

# **PENGARUH EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KOMPETENSI GURU (Studi pada Jurusan Bisnis dan Manajemen Sekolah Menengah Kejuruan Negeri dan Swasta di Kabupaten Sumedang)**

**Yanti Hasmayati<sup>1</sup>**

## **Abstrak**

*Masalah yang ada di Jurusan Bisnis dan Manajemen SMK Negeri dan Swasta Kabupaten Sumedang, berdasarkan survei ada kecenderungan bahwa kompetensi guru semakin rendah disebabkan oleh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru yang kurang efektif.*

*Metode penelitian survei dengan pendekatan kuantitatif. Sampel 71 responden dari populasi sejumlah 241 guru pada SMK Negeri dan Swasta khusus jurusan bisnis dan manajemen Kabupaten Sumedang. Instrumen angket dengan Skala Likert, analisis yang digunakan adalah korelasi ganda.*

*Hasil penelitian ditemukan bahwa pengaruh efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara simultan terhadap kompetensi guru adalah 0,887 (pengaruhnya tergolong sangat kuat), sedangkan kontribusi (sumbangan) sebesar 78,7% dan sedangkan sisanya 21,3% ditentukan oleh variabel lain seperti fasilitas, peluang sekolah, dan kinerja guru. Direkomendasikan (1) mengutamakan pencapaian tujuan; (2) memberi petunjuk pada guru; dan melakukan pengawasan secara ketat terhadap tugas. (3) tingkatkan hubungan antar pribadi; (4) penggajian/ honorarium yang layak; (5) supervisi kepala sekolah yang terarah dan (6) tingkatkan kompetensi guru dengan kegiatan pertemuan antara guru di lingkungan internal atau eksternal sekolah setempat secara periodik melalui wadah komunikasi (PGRI, MGMP, KKG dan sebagainya) berkenaan dengan inovasi-inovasi baru tentang dunia pendidikan.*

*Kata kunci: Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Kompetensi Guru*

## **A. Latar Belakang Masalah**

Guru yang bermutu merupakan aset suatu bangsa. Negara-negara yang maju seperti Amerika, Inggris, Jerman, Prancis, Rusia, China, Jepang, Korea Selatan, Singapura sampai Malaysia telah menjadikan pendidikan sebagai faktor strategis dalam menciptakan kemajuan bangsanya. Pendidikan yang berkualitas dapat menghasilkan sumber-daya manusia yang berkualitas dan produktif. Hal tersebut mendorong suatu negara menjadi negara yang maju dan pesat dalam perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sekolah merupakan salah satu organisasi pendidikan yang dapat dikatakan sebagai wadah untuk mencapai tujuan

pembangunan nasional.

Keberhasilan tujuan pendidikan di sekolah tergantung pada sumber-daya manusia yang ada di sekolah tersebut yaitu kepala sekolah, guru, siswa, pegawai tata usaha, dan tenaga kependidikan lainnya. Selain itu harus didukung pula oleh sarana dan prasarana yang memadai. Untuk membentuk manusia yang sesuai dengan tujuan pembangunan nasional, yang pada hakikatnya bertujuan meningkatkan kualitas manusia dan seluruh masyarakat Indonesia yang maju, modern berdasarkan Pancasila, maka dibutuhkan tenaga pendidik yang berkualitas.

Guru merupakan salah satu komponen yang sangat menentukan

<sup>1</sup> Guru SMK Ma'arif 2 Sumedang

untuk terselenggaranya proses pendidikan. Keberadaan guru merupakan pelaku utama sebagai fasilitator penyelenggaraan proses belajar siswa. Oleh karena itu, kehadiran dan profesionalismenya sangat berpengaruh dalam mewujudkan program pendidikan nasional. Guru harus memiliki kualitas yang cukup memadai, karena guru merupakan salah satu komponen mikro sistem pendidikan yang sangat strategis dan banyak mengambil peran dalam proses pendidikan persekolahan (Suyanto dan Hisyam, 2000:27).

Undang-Undang RI. No. 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional BAB XI pasal 39, dinyatakan bahwa: (1) tenaga Kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelola, pengembang, pengawas, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan dan (2) pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan bimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik di perguruan tinggi.

