

PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP MUTU SEKOLAH DASAR DI KABUPATEN JEPARA

Sulastri¹⁾ Nurkolis²⁾. Rasiman²⁾

¹⁾ Guru di Kabupaten Jepara

²⁾ Universitas PGRI Semarang

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah (1) untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap mutu sekolah dasar (2) untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja guru terhadap mutu sekolah dasar (3) untuk mengetahui seberapa besar pengaruh secara bersama-sama kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap mutu sekolah dasar di Kecamatan Tahunan Kabupaten Jepara.

Populasi penelitian ini guru SD Negeri di Kecamatan Tahunan Kabupaten Jepara yang berjumlah 301 orang. Sampel sebanyak 75 orang dengan menggunakan teknik *proportional random sampling*. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode kuesioner. Analisis data deskriptif, uji prasyarat dan uji hipotesis yang meliputi analisis regresi linier sederhana dan regresi ganda menggunakan program *SPSS for Window Release 16*.

Hasil penelitian untuk variabel kepemimpinan kepala sekolah diperoleh: rata-rata = 109,93, untuk variabel motivasi kerja guru diperoleh: rata-rata = 113,83, sedangkan untuk variabel mutu sekolah diperoleh: rata-rata = 116,75. Untuk uji hipotesis diperoleh: (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap mutu sekolah yang dinyatakan dengan persamaan $Y = 40,406 + 0,694 X_1$, kekuatan korelasi sebesar 0,872 dengan kontribusi sebesar 0,761 atau 76,1%, (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja guru terhadap mutu sekolah yang dinyatakan dengan persamaan $Y = 52,072 + 0,568 X_2$ kekuatan korelasi sebesar 0,723 dengan kontribusi sebesar 0,523 atau 52,3%, dan (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama terhadap mutu sekolah yang dinyatakan dengan persamaan $Y = 27,777 + 0,544 X_1 + 0,257 X_2$, kekuatan korelasi sebesar 0,912 dengan kontribusi sebesar 0,832 atau 83,2%.

Kata kunci : *kepemimpinan, motivasi, mutu sekolah*

PENDHULUAN

Pendidikan adalah modal dasar untuk menciptakan sumber daya manusia yang unggul. Dunia pendidikan yang utama adalah sekolah yang merupakan salah satu lembaga alternatif pelayanan pendidikan. Sekolah sebagai suatu lembaga tentunya memiliki visi, misi, tujuan dan fungsi. Untuk mengemban misi, mewujudkan visi, mencapai tujuan, dan menjalankan fungsinya sekolah memerlukan tenaga profesional, tata kerja organisasi dan sumber-sumber yang mendukung baik finansial maupun non finansial. Sekolah pada dasarnya merupakan sebuah lembaga sebagai

sarana untuk melaksanakan pendidikan harus bisa melaksanakan fungsinya dengan optimal dan perannya agar bisa menyiapkan generasi muda yang handal sebelum mereka terjun di masyarakat.

Input sekolah merupakan modal awal untuk mewujudkan mutu yang baik. Input sekolah dapat berupa peserta didik dan guru serta sarana dan prasarana yang mendukung proses pembelajaran. Input peserta didik yang memenuhi standar penerimaan peserta didik baru dari pemerintah memungkinkan untuk sekolah tersebut mengeluarkan output yang baik pula. Input guru berkaitan dengan segalanya yang melekat pada diri guru yang akan direkrut. Guru yang sesuai dengan standar yang ditetapkan pemerintah dalam undang-undang guru dan dosen akan dapat membawa proses pembelajaran yang aktif, efektif, inovatif, dan menyenangkan. Sekolah yang mempunyai input peserta didik yang baik, diproses oleh guru dengan kreatifitas tinggi dengan dukungan sarana prasarana yang memadai akan mampu mengeksplorasi semua kemampuan/bakat-bakat peserta didik yang terpendam, sehingga peserta didik dapat berkembang dengan maksimal dan dapat berprestasi baik akademik maupun non akademik.

Mutu sekolah merupakan gambaran dan karakteristik yang menyeluruh tentang sebuah sekolah. Mutu sekolah dapat dilihat dari input, proses, dan hasil pendidikan yang terdapat di suatu sekolah. Input pendidikan berupa sumber daya dan perangkat lunak. Sumber daya meliputi sumber daya manusia yakni: kepala sekolah, guru, karyawan dan siswa. Perangkat lunak meliputi struktur organisasi sekolah, peraturan perundang-undangan, deskripsi tugas, rencana, program, dan sebagainya. Proses pendidikan meliputi proses pengambilan keputusan, proses pengelolaan kelembagaan, proses pengelolaan program, proses belajar mengajar, dan monitoring serta evaluasi. Hasil pendidikan mengacu pada prestasi yang dicapai oleh sekolah pada setiap kurun waktu tertentu baik prestasi akademik maupun non akademik. Prestasi akademik dapat dilihat dari hasil ujian sekolah. Prestasi non akademik, seperti prestasi di cabang olahraga, seni, keterampilan, dan lain-lain.

