala sekolah dengan cara mengidentifikasi kekuatan hubungan antara komitmen terhadap organisasi, kecerdasan emosional dan motivasi berprestasi dengan kinerja kepala sekolah.

Kinerja kepala sekolah merupakan implemantasi dari tugas tambahan yang diberikan, dalam implementasi tersebut kepala sekolah harus mampu untuk menjabarkan visi misi kedalam setiap kegiatannya guna mencapai tujuan organisasinya.



Kepala sekolah merupakan suatu jabatan atau amanah yang harus diemban dengan berbagai cara dalam melaksanakannya, terutama kepala sekolah harus mampu untuk memberikan pengaruh kepada bawahannya, sehingga bawahannya mau melaksanakan dan menjalankan program yang telah dibuatnya. Dengan demikian kepala sekolah memiliki kekuasaan penuh atas sekolah yang dipimpinnya.

Kinerja kepala sekolah merupakan pencapaian kepala sekolah dalam mewujudkan visi, misi dan program kepala sekolah dalam satu periode tertentu, sehingga pencapaian tersebut dapat dimaknai bahwa kinerja kepala sekolah sudah tercapai atau belum.

Secara khusus tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui kekuatan hubungan antara komitmen terhadap organisasi dengan peningkatan kinerja kepala sekolah.
2. Mengetahui kekuatan hubungan antara kecerdasan emosional dengan peningkatan kinerja kepala sekolah.
3. Mengetahui kekuatan hubungan antara motivasi berprestasi dengan peningkatan kinerja kepala sekolah.
4. Mengetahui kekuatan hubungan antara komitmen terhadap organisasi dan kecerdasan emosional secara bersama-sama dengan peningkatan kinerja kepala sekolah.
5. Mengetahui kekuatan hubungan antara kecerdasan emosional dan motivasi berprestasi secara bersama-sama dengan peningkatan kinerja kepala sekolah.

6. Mengetahui kekuatan hubungan antara komitmen terhadap organisasi dan motivasi berprestasi secara bersama-sama dengan peningkatan kinerja kepala sekolah.
7. Mengetahui kekuatan hubungan antara komitmen terhadap organisasi, kecerdasan emosional, dan motivasi berprestasi secara bersama-sama dengan peningkatan kinerja kepala sekolah.

#### **F. Kegunaan Penelitian**

Kegunaan hasil penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi yang nyata terhadap peningkatan kinerja kepala sekolah. Karena bagaimanapun kepala sekolah sebagai salah satu kunci dari keberhasilan suatu institusi pendidikan yang bernama sekolah.

Kegunaan kebaruan hasil penelitian yang ingin dicapai oleh penulis adalah terjadinya kompetensi yang dimiliki kepala sekolah mendekati standar yang telah ditentukan oleh Kemdikbud, selain itu pemahaman manajerial yang dimiliki kepala sekolah masih minim, sehingga timbul beragam kendala ketika menjalkan tugas kepemimpinannya.

##### **1. Kegunaan Penelitian secara Teoretis**

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya pada bidang manajemen pendidikan dalam meningkatkan kinerja kepala sekolah.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai rujukan atau referensi bagi mahasiswa baik yang sedang menyusun tesis, maupun

disertasi, sehingga hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat secara ilmiah.

- c. Hasil penelitian ini merupakan langkah awal dalam penyusunan konsep teori yang berkaitan dengan variabel penelitian yaitu; kinerja kepala sekolah, komitmen terhadap organisasi, kecerdasan emosional dan motivasi berprestasi.

## **2. Kegunaan Penelitian secara Praktis**

- a. Bagi Kepala Sekolah. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai umpan balik (*feed back*), bahwa dalam meningkatkan kinerja kepala sekolah, faktor komitmen terhadap organisasi, kecerdasan emosional, dan motivasi berprestasi sangat berperan.
- b. Bagi Organisasi Sekolah. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan acuan dalam meningkatkan kinerja kepala sekolah, bahwa kinerja kepala sekolah dapat mempengaruhi kualitas pendidikan di sekolahnya.
- c. Bagi Kantor Dinas Terkait. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukkan dalam menentukan peraturan atau kebijakan untuk pengembangan kualitas kinerja kepala sekolah.
- d. Bagi LPMP. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menyusun standar program diklat bagi kepala sekolah dan guru dalam rangka meningkatkan kinerja kepala sekolah.
- e. Bagi Direktorat P2TK Dikdas. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk menyusun alokasi anggaran,

kebijakan dan program pembinaan pendidik dan tenaga kependidikan guna mencapai target kinerja yang telah ditentukan organisasi.

### 3. Kebaruan Penelitian

1. Sintesis yang terbentuk dari tiap variabel berbeda dengan hasil penelitian yang lain.
2. Nilai setiap koefisien korelasi berbeda dengan hasil penelitian orang lain
3. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang lain, karena tempat penelitian ini dilakukan di Sekolah Menengah Pertama Swasta (SMPS) di Kabupaten Bekasi dengan responden kepala sekolah.
4. Penelitian ini menggunakan buku dan jurnal yang terUpdate.
5. Dimensi dan Indikator penelitian yang digunakan berbeda dengan penelitian peneliti lain.
6. Hasil penelitian akan memberikan rekomendasi kepada Dinas Pendidikan Kabupaten Bekasi dalam memperbaiki kinerja kepala sekolah.