Guru memiliki peran yang penting, merupakan posisi strategis, dan bertanggung-jawab dalam pendidikan nasional. Guru memiliki tugas sebagai pendidik, pengajar dan pelatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup. Sedangkan mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu, pengetahuan dan teknologi. Melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan pada siswa (Usman, Moh. Uzer, 2002:7). Dalam proses pembelajaran, guru merupakan pemegang peran utama, karena secara teknis guru dapat menterjemahkan proses perbaikan dalam sistem pendidikan di dalam satu kegiatan di kelasnya. Guru wajib mengembangkan dan memanfaatkan kemampuan profesionalnya, sehingga dapat meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas dan fungsionalnya, karena pendidikan masa datang menuntut keterampilan profesi pendidikan yang berkualitas.

Dengan berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi, maka guru harus mampu membawa siswa atau peserta didik untuk memasuki dunia ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus menerus berkembang.

Guru bertanggung jawab sebagai medium agar peserta didik dapat mencapai tujuan pendidikan. Oleh karena itu, guru harus memiliki kepribadian yang matang dan berkembang, menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi yang kuat, memiliki keterampilan untuk membangkitkan minat peserta didik, dan mengembangkan profesinya yang berkesinambungan. Ditinjau dari jenjang pendidikan, maka Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) merupakan jenjang pendidikan yang akan mengantarkan atau mempersiapkan peserta didiknya terjun ke dunia kerja. Oleh karena itu, siswa maupun pihak-pihak yang bertanggung jawab dalam proses pembelajaran baik secara langsung maupun tidak langsung diharapkan mampu bekerjasama dan bertanggung jawab dalam menciptakan prestasi siswa yang memuaskan. Sehingga pada akhirnya menimbulkan kesiapan siswa dalam menghadapi dunia kerja.

Syah, M., (1999:229) menyatakan bahwa "Guru yang berkualitas adalah guru yang berkompentensi, yang berkemampuan untuk melaksanakan kewajiban-kewajibannya secara bertanggungjawab dan layak". Tanggung jawab guru dalam mendidik siswanya menyangkut berbagai aspek yaitu menyangkut tujuan, pelaksanaan, penilaian dan termasuk umpan balik dari penyelenggaraan tugas tersebut. Guru yang profesional harus memenuhi beberapa kriteria, antara lain: (1) mempunyai komitmen terhadap siswa dan proses belajarnya, (2) menguasai secara mendalam bahan/ mata pelajaran yang diajarkannya serta cara mengajarnya kepada siswa, (3) bertanggungjawab memantau hasil belajar siswa melalui berbagai cara evaluasi, (4) mampu berpikir sistematis tentang apa yang dilakukannya dan belajar dari lingkungan profesinya.

Kompetensi guru juga dapat dilihat melalui hasil (*output*) yang salah satunya adalah hasil prestasi siswa berupa nilai Ujian atau sejenisnya. Bahwa SMK di kabupaten Sumedang belum menunjukkan hasil yang memuaskan jika ditinjau dari nilai hasil Ujian Nasional karena belum menempati ranking teratas. Data terbaru (Bappenas, 2001) juga menunjukkan bahwa masih banyaknya guru yang memiliki kemampuan yang rendah dalam memahami mata pelajaran yang diajarkan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan pemahaman guru untuk tiap mata pelajaran masing-masing sekitar 57% sampai 77 %, dan 45 % sampai 63 %. Apalagi di masa mendatang perbandingan SMA (30%) dan SMK (70%).

Salah satu yang menjadi faktor penyebab rendahnya kemampuan guru dalam memahami mata pelajaran adalah masih rendahnya tingkat kualifikasi guru pada setiap jenjang pendidikan. Berkaitan dengan hal tersebut Jalal, F., dan Supriadi, D., (2001:262) mengemukakan bahwa: Dalam kenyataannya, mutu guru amat beragam. Berbagai penelitian mengungkapkan bahwa tingkat penguasaan bahan ajar dan keterampilan dalam menggunakan metode mengajar yang inovatif masih kurang. Dilihat dari tingkat pendidikannya, sebagian besar guru SD, sekitar separuh guru SLTP dan sekitar 20% guru SLTA masih berpendidikan kurang (*underqualified*) dari yang dituntut.