Mutu sekolah menjadi salah satu daya tarik tersendiri bagi stakeholder dan sekolah yang lebih tinggi. Mutu sekolah merupakan salah satu pilar pengembangan sumber daya manusia (SDM), yang bermakna strategis bagi pembangunan nasional.

Artinya, masa depan bangsa sangat bergantung kepada mutu pendidikan masa kini, dan pendidikan bermutu akan terwujud jika pendidikan di sekolah juga bermutu.

Kenyataannya, dalam dua dasa warsa terakhir ini kualitas pendidikan secara nasional masih belum menunjukkan tanda-tanda menggembirakan. Dalam konteks pendidikan, pengertian “kualitas mengacu kepada proses pendidikan dan hasil pendidikan” (Umaedi, 2006: 83). Kualitas/mutu dalam pengertian proses, terkait dengan masih belum meratanya fasilitas yang dimiliki sekolah seperti bahan ajar, sarana sekolah, dukungan administrasi dan sumber daya lainnya. Kualitas/mutu dalam pengertian hasil pendidikan tercermin dalam perolehan rata-rata hasil ujian sekolah yang belum sesuai harapan. Di samping itu Standar Kelulusan (SKL) yang ditetapkan sangat rendah. Sebagian besar lulusan kurang memiliki kesiapan untuk melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi.

Sekolah memiliki peran dan fungsi yang sangat esensial bagi perkembangan pribadi peserta didik, masyarakat dan bangsa, serta tingginya harapan masyarakat terhadap sekolah ada satu realita yang masih jauh dari apa yang diharapkan oleh masyarakat. Hal itu tercermin dari rendahnya kualitas lulusan sekolah yang diekspresikan dengan banyaknya pengangguran lulusan sekolah dan timbulnya gejala-gejala kemerosotan mental dan moral dalam kehidupan sehari-hari. Bahkan dalam realita keseharian terlihat meningkatnya kejahatan-kejahatan sebagai cerminan masih rendahnya kualitas sumber daya manusia bangsa kita.

Rendahnya mutu sekolah dilihat dari segi nilai ujian sekolah terjadi karena beberapa faktor, diantaranya faktor intern dan ekstern. Faktor intern berasal dari diri siswa, kemungkinan tingkat kecerdasannya rendah dan motivasi belajarnya juga rendah. Faktor ekstern berasal dari luar siswa, diantaranya rendahnya kepemimpinan kepala sekolah, kurangnya sarana prasarana, dan kurangnya motivasi guru dalam melaksanakan pekerjaannya sebagai seorang guru. Kurangnya motivasi guru maka dalam pembelajaran di kelas masih banyak guru yang mengajar secara konvensional, apalagi guru-guru yang sudah menjelang pension, dalam pembelajaran sudah merasa nyaman dengan cara-cara tempo dulu. Kreativitas guru dalam pembelajaran masih rendah, Padahal sekarang ini banyak ditawarkan berbagai model pembelajaran yang kooperatif sehingga pembelajaran dapat aktif, kreatif, efektif, dan menyenangkan. Kepala sekolah sebagai motor penggerak di sekolah

kurang memfasilitasi guru-guru untuk dapat meningkatkan ilmu dan pengetahuannya. Di era yang modern ini semua serba mudah diakses melalui teknologi informatika. Guru-guru yang belum sempat mendapatkan berbagai ilmu pembelajaran dari pelatihan, seyogyanya difasilitasi untuk dapat menggunakan teknologi informatika dalam menimba berbagai model pembelajaran sehingga dapat diterapkan dalam pembelajaran. Kepala sekolah yang kurang memahami akan tugas pokok dan fungsinya sebagai seorang kepala sekolah maka kurang dapat menggerakkan segenap sumber daya yang ada untuk kemajuan sekolah.

Banyak faktor yang mempengaruhi mutu pendidikan, diantaranya faktor kurikulum, kebijakan pendidikan, fasilitas pendidikan, aplikasi teknologi informasi dan komunikasi dalam dunia pendidikan, khususnya dalam proses pembelajaran di kelas, di laboratorium, dan lingkup belajar lainnya melalui fasilitas internet, aplikasi metode, strategi, dan pendekatan pendidikan yang mutakhir dan modern, metode evaluasi pendidikan yang tepat, biaya pendidikan yang cukup, manajemen pendidikan yang dilakukan secara profesional, tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang profesional. Standar nasional pendidikan yang tepat untuk seluruh kalangan penyelenggara pendidikan perlu ditetapkan sebagai acuan norma dalam pendidikan.