Secara umum rendahnya mutu pendidikan dapat disebabkan oleh berbagai faktor baik internal sekolah maupun eksternal. Adapun faktor internal sekolah yang dapat mempengaruhi mutu pendidikan diantaranya rendahnya mutu Dikjar dan kurikulum yang berlaku sehingga mengakibatkan rendahnya efektivitas proses belajar mengajar, sarana dan prasarana yang kurang memadai, penyebaran guru yang tidak merata, dan sebagainya. Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi mutu pendidikan disekolah antara lain peran serta orang tua siswa, masyarakat secara umum dan pemerintah belum optimal dalam bekerjasama mendukung

pembangunan pendidikan yang bermutu.

Berkaitan dengan kompetensi guru Hilman Taufik (2002:244) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa “Beberapa faktor yang mempengaruhi kompetensi guru dan merupakan permasalahan adalah aspek kualifikasi standar guru dan relevansi antara bidang keahlian guru dengan tugas mengajar”.

Johnson (1974:6) mengemukakan bahwa kompetensi seorang guru didukung oleh lima komponen, yaitu: komponen bahan pengajaran (*the teaching subject component*), komponen profesional (*the professional component*), komponen proses (*the process component*), komponen penyesuaian (*the adjustment componen*), dan komponen sikap (*the attitude component*). Puncak (perwujudan) dari kompetensi guru tersebut adalah komponen kinerja (*the performance component*) yang merupakan seperangkat perilaku yang ditunjukkan oleh seorang guru pada saat memberikan pelajaran kepada peserta didik. Berdasarkan apa yang dikemukakan oleh Johnson tersebut, maka aktualisasi kemampuan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya merupakan cerminan dari kompetensi guru yang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan belajar siswa. Dengan demikian, penilaian kompetensi guru merupakan hal yang penting dan dapat dikatakan sebagai salah satu upaya mengoptimalkan perwujudi dan kemampuan dan tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugasnya.

Kompetensi guru melalui pelaksanaan tugasnya sebagai pendidik, pengajar dan pelatih anak didiknya diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi pencapaian tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Namun demikian kinerja seseorang banyak dipengaruhi oleh beberapa faktor. Berkaitan dengan hal tersebut Gibson *et al.* (1985:51-53) secara lebih komprehensif mengemukakan adanya tiga kelompok variabel sebagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dan potensi individu dalam organisasi, yaitu: Pertama, *Variabel Individu*, yang meliputi: (a)

kemampuan/keterampilan, (b) latar belakang (keluarga, tingkat sosial, pengalaman). Kedua *Variabel Organisasi*, yang meliputi: (a) sumber daya, (b) kepemimpinan, (c) imbalan, (d) struktur, (e) desain pekerjaan. Ketiga *Variabel Individu (Psikologis)*, meliputi: (a) mental/intelektual, (b) persepsi, (c) sikap, (d) kepribadian, (e) belajar, (f) motivasi.

Dalam organisasi sekolah kepala sekolah merupakan pimpinan yang bertanggung jawab atas kelangsungan organisasi tersebut. Kepala Sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Seperti diungkapkan Supriadi (1998:346) bahwa "Erat hubungannya antara mutu kepala sekolah dengan berbagai aspek kehidupan sekolah seperti disiplin sekolah, iklim budaya sekolah, dan menurunnya perilaku nakal peserta didik". Oleh sebab itu kepala sekolah bertanggung jawab atas manajemen pendidikan secara mikro, yang secara langsung berkaitan dengan proses pembelajaran di sekolah. Sebagaimana dikemukakan dalam pasal 12 ayat 1 PP 28 tahun 1990 bahwa "Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana".

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang sangatlah kompleks. Sutermeister (1971:1) menggambarkan faktor-faktor tersebut di antaranya: latihan dan pengalaman kerja, pendidikan, sikap kepribadian, organisasi, para pemimpin, kondisi sosial, kebutuhan individu, kondisi fisik tempat kerja, kemampuan, motivasi kerja dan sebagainya. Menurut Cascio (Sukmalana, 2003:21) abilitas dan motivasi adalah sebagai faktor-faktor yang berinteraksi dengan kinerja. *Abilitas* seseorang dapat ditentukan oleh skill dan pengetahuan, sedangkan *skill* dapat dipengaruhi oleh kecakapan. Kepribadian dan pengetahuan dapat dipengaruhi oleh pendidikan, pengalaman latihan dan minat. Motivasi pada dasarnya dapat bersumber pada diri seseorang atau yang sering dikenal sebagai

motivasi internal dan dapat pula bersumber dari luar diri seseorang atau disebut juga motivasi eksternal. Faktor-faktor motivasi tersebut dapat berdampak positif atau dapat pula berdampak negatif bagi seorang guru.

Berdasarkan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang yang telah dikemukakan tersebut, maka selanjutnya penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul judul "Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kompetensi Guru (Studi pada Jurusan Bisnis dan Manajemen Sekolah Menengah Kejuruan Negeri dan Swasta di Kabupaten Sumedang)."

## **B. Perumusan Masalah**

Rumusan masalah utama, yaitu "Seberapa besar pengaruh efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kompetensi guru pada Jurusan Bisnis dan Manajemen Sekolah Menengah Kejuruan Negeri dan Swasta di Kabupaten Sumedang?"

## **C. Tujuan Penelitian**

Memperhatikan rumusan masalah tersebut, maka secara umum tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran empirik tentang pengaruh efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kompetensi guru.

## **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan memiliki kegunaan baik bagi pihak peneliti maupun bagi pengembangan ilmu dan pengetahuan (secara akademik). Secara lebih rinci kegunaan penelitian ini dapat memberi manfaat sebagai berikut.

### **1. Manfaat Secara Teoretis**

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi pengembangan ilmu dan pengetahuan terutama yang berhubungan dengan efektivitas kepemimpinan kepala sekolah terhadap kompetensi guru.

- b. Menjadikan bahan masukan untuk kepentingan pengembangan ilmu bagi pihak-pihak yang berkepentingan, sehingga penelitian ini dapat digunakan pada objek sejenis atau aspek lainnya yang belum tercakup dalam penelitian ini.
- 2. Manfaat Secara Praktis**
- a. Informasi bagi para guru agar meningkatkan kualifikasinya sebagai upaya untuk meningkatkan profesionalisme.
  - b. Masukan bagi para guru dan kepala sekolah bahwa motivasi kerja guru harus dibentuk sedemikian rupa sehingga dapat mendorong terciptanya kompetensi guru yang profesional.
  - c. Masukan kepada kepala sekolah untuk lebih mempertimbangkan perilaku selaku pemimpin dalam organisasi sekolah agar dapat mendorong kualitas kompetensi guru dengan baik.
  - d. Masukan kepada para praktisi pendidikan bahwa tujuan pendidikan nasional akan tercapai bila didukung oleh kualitas kinerja yang baik dari para tenaga kependidikan dan guru.

**E. Kerangka Pikir Penelitian dan Paradigma Penelitian**

Beberapa aspek yang akan dijadikan indikator dalam variabel kompetensi guru adalah sebagai berikut.