Untuk menghasilkan mutu sekolah yang baik maka kepala sekolah berada pada garda terdepan dengan dibantu semua guru dan staf yang menjadi bawahannya. Sebagai orang yang ada pada jajaran terdepan di sekolah tentunya kepala sekolah mempunyai peran yang sangat penting bagi kemajuan pendidikan di sekolahnya. Semua personel dan fasilitas yang ada tidak akan berarti apa-apa tanpa pengelolaan dan pemberdayaan dari kepala sekolah. Oleh karenanya, yang bertugas untuk mengkoordinasikan berbagai upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan di sekolah adalah kepala sekolah. Sebagai pimpinan satuan pendidikan, kepala sekolah memiliki fungsi dan peranan yang sama dengan manajer-manajer unit kerja atau perusahaan lainnya. Bahkan kepala sekolah mempunyai tugas yang lebih dan tidak ringan bila dibandingkan dengan pimpinan sebuah perusahaan yang hanya memproduksi barang-barang benda mati. Kepala sekolah lebih dari itu karena yang dipimpin dan dikelolanya dalam lembaga pendidikan adalah manusia, yang tentunya mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, dan karakter yang berbeda-beda.

Kepemimpinan kepala sekolah mempunyai kedudukan yang menentukan dalam mencapai keberhasilan sekolah. Bila kepala sekolah mampu memberdayakan semua potensi yang ada maka akan sampailah ke arah tujuan yang dicita-citakan, dan sebaliknya bila kepala sekolah tidak memiliki kemampuan maka akan terciptalah suatu keterpurukan. Dengan demikian tampak begitu kuatnya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap mutu sekolah sehingga sangat logis jika rendahnya mutu sekolah salah satunya disebabkan karena kepemimpinan kepala sekolah yang belum memenuhi kriteria. Dikemukakan oleh Mulyasa (2011:158) bahwa : “Kegagalan dan keberhasilan sekolah banyak ditentukan oleh kepala sekolah, karena kepala sekolah merupakan pengendali dan penentu arah yang hendak ditempuh oleh sekolah menuju tujuannya.”

Faktor lain yang dapat meningkatkan mutu sekolah adalah motivasi kerja guru. Seorang guru dapat bekerja secara profesional jika pada dirinya terdapat motivasi yang tinggi. Guru yang memiliki motivasi yang tinggi biasanya akan melaksanakan tugasnya dengan penuh semangat dan tanggung jawab, karena ada motif-motif atau tujuan tertentu yang melatarbelakangi tindakan tersebut. Motif itulah sebagai faktor pendorong yang memberi kekuatan kepada guru, sehingga ia mau dan rela bekerja keras.

Seorang guru yang matang sadar betul akan tugas pokok dan fungsinya, sehingga dia akan memiliki jurnal kegiatan harian dan akan menjadi ukuran prestasinya dari hari ke hari. Guru yang demikian akan banyak berkontribusi dalam pencapaian tujuan yang ditetapkan, akan membawa peserta didiknya berprestasi, sehingga berdampak pada peningkatan mutu sekolah.

Mutu dalam pendidikan bukanlah barang tetapi layanan, di mana mutu harus memenuhi kebutuhan, harapan dan keinginan semua pihak/pemakai dengan fokus utamanya terletak pada peserta didik. Mutu pendidikan berkembang seiring dengan tuntutan kebutuhan hasil pendidikan yang berkaitan dengan kemajuan ilmu dan teknologi yang melekat pada wujud pengembangan kualitas sumber daya manusia.

Pengertian mutu secara umum adalah gambaran atau karakteristik menyeluruh dari barang - barang dan jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan yang ditentukan dalam konteks pendidikan. Pengertian mutu mencakup Input, proses dan output pendidikan (Depdiknas,

2001:25). Input pendidikan adalah segala sesuatu yang dibutuhkan untuk berlangsungnya proses yang berupa sumber daya dan perangkat lunak serta harapan-harapan sebagai pemandu bagi berlangsungnya proses. Input sumber daya meliputi sumber daya manusia (kepala sekolah, guru termasuk guru BP, karyawan dan siswa) dan sumber daya selebihnya (peralatan, perlengkapan, uang, bahan, dan sebagainya). Input perangkat lunak meliputi struktur organisasi sekolah, peraturan perundang-undangan, deskripsi tugas, rencana, program, dan sebagainya. Input harapan berupa visi, misi, tujuan, dan sasaran-sasaran yang ingin dicapai oleh sekolah. Kesiapan input sangat diperlukan agar proses dapat berlangsung dengan baik. Tinggi rendahnya mutu input dapat diukur dari tingkat kesiapan input. Makin tinggi tingkat kesiapan input, makin tinggi pula mutu input tersebut.