- a. Kompetensi kepribadian guru dalam proses belajar mengajar, meliputi: (1) kedisiplinan guru, (2) sikap adil, (3) sikap terbuka, (4) memberikan motivasi siswa, (5) berwibawa.
  - b. Kompetensi profesional guru, meliputi: (1) mengelola program belajar mengajar, (2) menguasai bahan ajar, (3) menggunakan media dan sumber belajar, (4) mengelola interaksi belajar mengajar, (5) mengelola kelas, (6) menyelenggarakan bimbingan, (7) menilai prestasi untuk kepentingan pengajaran, (8) melaksanakan penelitian sederhana, (9) melaksanakan administrasi sekolah.
  - c. Kompetensi sosial guru, meliputi: (1) berkomunikasi dan berinteraksi dengan teman dalam meningkatkan kemampuan profesional, (2) berkomunikasi dan berinteraksi dengan orang tua siswa, (3) berkomunikasi dan berinteraksi dengan kepala sekolah dalam meningkatkan kemampuan profesional. [Natawidjaya (1991:81), Standar kemampuan guru (Depdikbud, 1980), Schuler dan Jackson (1997:11-12), Wijaya dan Rusyan (1992: 7-9)].
- Kepemimpinan ditinjau dari pendekatan perilaku menurut Nanang Fattah (1999:93) bahwa studi kepemimpinan Ohio State University telah mengembangkan instrumen untuk mempelajari bagaimana seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya. Adapun indikator dari perilaku efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dalam penelitian ini adalah:
- a. Perilaku yang berorientasi pada tugas (*structure initiating*), yaitu meliputi: (1) mengutamakan pencapaian tujuan, (2) menilai pelaksanaan tugas bawahan, (3) menetapkan batas-batas waktu pelaksanaan tugas, (4) menetapkan standar tertentu terhadap tugas bawahan., (5) memberi petunjuk-petunjuk kepada bawahan, (6) melakukan pengawasan secara ketat terhadap tugas.
  - b. Perilaku yang berorientasi pada *human relation*, yaitu meliputi: (1) melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan, (2) bersikap bersahabat, (3) membina hubungan kerjasama dengan baik, (4) memberikan dukungan terhadap bawahan, (5) menghargai ide atau gagasan, (6) memberikan kepercayaan kepada bawahan.

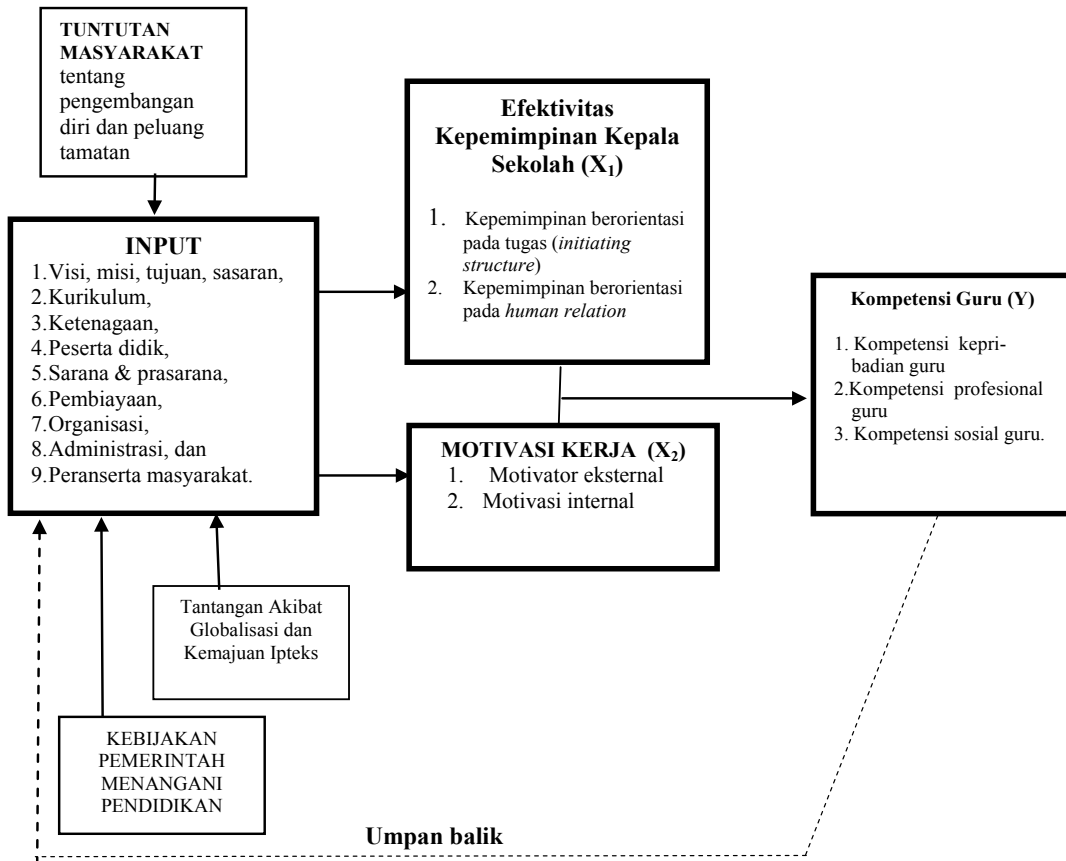
Robbins (2001:166) mengemukakan pendapatnya bahwa motivasi didefinisikan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi

sesuatu kebutuhan individu. Dengan demikian indikator motivasi kerja dalam penelitian ini adalah:

- a. Motivasi eksternal, yang meliputi: (1) hubungan antarpribadi, (2) penggajian/honorarium, (3) supervisi kepala sekolah, (4) kondisi kerja.

- b. Motivasi Internal, yang meliputi: (1) dorongan untuk bekerja, (2) kemajuan dalam karir, (3) pengakuan yang diperoleh, (4) rasa tanggung jawab dalam pekerjaan, (5) minat terhadap tugas, (6) dorongan untuk berprestasi.

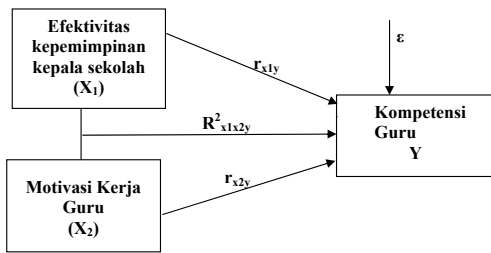
Kerangka pemikiran tersebut diringkas dalam gambar 1 sebagai berikut.



Gambar 1. Kerangka Pikir

Memperhatikan beberapa pendapat tersebut menunjukkan bahwa peranan pihak kepala sekolah memiliki tugas untuk menyalurkan kemampuan dan motivasi kerja guru, sehingga mereka memiliki kinerja yang baik dalam melakukan tugasnya secara efektif sesuai dengan tujuan-tujuan yang telah ditentukan. Berdasarkan beberapa pendapat

tersebut, diketahui bahwa kompetensi guru merupakan variabel yang tidak hanya dipengaruhi oleh motivasi kerja tetapi juga dipengaruhi oleh efektivitas kepemimpinan kepala sekolah. Lebih jelasnya apabila diilustrasikan pengaruh tersebut dapat dirumuskan dalam paradigma penelitian berikut.



Gambar 2 Paradigma Penelitian

### E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan asumsi-asumsi penelitian tersebut, maka hipotesis untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Efektivitas kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kompetensi guru pada Jurusan Bisnis dan Manajemen Sekolah Menengah Kejuruan Negeri dan Swasta di Kabupaten Sumedang.
2. Motivasi kerja guru berpengaruh signifikan terhadap kompetensi guru pada Jurusan Bisnis dan Manajemen Sekolah Menengah Kejuruan Negeri dan Swasta di Kabupaten Sumedang.
3. Efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kompetensi guru pada Jurusan Bisnis dan Manajemen Sekolah Menengah Kejuruan Negeri dan Swasta di Kabupaten Sumedang.

### G. Metode dan Lokasi Penelitian

Metode penelitian adalah metode survey dengan pendekatan kuantitatif Riduwan (2010:59). Sampel 71 responden dari populasi sejumlah 241 guru pada SMK Negeri dan Swasta khusus jurusan bisnis dan manajemen Kabupaten Sumedang. Instrumen angket dengan Skala Likert, analisis yang digunakan adalah korelasi ganda.

### H. Temuan Penelitian

Berdasarkan hasil perhitungan analisis korelasi baik secara individu dan secara simultan adalah signifikan, kemudian dimaknai sehingga memberikan informasi secara objektif dan mengetahui besarnya sumbangan (kontribusi) atau nilai Koefisien Diterminan ( $KD = r^2 \times 100\%$ ) antar variabel sebagai berikut.