Proses pendidikan merupakan berubahnya sesuatu menjadi sesuatu yang lain. Dalam pendidikan berskala mikro (tingkat sekolah), proses yang dimaksud adalah proses pengambilan keputusan, proses pengelolaan kelembagaan, proses pengelolaan program, proses belajar mengajar, dan monitoring dan evaluasi, dengan catatan bahwa proses belajar mengajar memiliki tingkat kepentingan tertinggi dibandingkan dengan proses-proses lainnya.

Mutu dalam konteks hasil pendidikan mengacu pada prestasi yang dicapai sekolah pada setiap kurun waktu tertentu. Prestasi yang dicapai atau hasil pendidikan (*student achievement*) dapat berupa hasil tes kemampuan akademis. Dapat pula prestasi di bidang lain, seperti prestasi di cabang olahraga, seni, keterampilan, dan lain-lain. *Outcome* dinyatakan bermutu apabila lulusan diterima disekolah yang berkualitas, diterima di dunia kerja, dan semua pihak mengakui kehebatan lulusan dan merasa puas dengan kompetensi yang dimiliki oleh lulusan. Antara input, proses dan output pendidikan yang bermutu saling berhubungan. Akan tetapi agar proses yang baik itu tidak salah arah, maka mutu dalam artian hasil (output) harus dirumuskan dan harus jelas target yang akan dicapai dalam tiap tahun ataupun dalam kurun waktu tertentu. Prestasi yang dicapai atau hasil pendidikan dapat berupa hasil tes kemampuan akademik dan non akademik.

Mutu mencakup Input, proses dan output pendidikan (Depdiknas, 2001:25). Input pendidikan adalah segala sesuatu yang harus tersedia karena dibutuhkan untuk berlangsungnya proses yang berupa sumber daya dan perangkat lunak serta harapan-

harapan sebagai pemandu bagi berlangsungnya proses. Proses pendidikan merupakan berubahnya sesuatu menjadi sesuatu yang lain. Output pendidikan adalah prestasi sekolah yang dihasilkan dari proses/perilaku sekolah. Selain input, proses, dan output, mutu sekolah juga terkait dengan *outcome* yang merupakan keterserapan lulusan sekolah ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi maupun ke dunia kerja.

Upaya peningkatan mutu dan perluasan pendidikan membutuhkan sekurang-kurangnya tiga faktor utama, yaitu (1) kecukupan sumber-sumber pendidikan dalam arti kualitas tenaga kependidikan, biaya dan sarana belajar; (2) mutu proses belajar mengajar yang mendorong siswa belajar efektif; dan (3) mutu keluaran dalam bentuk pengetahuan, sikap keterampilan, dan nilai-nilai. Jadi kecukupan sumber, mutu proses belajar mengajar, dan mutu keluaran akan dapat terpenuhi jika dukungan biaya yang dibutuhkan dan tenaga profesional kependidikan dapat disediakan di sekolah.

Dalam pengelolaan sekolah yang efektif dan berorientasi pada mutu pendidikan memerlukan suatu komitmen yang penuh kesungguhan dalam peningkatan mutu, berjangka panjang dan membutuhkan penggunaan peralatan dan teknik-teknik tertentu. Komitmen tersebut harus didukung oleh dedikasi yang tinggi terhadap mutu melalui penyempurnaan proses yang berkelanjutan oleh semua pihak yang terlibat.

Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin harus mampu memberikan pengaruh kepada orang lain. Seorang pemimpin mempunyai sifat yang unggul yang mampu membawa orang lain pada suatu kondisi tertentu. Seorang kepala sekolah harus mampu mempengaruhi orang lain menuju suatu perubahan sesuai dengan tuntutan situasi yang ada. Kepemimpinan adalah suatu untuk memberikan pengaruh secara sosial kepada orang lain, sehingga orang lain tersebut menjalankan suatu proses sebagaimana yang diinginkan oleh seorang pemimpin.

Menurut Tilaar (2009: 21) "Di dalam suatu organisasi, kepemimpinan (*leadership*) merupakan unsur yang penting di dalam keberhasilan organisasi tersebut". Di era desentralisasi ini, diperlukan pemimpin-pemimpin pendidikan dalam jumlah besar dan profesional untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kepala sekolah selaku manajer pendidikan perlu digembleng dari para

pakar pendidikan dan pakar bisnis agar mempunyai pengalaman mengenai praktik manajemen yang sehat dan berhasil.

Sesuai dengan pendapat Mukhtar dan Iskandar (2011: 79) bahwa "Kepala Sekolah selaku pemimpin secara langsung merupakan contoh nyata dalam aktivitas kerja bawahannya". Penampilan, sikap, dan tutur sapa kepala sekolah akan dipotret oleh bawahannya, dan selanjutnya akan ditiru bawahannya. Kepala sekolah yang rajin, cermat, jujur, bertanggung jawab, dan peduli terhadap bawahannya berdampak pada sikap dan perilaku bawahannya. Beban kepala sekolah tidak ringan, ia harus bisa mengkoordinasi sistem kerja yang mampu memuaskan berbagai pihak. Meskipun demikian kepala sekolah harus memiliki skala prioritas kerja dengan tidak mengabaikan tugas pokoknya sebagai seorang kepala sekolah.

Peter Senge dalam Muhadi (2009: 113) mengemukakan bahwa "perilaku kepemimpinan kepala sekolah meliputi: pencipta *learning organization*, penentu arah program, melaksanakan program supervisi, menunjukkan sifat-sifat kepemimpinan, agen perubahan, melaksanakan motivasi bagi personil. Motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Keberhasilan dan kegagalan pendidikan memang sering dikaitkan dengan motivasi kerja guru. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh mendatang jika harapan itu menjadikenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan motivasi kerjanya.

Menurut teori Dua Faktor dari Herzberg membagi karyawan menjadi dua golongan besar yakni mereka yang termotivasi oleh faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor motivasional yang bersifat intrinsik maupun faktor pemeliharaan yang bersifat ekstrinsik dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja. Termasuk faktor motivasional yang bersifat intrinsik adalah prestasi yang dicapai, pengakuan, dunia kerja, tanggung jawab dan kemajuan. Termasuk ke dalam faktor pemeliharaan yang bersifat ekstrinsik adalah hubungan interpersonal antara atasan dan bawahan, teknik supervisi, kebijakan administratif, kondisi kerja, dan kehidupan pribadi. Kedua faktor tersebut berpengaruh besar terhadap motivasi seseorang. Meskipun

demikian bukanlah sesuatu yang mutlak dapat dikuantifikasi, karena motivasi berhubungan dengan berbagai komponen yang sangat kompleks.

Motivasi kerja seorang guru tidak selamanya tinggi dan tidak selamanya rendah. Banyak faktor yang mempengaruhi, salah satunya seperti yang dikemukakan oleh Soekidjo (2009: 125) bahwa “gaji atau intensif adalah alat yang paling ampuh untuk meningkatkan motivasi kerja, dan selanjutnya dapat meningkatkan kinerja para karyawan di suatu organisasi kerja”. Gaji atau upah merupakan faktor dominan dalam mencapai kepuasan kerja bagi seorang pegawai/guru.

Motivasi kerja adalah daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin kepada sekolah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Indikator motivasi kerja meliputi: faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik antara lain meliputi: prestasi yang ingin dicapai, pengakuan, tanggung jawab, kepuasan kerja keinginan, faktor ekstrinsik antara lain meliputi: hubungan interpersonal antara atasan dan bawahan, teknik supervisi, kebijakan sekolah, kondisi kerja, dan gaji.

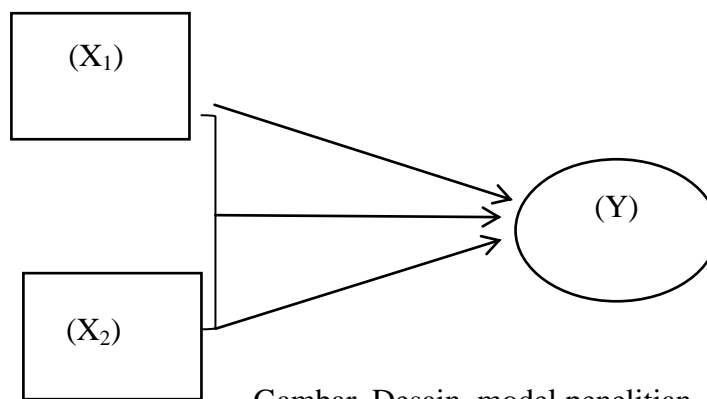
Kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan yang harus dimiliki oleh seseorang kepala sekolah untuk mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan orang lain dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia untuk mengikuti kehendaknya, dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan. Kepala sekolah bisa menggerakkan, mengerahkan, membimbing, melindungi, memberi teladan, memberi dorongan, dan memberi bantuan terhadap sumber daya manusia yang ada di suatu sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan kepala sekolah yang meliputi kemampuan untuk menggerakkan sumber daya, pencipta learning organization, penentu arah program, melaksanakan supervise, menunjukkan sifat-sifat kepemimpinan, agen perubahan, dan memotivasi personil sekolah, merupakan salah satu aspek penting yang berpengaruh terhadap mutu sekolah.

Kepala sekolah yang dapat melaksanakan kepemimpinannya secara maksimal, akan mendorong guru untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai seorang pendidik dengan penuh tanggung jawab. Guru-guru akan bekerja keras untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan oleh sekolah. Guru-guru akan

termotivasi untuk mewujudkan sekolah meraih prestasi baik akademik maupun non akademik. Dengan demikian jelas bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru berpengaruh besar terhadap mutu sekolah.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan menggunakan metode analisis deskriptif. Tujuan dari penelitian deskriptif adalah untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan yang berkaitan dengan *current status* dari subyek yang diteliti dan menggunakan metode kuantitatif untuk mencari pengaruh antar variabel yang diteliti. Desain penelitian tentang pengaruh peran kepala sekolah dan iklim organisasi sekolah terhadap motivasi kerja guru tampak pada gambar dibawah ini.



Gambar. Desain model penelitian

Keterangan:

X₁ = Kepemimpinan kepala sekolah

X₂ = Motivasi Kerja

Y = Mutu Sekolah

Populasi dalam penelitian ini adalah guru Sekolah Dasar Negeri yang tersebar di Kecamatan Tahunan Kabupaten Jepara. Sampel dalam penelitian ini menurut rumus Isacc dan Michael (Sugiyono, 2010: 126) dengan taraf kesalahan sebesar 5% besarnya adalah 75 responden. Pengambilan sampel dengan teknik *proportional random sampling*.

Dalam penelitian ini teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah angket (kuesioner). Kuesioner penelitian ini menggunakan skala Likert, yaitu untuk mengukur mengenai sikap, pendapat dan persepsi guru tentang masalah yang menjadi variabel penelitian yang terdiri atas variabel.

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan analisis butir, skor yang ada pada tiap butir dikorelasikan dengan rumus uji korelasi *Product Moment* dari Karl Pearson. Pernyataan pada kuesioner dinyatakan valid atau tidak, apabila nilai r yang diperoleh (r_{hitung}) dibandingkan dengan (r_{tabel}) dengan taraf signifikan 5% apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ lebih besar dari 0,361.

Uji reliabilitas instrumen menggunakan teknik *Cronbach Alpha*. Nilai batas yang digunakan adalah nilai r *product moment* pada taraf signifikansi 5%. Jika harga $r_{hitung} > 0,70$ maka instrument tersebut reliable, dan sebaliknya jika harga $r_{hitung} < 0,70$ maka dikatakan instrument tersebut tidak reliabel.

Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data suatu variabel penelitian mengikuti distribusi data yang normal atau tidak. Uji normalitas data penelitian ini menggunakan uji normalitas “*goodness of fit*” dari Kolmogorov-Smirnof, karena data penelitian berskala ordinal (Santoso, 1999: 311). Data dikatakan berdistribusi normal jika nilainya $> 0,005$. Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel yaitu variabel bebas dengan variabel terikat mempunyai hubungan yang linear. Untuk mengetahui linier atau tidak dapat dilakukan dengan melihat pada angka signifikansi *Deviation From Linearity*. Jika signifikansi *Deviation From Linearity* lebih besar dari 0,05 ($> 0,05$), berarti mempunyai hubungan linier.

Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel bebas dengan satu variabel terikat. Dalam penelitian ini analisis regresi sederhana digunakan untuk menguji hipotesis tunggal antara satu variabel bebas (X) dengan satu variabel terikat (Y) yaitu: dengan persamaan regresi dirumuskan : $\hat{Y} = a + bX$. Regresi ganda dalam penelitian ini digunakan untuk menguji hipotesis dua atau lebih variabel bebas (X) dengan satu variabel terikat (Y) dengan persamaan $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Menurut hasil penelitian menghasilkan: dari 75 responden yang telah menjawab angket yang disebarakan peneliti tentang kepemimpinan kepala sekolah, dengan rincian bahwa 2,7% responden termasuk dalam kategori sangat rendah, 10,7% responden termasuk rendah, 46,7% responden termasuk dalam kategori

sedang, 28,0% responden termasuk dalam kategori tinggi, dan 12,0% responden termasuk dalam kategori sangat tinggi. Karena rata-rata skor kepemimpinan kepala sekolah adalah 109,93, maka skor tersebut termasuk dalam kategori sedang.

Dari 75 responden yang telah menjawab angket yang disebarakan peneliti tentang motivasi kerja guru, dengan rincian bahwa 6,7 % responden termasuk dalam kategori sangat rendah, 9,3% responden termasuk rendah, 57,3% responden termasuk dalam kategori sedang, 17,3% responden termasuk dalam kategori tinggi, dan 9,3% responden termasuk dalam kategori sangat tinggi. Karena rata-rata skor motivasi kerja guru adalah 113,83, maka skor tersebut termasuk dalam kategori sedang.

Dari 75 responden yang telah menjawab angket yang disebarakan peneliti tentang mutu sekolah, dengan rincian bahwa 13,3 % responden termasuk dalam kategori sangat rendah, 36,0% responden termasuk rendah, 25,3% responden termasuk dalam kategori sedang, 14,7% responden termasuk dalam kategori tinggi, dan 10,7% responden termasuk dalam kategori sangat tinggi. Karena rata-rata skor motivasi kerja guru adalah 116,75, maka skor tersebut termasuk dalam kategori sedang.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dideskripsikan bahwa dari 75 responden yang telah menjawab angket yang disebarakan peneliti tentang kepemimpinan kepala sekolah, secara keseluruhan diperoleh (1) skor tertinggi 138, (2) skor terendah 70, dan (3) rata-rata = 109,93, (4) 1,7 % responden memperoleh skor dalam kategori sangat rendah, (5) 12,0 % responden memperoleh skor dalam kategori sangat tinggi, dan rata-rata skor kepemimpinan kepala sekolah dalam kategori sedang.

Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel kepemimpinan kepala sekolah dengan mutu sekolah. Artinya semakin tinggi kepemimpinan kepala sekolah guru semakin tinggi pula mutu sekolahnya. Besarnya kontribusi antara variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap variabel mutu sekolah adalah sebesar 0,761 atau sebesar 76,1 %.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dideskripsikan bahwa dari 75 responden yang telah menjawab angket yang disebarakan peneliti tentang motivasi kerja guru, secara keseluruhan diperoleh (1) skor tertinggi 143, (2) skor terendah 77, (3) rata-rata = 113,83, (4) 6,7 % responden memperoleh skor dalam kategori sangat rendah (5)

9,3% responden memperoleh skor dalam kategori sangat tinggi, dan (6) rata-rata skor motivasi kerja guru dalam kategori sedang.

Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa hubungan motivasi kerja guru dengan mutu sekolah signifikan atau diterima kebenarannya. Dengan demikian dapat dimaknai bahwa setiap kenaikan satu satuan kepemimpinan kepala sekolah akan menaikkan mutu sekolah sebesar 0,568 pada konstanta 52,072.

Adapun kekuatan hubungan antara motivasi kerja gurudengan mutu sekolah dinyatakan dengan koefisien korelasi *product moment* sebesar 0,723. Karena nilai sig. (2-tailed) = 0,00 \leq 0,05, maka terdapat hubungan yang signifikan antara variabel motivasi kerja guru dengan mutu sekolah. Artinya semakin tinggi motivasi kerja semakin tinggi pula mutu sekolah. Besarnya kontribusi antara variabel motivasi kerja guru terhadap variabel mutu sekolah adalah sebesar 0,523 atau sebesar 52,3 %.

Hal tersebut juga sesuai dengan penelitian Jamari pada tahun 2004 yang berjudul “Pengaruh supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Mutu Sekolah” yang menyatakan bahwa motivasi kerja guru berpengaruh positif terhadap mutu sekolah.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dideskripsikan bahwa dari 75 responden, secara keseluruhan diperoleh (1) skor tertinggi 138, (2) skor terendah 97, (3) rata-rata = 116,75, (4) 13,3% responden memperoleh skor dalam kategori rendah, (5) 10,7% responden memperoleh skor dalam kategori sangat tinggi, dan (6) rata-rata skor mutu sekolah termasuk dalam kategori sedang.

Hasil analisis regresi ganda antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap mutu sekolah dapat diketahui bahwa hubungan kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru dengan mutu sekolah diterima kebenarannya.

Penelitian ini menemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja guru dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap mutu sekolah kepemimpinan kepala sekolah memberikan kontribusi sebesar 76,1% terhadap mutu sekolah dan motivasi kerja gurumemberikan kontribusi sebesar 52,3% terhadap mutu sekolah. Sedangkan motivasi kerja guru dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 83,2% terhadap mutu sekolah.

Kepemimpinan Kepala Sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama berhubungan positif dan signifikan dengan mutu sekolah dasar di Kecamatan Tahunan Kabupaten Jepara. Ini berarti semakin baik kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru maka akan diikuti oleh peningkatan mutu sekolah dasar di Kecamatan Tahunan Kabupaten Jepara.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Berdasarkan hasil analisis deskripsi diketahui bahwa rata-rata skor kepemimpinan kepala sekolah dasar di Kecamatan Tahunan adalah sebesar 109,93 termasuk dalam kategori sedang. Motivasi kerja guru skor rata-ratanya sebesar 113,93 termasuk kategori sedang. Nilai rata-rata mutu sekolah sebesar 116,75 termasuk kategori sedang.
2. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap mutu sekolah dasar di Kecamatan Tahunan Kabupaten Jepara. Ini berarti bahwa setiap peningkatan kepemimpinan kepala sekolah akan cenderung diikuti dengan peningkatan mutu sekolah dasar di Kecamatan Tahunan Kabupaten Jepara. Nilai korelasinya sebesar 0,872 menunjukkan adanya pengaruh yang kuat kepemimpinan kepala sekolah terhadap mutu sekolah.
3. Motivasi kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap mutu sekolah dasar. Ini berarti bahwa peningkatan motivasi kerja guru akan cenderung diikuti oleh mutu sekolah dasar di Kecamatan Tahunan. Nilai koefisien pengaruhnya sebesar 0,723 menunjukkan adanya pengaruh yang kuat motivasi kerja guru terhadap mutu sekolah dasar.
4. Kepemimpinan Kepala Sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama berhubungan positif dan signifikan dengan mutu sekolah dasar di Kecamatan Tahunan Kabupaten Jepara. Ini berarti semakin baik kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru maka akan diikuti oleh peningkatan mutu sekolah dsar di Kecamatan Tahunan Kabupaten Jepara.

Saran

1. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa untuk variabel kepemimpinan kepala sekolah, indikator yang memiliki rata-rata skor paling tinggi adalah indikator melaksanakan administrasi dan supervisi. Indikator dengan skor terendah adalah penentu arah program. Untuk itu kepala sekolah perlu meningkatkan kemampuannya dalam menentukan arah program sekolah. Kepala sekolah hendaknya mampu menentukan program-program yang akan direncanakan dan dilaksanakan di sekolah dasar yang dia pimpin.
2. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel motivasi kerja guru, indikator yang memiliki skor paling tinggi adalah indikator gaji. Indikator dengan skor terendah adalah pengakuan. Untuk itu seorang guru perlu meningkatkan prestasi kerjanya agar memperoleh pengakuan baik dari teman sejawat maupun dari atasan.
3. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel mutu sekolah indikator yang memiliki skor paling tinggi adalah indikator prestasi non akademik. Indikator dengan skor terendah adalah pada proses penilaian pembelajaran. Untuk itu sekolah dalam hal ini guru perlu meningkatkan proses penilaian pembelajaran. Penilaian pembelajaran bermanfaat untuk mengukur sejauhmana ketercapaian tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2003. *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Danim, Sudarwan. 2007. *Kinerja Staf dan Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Daryanto. 2003. *Konsep Dasar Manajemen di sekolah*. Yogyakarta: Gavamedia
- Depdiknas. 2001. "Peran Masyarakat dalam Peningkatan Mutu Pendidikan" (online), Volume 5, Nomor1, Juni 2013. Diakses 26 April 2016
- Depdiknas. 2014. "Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa". Jakarta: Gramedia
- .Hadis Nurhayati. 2010. "Manajemen Mutu Pendidikan". Bandung: Alfabeta.
- Komariah, Triatna. 2008. *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyasa. 2011. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: Remaja Rodakarya Offset.

- Muhaimin, Suti'ah, Sugeng Listyo Prabowo. 2010. *Manajemen Pendidikan*. Jakarta: Kencana.
- Mukhtar, Iskandar. 2009. *Orientasi baru Supervisi Pendidikan*. Jakarta: Gaung Persada.
- Nawawi, Hadari. 2002. *Pemimpin yang Efektif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Purwanto, M. Ngalm. 2006. *Psikologi Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Riduwan. 2006. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Rohiat. 2012. *Manajemen Sekolah Teori Dasar dan Praktik*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. 2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sudrajat, Hari. 2003. *Pendidikan Berbasis Luas (BBE) yang Berorientasi pada Kecakapan Hidup (Life Skills)*. Bandung: Cipta Cemas Grafika.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Soekidjo, Notoatmodjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Syafaruddin, Alwi. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Startegi Keunggulan Kompetitif*. Yogyakarta. Badan Penerbit Fakultas Ekonomi.
- Tilaar, H.A.R. 2009. *Kekuasaan dan Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Tony Bush, Marianne Coleman. 2012. *Manajemen Mutu Kepemimpinan Pendidikan*. Yogyakarta: IRCisoD
- Umaedi. 2006. *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*. Jakarta. Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Dirjen pendidikan Dasar dan Menengah, Direktorat Pendidikan Menengah Umum.
- Uno, Hamzah B. 2008. *Perencanaan Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Usman, Husaini. 2012. *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Wahjosumidjo. 2011. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Kharisma Putra Utama Offset.