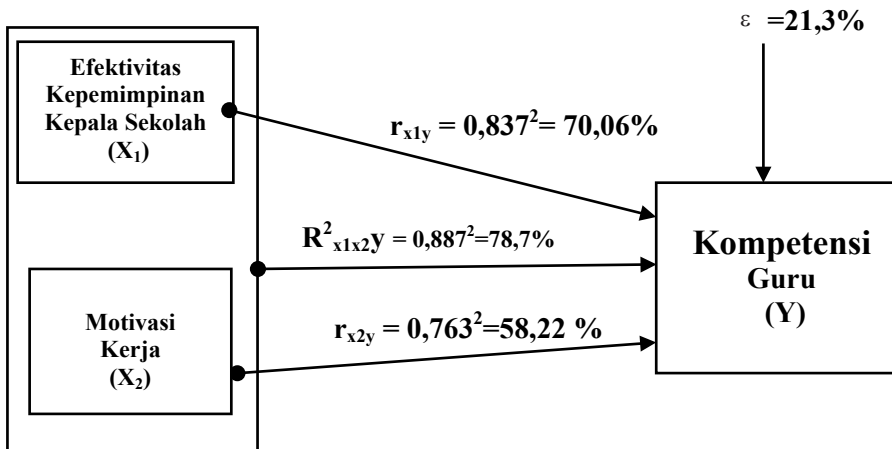
- a. Pengaruh efektivitas kepemimpinan kepala sekolah terhadap kompetensi guru yang diperoleh sebesar 0,837 berarti terdapat hubungan yang sangat kuat, sedangkan kontribusi sebesar  $0,837^2 \times 100\% = 70,06\%$ .
- b. Pengaruh motivasi kerja terhadap kompetensi guru yang diperoleh sebesar 0,763 berarti terdapat hubungannya kuat, sedangkan kontribusinya sebesar  $0,763^2 \times 100\% = 58,22\%$ .
- c. Pengaruh efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara simultan terhadap kompetensi guru adalah 0,887 (hubungannya tergolong sangat kuat), sedangkan kontribusinya sebesar  $0,887^2 \times 100\% = 78,7\%$  sedangkan sisanya 21,3% ditentukan oleh variabel lain seperti kompetensi, fasilitas, peluang (sekolah, jabatan, penghasilan dan kesejahteraan).

Besarnya pengaruh efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara simultan terhadap kompetensi guru dan jawaban terhadap hipotesis penelitian yang diajukan tersebut diringkas dalam Tabel 4.9 sebagai berikut.

Tabel 4.9  
Rangkuman Hasil Pengujian Hipotesis

Pengaruh antarvariabel	Koefisien r dan R	Nilai Sig	Nilai F dan Nilai t	Hasil Pengujian	Koefisien Diterminan (sumbangan $KD=r^2 \cdot 100\%$ (Kontribusi))	Koefisien variabel lain (sisa) $\epsilon$
$X_1$ terhadap Y	0,837	0,000	8,090	Signifikan	70,06%	-
$X_2$ terhadap Y	0,763	0,000	5,274	Signifikan	58,22 %.	-
$X_1$ dan $X_2$ terhadap Y	0,887	-	125,638	Signifikan	78,7%	21,3%

Keterangan : nilai sig hitung lebih kecil dari nilai sig 0,05



Gambar 3  
Pengaruh dan Kontribusi  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap Y

## I. Kesimpulan, Implikasi dan Rekomendasi

### Kesimpulan

Hasil penelitian ditemukan bahwa pengaruh efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara simultan terhadap kompetensi guru adalah 0,887 (pengaruhnya tergolong sangat kuat), sedangkan kontribusi (sumbangan) sebesar 78,7% dan sedangkan sisanya 21,3% ditentukan oleh variabel lain seperti fasilitas, peluang sekolah, dan kinerja guru.

### Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan tersebut, berikut ini akan dikemukakan beberapa implikasi yang

dianggap relevan dengan penelitian. Implikasi tersebut antara lain sebagai berikut:

1. Hasil pengolahan dan analisis data menunjukkan bahwa efektivitas kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kompetensi guru sebesar 0,763 berarti terdapat hubungannya kuat dan memberikan sumbangan sebesar 70,06%. Hasil temuan penelitian ini diperlukan upaya-upaya untuk meningkatkan kepemimpinan berorientasi pada tugas (*initiating structural*) dapat dilakukan agar Kepala Dinas Pendidikan di Kabupaten Sumedang berusaha untuk meningkatkan variabel efektivitas kepemimpinan kepala sekolah sehingga menjadi lebih baik.



2. Hasil pengolahan dan analisis data menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kompetensi guru sebesar 0,763 berarti terdapat hubungannya kuat, sedangkan kontribusi sebesar 58,22 %. Hasil ini menunjukkan realita di lapangan terbukti bahwa motivasi eksternal terhadap tugas kurang diperhatikan pimpinan sehingga memberikan pelayanan kepada peserta didik lemah. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja harus lebih efektif. Peningkatan motivasi kerja diupayakan baik oleh kepala sekolah, guru, staf dan para siswa bersama-sama untuk menciptakan kompetensi guru yang profesional.
3. Pengendalian efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara simultan terhadap kompetensi guru yang dilakukan oleh kepala sekolah tidak terlepas dari usaha-usaha yang terarah dan terpadu yang dilaksanakan secara konsisten dan berkesinambungan. Dalam rangka memenuhi harapan tersebut diharapkan bagi kepala sekolah, guru, dan staf untuk melakukan kegiatan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh pimpinan Dinas Pendidikan di Kabupaten Sumedang yang bersangkutan.

### Rekomendasi

Berdasarkan temuan penelitian dan implikasi penelitian, maka direkomendasikan: (1) mengutamakan pencapaian tujuan; (2) memberi petunjuk pada guru; dan melakukan pengawasan secara ketat terhadap tugas. (3) tingkatkan hubungan antar pribadi; (4) penggajian/ honorarium yang layak; (5) supervisi kepala sekolah yang terarah dan (6) tingkatkan kompetensi guru dengan kegiatan pertemuan antara guru di lingkungan internal atau eksternal sekolah setempat secara periodik melalui wadah komunikasi (PGRI, MGMP, KKG dan sebagainya) berkenaan dengan inovasi-inovasi baru tentang dunia pendidikan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Fattah, Nanang. (1999). *Landasan Manajemen Pendidikan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Gibson. (1985). *Organisasi* (Terjemahan). Edisi Ke- Lima, Jakarta: Erlangga
- Hilman, Taufik (2002). *Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Sukabumi*, Bandung: Tidak diterbitkan
- Johnson, Charles E. (1974). *A Meaning For Competency*, Goergia: Competency Based Education Centre College of Education
- Riduwan (2010). *Metode & Teknik Menyusun Tesis*. Bandung: CV Alfabeta.
- Robbins, Stephen P. (2001). *Perilaku Organisasi*, Jakarta: PT Prenhallindo
- Schuler, Randall S. dan Jackson, Susan E. (1997) *Manajemen Sumber Daya Manusia; Menghadapi Abad Ke- 21* . Edisi Ke-Enam, Jakarta: Erlangga
- Supriadi, Dedi dan Jalal, Fasli. (2001). *Reformasi Pendidikan Dalam Konteks Otonomi Daerah*, Jakarta: Adicipta Karya Nusa
- Sustermeister. R (1976). *People and Productivity*. New York: Mc Graw. Hill Book Company.
- Suyanto dan Hisyam, Djihad. (2000). *Refleksi dan Reformasi Pendidikan di Indonesia Milenium III*, Yogyakarta: Adi Cipta
- Syah, Muhibbin. (1999). *Psikologi Pendidikan Dengan Pendekatan Baru.*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005. Tentang *Guru Dan Dosen*. Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia. Jakarta.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003. Tentang *Sistem Pendidikan Nasional*. Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia. Jakarta.
- Usman, Moh. Uzer. (2002). *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Wijaya, Rusyan. (2002). *Kemampuan Dasar Guru Dalam Proses Belajar Mengajar*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya