

KONTRIBUSI GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI BERPRESTASI GURU TERHADAP MUTU PENDIDIKAN DI GUGUS RAMA 2 UPT DISDIKPORA KECAMATAN KEMBANG KABUPATEN JEPARA

Dewi Puspita Sari

PPs Manajemen Pendidikan IKIP PGRI Semarang

Jl. Lingga Raya No. 6 Dr. Cipto Semarang

Telepon: 085743109457

Abstract.The problems of this study are: (1) Is there any contribution of the principal's leadership style to the quality of education.? (2) Is there any contribution of the achievement motivation of the teachers to the quality of education? (3) Is there any contribution of the principal's leadership style and the achievement motivation of the teachers simultantly to the quality of education?The population of this study was all the teachers in Rama 2 Cluster UPT Department of Education, Youth and Sports, Kembang District, of Jepara Regency with the sample of 43 people. The method used in this study is a quantitative descriptive through questionnaires with type of correlational research. Based on the description of the data, analysis and discussion of the hypotheses in this study, it can be concluded that: (1) there is a contribution of the principal's leadership style to the quality of education by providing an effective contribution of 18.2%. (2) There is a contribution of the achievement motivation to the quality of education by providing an effective contribution of 30.3%. (3) There is contribution of principal's leadership style and the achievement motivation on the quality of education by providing an effective contribution at 32.2%.

Abstrak.Permasalahan dalam penelitian ini adalah (1) Apakah ada kontribusi gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap mutu pendidikan? (2) Apakah ada kontribusi motivasi berprestasi guru terhadap mutu pendidikan? (3) Apakah ada kontribusi gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi guru secara bersama-sama terhadap mutu pendidikan?Populasi penelitian ini adalah semua guru di Gugus Rama 2 UPT Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga, Kecamatan Kembang, Kabupaten Jepara dengan jumlah sampel 43 orang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif melalui angket/kuesioner. Berdasarkan deskripsi data, analisis hipotesis dan pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa: (1) Terdapat kontribusi gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap mutu pendidikan dengan memberikan sumbangan yang efektif yaitu 18,2%. (2) Terdapat kontribusi pemberian motivasi berprestasi terhadap mutu pendidikan dengan memberikan sumbangan yang efektif sebesar 30,3%. (3) Terdapat kontribusi gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi terhadap mutu pendidikan dengan memberikan sumbangan yang efektif sebesar 32,2%.

Kata-kata Kunci: gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi berprestasi guru, mutu pendidikan.

PENDAHULUAN

Tidak dapat dipungkiri bahwa mutu pendidikan di Indonesia seperti yang bisa peneliti amati di Gugus Rama 2 UPT Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kecamatan Kembang Kabupaten Jepara masih kurang baik. Hal ini diindikasikan oleh fakta tentang sarana dan prasarana sekolah yang terbatas, kurikulum sekolah yang tidak tepat sasaran, banyaknya peserta didik yang belum dapat mencapai nilai Kriteria Ketuntasan Minimal (KKM). Dari hasil temuan ini maka peneliti bisa lihat nilai tes tengah semester dan semester dari siswa sangat rendah. Kenyataan ini disebabkan karena proses pembelajaran yang belum sesuai standar pembelajaran, guru mengajar hanya menggunakan LKS bahkan masih ditemukan banyak guru dalam mengajar masih menggunakan metode pembelajaran ceramah. Selain itu partisipasi dari masyarakat terhadap pendidikan masih sangat rendah. (Sumber: wawancara dengan Kepala Sekolah di Gugus Rama 2 pada tanggal 19 Mei 2012).

Dengan keadaan yang demikian itu maka pencapaian prestasi siswa pun menjadi tidak memuaskan sehingga menyebabkan mutu pendidikan yang ada di sekolah tersebut masih rendah. Untuk mewujudkan output yang berkualitas, sekolah membutuhkan SDM yang profesional. Dengan keberadaan tenaga kependidikan yang professional merupakan keharusan, karena mereka akan dapat melaksanakan tugasnya secara profesional sehingga menghasilkan pendidikan yang bermutu dan tamatan yang lebih bermutu. Untuk dapat menjalankan tuntutan-tuntutan tersebut dengan baik menjadi sangat bergantung pada gaya kepemimpinan (*leadership*) yang dijalankan oleh kepala sekolah. Dalam pelaksanaannya untuk menerapkan kepemimpinan (*leadership*) yang berkualitas dalam mengelola sekolah seringkali tidak terwujud. Hal ini disebabkan oleh kurangnya kompetensi kepemimpinan (*leadership*) kepala sekolah. Dalam laporan penelitiannya, Usman (2001: 40) mengungkapkan bahwa permasalahan utama yang dihadapi oleh sekolah adalah tidak kompetennya kepala sekolah dalam memimpin sekolah.

Memang tidak mudah menjadi kepala sekolah, banyak hal yang harus dipahami, banyak masalah yang harus dipecahkan dan banyak strategi yang harus dikuasai. Karena dalam hal ini kepala sekolah harus benar-benar memperhatikan semua elemen yang terdapat pada sekolah misalnya kinerja guru, administrasi, murid-murid dan fasilitas-fasilitas yang dimiliki sekolah. Dalam hal ini kepala sekolah merupakan komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

Ketersediaan tenaga pendidik yang baik juga menjadi kontribusi yang baik pula untuk membentuk sumber daya insani yang baik. Oleh karena itu keberadaan tenaga kependidikan yang professional merupakan keharusan, karena mereka akan dapat melaksanakan tugasnya

secara profesional pula sehingga menghasilkan pendidikan yang bermutu dan tamatan yang lebih bermutu. Menjadi tenaga kependidikan yang profesional tidak akan terwujud begitu saja tanpa adanya motivasi di dalam diri mereka untuk mengembangkan diri, berprestasi, memperkaya ilmu yang dimiliki, mempelajari apa yang tidak dipahami, dan bertekad memajukan mutu pendidikan yang diberikan kepada anak didik.

Kenyataan yang terjadi selama ini adalah semakin sulit menemukan guru dengan motivasi yang tinggi di dalam dirinya. Sejalan dengan perkembangan zaman, motivasi guru dalam berkarya tidak lagi motivasi yang muncul dari dalam dirinya melainkan motivasi yang berasal dari luar dirinya, seperti: gaji dan insentif (Sumber: Observasi pendahuluan di Kecamatan Kembang, Kabupaten Jepara).

Dengan melihat peran gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam mengarahkan sekolah mencapai tujuan dan peran motivasi berprestasi guru dalam proses interaksi belajar-mengajar, maka gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi guru merupakan dua hal yang harus diperhatikan dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan. Oleh karena itu, peneliti terdorong untuk melakukan penelitian ini dengan judul: “Kontribusi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi Guru terhadap Mutu Pendidikan di Gugus Rama 2 UPT Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kecamatan Kembang Kabupaten Jepara”.

METODE

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode deskriptif kuantitatif, karena penelitian yang dilakukan adalah penelitian yang menekankan analisisnya pada data-data *numeric* (angka). Dengan jenis penelitian korelasional yang berguna menentukan, apakah ada kontribusi antara dua variabel atau lebih. Subyek dalam penelitian ini adalah semua guru di Gugus Rama 2 UPT Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kecamatan Kembang Kabupaten Jepara. Instrumen dalam penelitian ini adalah angket/kuesioner. Untuk mengukur setiap item instrumen dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *rating scale* (skala bertingkat) yaitu skala likert yang mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Skala likert dalam penelitian ini menggunakan lima skala berupa pernyataan positif yang digunakan untuk mengukur minat positif.

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik angket/kuesioner. Sebelum kuesioner disebar dalam penelitian, kuesioner tersebut diuji terlebih dahulu dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Maksud uji validitas dan reliabilitas alat ukur adalah agar nantinya didapat data yang representatif dalam penelitian.

Pengolahan data uji validitas dan uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan program *excel 2007*.

Teknik analisis data adalah suatu teknik yang dilakukan untuk menganalisis data hasil penelitian dalam rangka untuk membuktikan hipotesis. Untuk menganalisis data dalam penelitian ini digunakan teknik analisis deskriptif dan inferensial. Analisis deskriptif bertujuan untuk mengolah data yang diperoleh, kemudian disusun secara teratur agar lebih mudah dimengerti. Data dari setiap variabel dianalisis dengan analisis deskriptif untuk menentukan nilai rata-rata dan nilai simpangan baku. Kemudian data penelitian dikelompokkan menjadi 5 kategori yaitu kategori sangat tinggi, tinggi, cukup, rendah, dan sangat rendah. Analisis inferensial untuk menguji hipotesis penelitian tersebut dilakukan dengan menghitung koefisien korelasi, taraf signifikansi, koefisien determinasi dan analisis regresi dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS versi 20 Windows 2007.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Mutu Pendidikan

Menurut Sudradjad (2005: 17) pendidikan yang bermutu adalah pendidikan yang mampu menghasilkan lulusan yang memiliki kemampuan atau kompetensi, baik kompetensi akademik maupun kompetensi kejuruan, yang dilandasi oleh kompetensi personal dan sosial, serta nilai-nilai akhlak mulia, yang keseluruhannya merupakan kecakapan hidup (*life skill*), lebih lanjut Sudradjat mengemukakan pendidikan bermutu adalah pendidikan yang mampu menghasilkan manusia seutuhnya (manusia paripurna) atau manusia dengan pribadi yang integral (*integrated personality*) yaitu mereka yang mampu mengintegalkan iman, ilmu, dan amal.

Menurut Usman (2006: 410) mutu dibidang pendidikan meliputi mutu *input*, proses, *output*, dan *outcome*. Input pendidikan dinyatakan bermutu jika siap berproses. Proses pendidikan bermutu apabila mampu menciptakan suasana yang PAKEM (Pembelajaran yang Aktif, Kreatif, Efektif dan Menyenangkan). *Output* dinyatakan bermutu apabila hasil belajar akademik dan non akademik siswa tinggi. *Outcome* dinyatakan bermutu apabila lulusan cepat terserap di dunia kerja, gaji wajar, semua pihak mengakui kehebatan lulusannya dan merasa puas.

Pengertian mutu dalam hal ini mengacu pada konteks hasil pendidikan yang mengacu pada prestasi yang dicapai oleh sekolah. Prestasi yang dicapai dapat berupa hasil tes kemampuan akademis (seperti nilai ulangan umum, Ujian Nasional) dan dapat pula prestasi bidang lain (seperti olahraga, seni). Dalam proses pendidikan yang bermutu

terlibat berbagai *input* sekolah seperti visi, misi, tujuan, sasaran, struktur organisasi, input manajemen maupun input sumber daya. Bahan ajar (kognitif, afektif dan psikomotorik), metode yang dipakai untuk setiap guru, sarana dan prasarana sekolah, suasana iklim sekolah yang kondusif akan mempengaruhi output sekolah.

Jadi dapat disimpulkan bahwa pengertian mutu pendidikan adalah suatu pelayanan tentang keunggulan hasil kerja yang dapat ditinjau dari segi *input*, proses, *output* dan *outcome* pendidikan. *Input* pendidikan adalah segala sesuatu yang harus tersedia karenadibutuhkan untuk berlangsungnya proses. Proses dikatakan bermutu tinggiapabila pengkoordinasian dan penyerasian serta pemaduan *input* sekolah (guru, siswa, kurikulum, uang, peralatan, dan sebagainya) dilakukan secara harmonis, sehingga mampu menciptakan situasi pembelajaran yang menyenangkan, mampu mendorong motivasi dan minat belajar, dan benar-benar mampu memberdayakan peserta didik. Sedangkan *output* atau keluaran pendidikan dipandang sebagai kinerja sekolah yang dapat diamati dari aspek-aspek kualitas, efektivitas, produktivitas, efisiensi, inovasi, kualitas kehidupan kerja, dan moral kerjanya. Efektivitas adalah ukuran yang menyatakan sejauh mana sasaran (kuantitas, kualitas, waktu) telah dicapai. Sedangkan *outcome* dinyatakan bermutu apabila lulusan cepat terserap di dunia kerja.

Ditinjau dari karakteristik manajemen mutu sekolah, ada beberapa indikator yang dapat mendukung terbentuknya mutu lembaga pendidikan pada jenjang persekolahan (Komariah, 2005: 69). Berikut akan dipaparkan satu persatu: *Pertama*, manajemen kelembagaan. Dalam pengelolaan kelembagaan, fokus utama yang harus dilakukan adalah penataan bidang garapan kesiswaan. Manajemen kesiswaan dimulai saat siswa masuk sekolah dengan mulai seleksi yang jujur dan adil, rekrutmen dan pembinaan terhadap siswa, serta melaksanakan bimbingan dan konseling bagi pemecahan masalah dan perkembangan karier belajar siswa.

Hal penting lainnya yang merupakan bagian dari manajemen kelembagaan yaitu manajemen ketenagaan dan kurikulum. Penataan ketenagaan merupakan usaha sekolah untuk mengadakan pembinaan dan pengembangan keahlian personal, yang diarahkan pada kemampuan profesional guru untuk menyelenggarakan pembelajaran sesuai dengan bahan ajar yang tertuang dalam kurikulum. Seperti yang dinyatakan Arrowsmith (1985: 46) bahwa guru harus menafsirkan dan mempribadikan rasa kesadaran yang mendalam mengenai kemanusiaan yang menunjang kurikulum. Kurikulum yang didesain dan dikembangkan oleh guru merupakan upaya untuk menyiapkan peserta didik agar memiliki kemampuan intelektual, emosional, spiritual dan sosial yang bermutu tinggi.

Manajemen sarana prasarana dan keuangan merupakan bagian utama dalam manajemen kelembagaan. Dalam hal pengaturan keuangan didasarkan pada aspek keadilan dan transparansi. Upaya ini diarahkan pada usaha sekolah dalam mewujudkan institusi yang indah, nyaman dan memiliki akuntabilitas publik yang kuat. Kemitraan sekolah dengan masyarakat merupakan bagian penting dalam manajemen kelembagaan. Masyarakat merupakan mitra untuk mengembangkan sekolah. Sekolah tidak dapat maju pesat tanpa bantuan dari masyarakat.

Kedua, layanan pembelajaran. Layanan pembelajaran merupakan aspek penting dalam organisasi sekolah. Pembelajaran di sekolah dinyatakan bermutu apabila mampu melahirkan keunggulan akademik dan ekstrakurikuler pada peserta didik yang dinyatakan lulus untuk satu jenjang pendidikan atau menyelesaikan program pembelajaran tertentu (Danim, 2006: 245).

Layanan pembelajaran diarahkan untuk mewujudkan sekolah sebagai organisasi pembelajar. Perwujudan sekolah sebagai organisasi pembelajar dapat difokuskan kepada tiga aspek pokok, yaitu *transferring knowledge* yang berarti terjadinya transformasi ilmu pengetahuan; *content oriented* mengandung makna layanan pembelajaran diarahkan pada penyampaian materi pelajaran yang ditandai adanya profesionalisme guru dalam penguasaan dan penyampaian materi pelajaran; dan pembelajaran yang bersifat *student oriented* yang berarti aktifitas layanan pendidikan menitikberatkan pada kebutuhan belajar siswa, perbedaan individual dan kepribadian siswa

Ketiga kompetensi siswa, atau kemampuan siswa yang diperoleh selama mengikuti pembelajaran. Untuk mengukur kompetensi di sekolah dapat digunakan parameter akademik dan nonakademik. Kompetensi akademik meliputi pengetahuan, sikap, kemampuan, dan keterampilan yang diperlukan untuk mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Kompetensi nonakademik dapat ditelusuri dari minat dan kesungguhan siswa dalam mengikuti program pembelajaran di sekolah yang bukan hanya dilihat dari mata pelajaran, tetapi ditinjau dari keikutsertaan siswa dalam mengikuti kegiatan ekstrakurikuler.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa peningkatan mutu pendidikan sebagai usaha perubahan pendidikan tidak bisa berdiri sendiri, tapi harus melibatkan semua unsur yang terkait di dalamnya, seperti kepala sekolah, guru dan siswa. Di samping itu, keberhasilan mutu pendidikan tidak saja ditentukan oleh satu atau dua faktor saja, tapi juga oleh masyarakat serta kelengkapan fasilitas. Untuk meningkatkan mutu pendidikan maka indikator atau kriteria hal yang dapat dijadikan

tolak ukur adalah sebagai berikut: (1) kurikulum, (2) administrasi (3) organisasi, (4) sarana dan prasarana, (5) sumber daya manusia, (6) anggaran/pembiayaan, (7) peserta didik, (8) partisipasi masyarakat, dan (9) lingkungan.

B. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Gaya kepemimpinan sering disebut perilaku kepemimpinan atau tipe kepemimpinan (*leadership style*). Menurut Tjiptono (2006: 161) gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Sementara itu, pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain (Hersey, 2004: 29).

Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam berkontribusi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya (Nawawi, 2003: 115). Menurut Toha (2003: 49) gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain.

Berdasarkan batasan di atas, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin (kepala sekolah) yang khas pada saat mempengaruhi anak buahnya, apa yang dipilih oleh pemimpin (kepala sekolah) untuk dikerjakan, cara kepala sekolah bertindak dalam mempengaruhi sekelompok manusia di satuan pendidikan yang dipimpinnya.

Menurut teori kepemimpinan ada dua dimensi, teori gaya kepemimpinan mengacu pada dua sisi, yaitu sisi tugas atau hasil, dan sisi hubungan manusia atau proses. Teori gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas (*task oriented*) adalah gaya kepemimpinan yang lebih menekankan pada tugas atau pencapaian hasil. Teori gaya kepemimpinan ini ditandai dengan penekanan pada penyusunan rencana kerja, penetapan pola, penetapan metode dan prosedur pencapaian tujuan. Sedangkan teori gaya kepemimpinan yang berorientasi pada hubungan manusia (*people oriented*) adalah gaya kepemimpinan yang menekankan pada hubungan kemanusiaan dengan bawahan. Teori gaya kepemimpinan ini ditandai dengan penekanan pada hubungan kesejawatan, saling mempercayai, saling menghargai, dan kehangatan hubungan antar anggota (Owens, 1991: 30) dalam <http://gurupembaharu.com/home>.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan karakteristik perilaku gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas adalah melakukan komunikasi satu arah, menyusun rencana kerja, merancang tugas-tugas, menetapkan prosedur kerja dan menetapkan pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan karakteristik perilaku gaya kepemimpinan yang berorientasi pada hubungan manusia adalah menjalin hubungan akrab, menghargai anggota, bersikap hangat, dan menaruh kepercayaan kepada anggota.

C. Motivasi Berprestasi Guru

Motivasi berprestasi merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat bekerja seseorang, yang mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan menggerakkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal (Mc. Clelland, 1987: 61). Individu dengan motivasi berprestasi yang tinggi akan mengerjakan sesuatu secara optimal karena mengharapkan hasil yang lebih baik dari standar yang ada.

Menurut Robbins (2003: 222) yang merujuk pendapat Mc Clelland kebutuhan akan prestasi adalah dorongan untuk mengungguli, berprestasi berdasarkan seperangkat standar dan berusaha keras supaya sukses. Dari uraian di atas dapat dijelaskan bahwa seseorang yang memiliki motivasi berprestasi mempunyai hasrat untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik dan efisien. Robbins (2003: 25) juga mendukung bahwa motivasi berprestasi sebagai suatu dorongan untuk unggul, berprestasi berdasarkan standar, bekerja keras supaya sukses.

Lebih lanjut (Martinah, 1984: 22) memaparkan bahwa motivasi berprestasi merupakan dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang untuk berusaha mencapai keunggulan dalam kompetensi dengan suatu ukuran keunggulan. Keunggulan tersebut dapat berupa prestasi orang lain serta berupa kesempurnaan hasil atau prestasi yang diperoleh maupun dapat berupa prestasi diri sendiri pada masa lalu.

Jadi dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan motivasi berprestasi adalah suatu keinginan untuk berhasil, meraih sukses dan menjadi yang terbaik dengan bekerja sebaik mungkin dengan usaha yang sungguh-sungguh untuk mencapai sebuah standar keunggulan dan mencurahkan usaha untuk mengungguli.

Menurut Wahjosumidjo (2001: 419) merujuk pendapat Mc. Clelland memaparkan delapan ciri orang yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi, diantaranya: memiliki semangat yang tinggi, menentukan tujuan secara realistis dan berani mengambil resiko, memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi, memilih tugas yang menantang dan

menunjukkan perilaku yang lebih berinisiatif, menghendaki adanya umpan balik terhadap prestasi yang mereka raih, dalam bekerja tidak mengutamakan imbalan. Pencapaian kompetensi adalah lebih penting daripada materi, memiliki motivasi yang tinggi terhadap pekerjaan, serta menjadi tulang punggung dalam sebuah organisasi.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa seseorang yang memiliki motivasi berprestasi tinggi akan membedakan diri dari orang lain. Motivasi berprestasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah motivasi yang berhubungan dengan adanya keinginan untuk memperoleh sesuatu yang bagi orang lain sulit dilakukan. Adapun aspek-aspek motivasi berprestasi atau ciri-ciri individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi dapat disimpulkan sebagai berikut: memiliki hasrat atau motivasi yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan, memiliki tanggung jawab pribadi dalam menyelesaikan masalah, menerima umpan balik yang cepat atas kinerja mereka sehingga dapat mengetahui dengan mudah apakah mereka menjadi kurang baik atau tidak, menyukai tugas yang menantang dan berani mengambil resiko dengan penuh perhitungan melebihi orang lain, berorientasi pada masa depan, berusaha melakukan sesuatu secara inovatif dan kreatif, dalam bekerja tidak mengutamakan imbalan. Pencapaian kompetensi adalah lebih penting daripada materi, dan berprestasi berdasarkan standar unggulan.

Hasil penelitian deskriptif menunjukkan gaya kepemimpinan kepala sekolah yang dimiliki oleh responden penelitian tergolong dalam klasifikasi cukup, motivasi berprestasi termasuk kategori cukup, dan mutu pendidikan tergolong dalam klasifikasi cukup.

Hasil pengujian hipotesis setiap variable penelitian seperti di bawah ini.

1. Analisis Kontribusi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Mutu Pendidikan di Gugus Rama 2 UPT Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kecamatan Kembang Kabupaten Jepara.

Berdasarkan analisis, diperoleh pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap mutu pendidikan sebesar 18,2%, artinya gaya kepemimpinan kepala sekolah yang tinggi dari guru memungkinkan para guru mengembangkan kemampuan dan kreativitasnya dalam melaksanakan pembelajaran, Gaya kepemimpinan kepala sekolah yang tinggi akan meningkatkan mutu pendidikan. Temuan ini menyimpulkan bahwa makin tinggi gaya kepemimpinan kepala sekolah guru akan membuat mutu pendidikan meningkat, hal ini disebabkan pemeliharaan program pengajaran sudah digunakan secara optimal, sudah memperbaiki faktor-faktor yang mempengaruhi hal belajar, sudah memperbaiki situasi belajar anak.

2. Analisis Kontribusi Motivasi Berprestasi terhadap Mutu Pendidikan di Gugus Rama 2 UPT Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kecamatan Kembang Kabupaten Jepara

Berdasarkan analisis, diperoleh pengaruh motivasi berprestasi terhadap mutu pendidikan sebesar 30,3% artinya motivasi berprestasi guru yang dilakukan oleh kepala sekolah yang tepat dapat memberikan kemungkinan kepuasan dan memungkinkan para guru untuk dapat mengembangkan kemampuan dan kreativitasnya dalam melaksanakan pembelajaran, prestasi yang baik oleh kepala sekolah diyakini akan meningkatkan mutu pendidikan. Temuan ini menyimpulkan bahwa makin baik motivasi berprestasi diberikan kepada guru akan membuat mutu pendidikan makin meningkat, hal ini disebabkan motivasi berprestasi sebagai sarana untuk memecahkan masalah bersama antara kepala sekolah dengan guru.

Motivasi berprestasi guru memiliki kontribusi terhadap mutu pendidikan. Dengan motivasi berprestasi yang tinggi pada guru, maka motivasi tersebut akan mengalir kepada anak didik melalui proses interaksi belajar-mengajar sehingga dapat meningkatkan mutu pendidikan. Hubungan yang dimaksud yaitu bahwa adanya peningkatan motivasi berprestasi oleh guru memberi pengaruh terhadap peningkatan mutu.

3. Analisis Kontribusi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi terhadap Mutu Pendidikan di Gugus Rama 2 UPT Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kecamatan Kembang Kabupaten Jepara

Berdasarkan analisis, diperoleh pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi secara simultan (bersama-sama) terhadap mutu pendidikan sebesar 32,2%. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi secara bersama-sama memberikan pengaruh sebanyak 32,2% pada mutu pendidikan, sedangkan sisanya 67,8% merupakan variabel-variabel lain seperti : kemampuan, intelegensi, sikap, minat dan persepsi, pengalaman kerja, sarana dan prasarana, struktur tugas, insentif, suasana kerja serta lingkungan kerja yang mempengaruhi mutu pendidikan di Gugus Rama 2 UPT Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kecamatan Kembang Kabupaten Jepara.

Bila dibandingkan pengaruh masing-masing variabel secara sendiri-sendiri, maka pengaruh secara bersama-sama lebih besar, artinya peningkatan mutu pendidikan tidak bisa hanya dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah saja tetapi motivasi berprestasi juga punya andil untuk itu, peningkatan kualitas mengajar memerlukan peningkatan gaya

kepemimpinan kepala sekolah dan peningkatan motivasi berprestasi oleh guru secara bersama-sama.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan deskripsi data, analisis hipotesis dan pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: *pertama*, terdapat kontribusi gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan mutu pendidikan. Artinya semakin tinggi gaya kepemimpinan kepala sekolah maka semakin tinggi pula mutu pendidikan di Gugus Rama 2 UPT Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kecamatan Kembang Kabupaten Jepara dengan memberikan sumbangan yang efektif yaitu 18,2%. Selanjutnya terdapat linieritas dan keberartian regresi variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan mutu pendidikan yang dibuktikan dengan adanya persamaan garis regresi $Y = 85,256 + 0,77X_1$ yang bermakna terjadi peningkatan pada satu skor gaya kepemimpinan kepala sekolah akan meningkatkan setiap 0,77 skor pada mutu pendidikan sehingga dapat dipertanggungjawabkan.

Kedua, terdapat kontribusi motivasi berprestasi dengan mutu pendidikan. Artinya semakin tinggi dan positif pemberian motivasi berprestasi maka semakin tinggi dan positif pula mutu pendidikan di Gugus Rama 2 UPT Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kecamatan Kembang Kabupaten Jepara dengan memberikan sumbangan yang efektif sebesar 30,3%. Selanjutnya terdapat linieritas dan keberartian regresi variabel motivasi berprestasi terhadap mutu pendidikan yang dibuktikan dengan adanya persamaan garis regresi $Y = 56,038 + 0,721X_1$ yang bermakna terjadi peningkatan pada satu skor motivasi berprestasi akan meningkatkan setiap 0,721 skor pada mutu pendidikan sehingga dapat dipertanggungjawabkan.

Ketiga, terdapat kontribusi gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi dengan mutu pendidikan. Artinya semakin tinggi dan positif gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi maka semakin tinggi dan positif pula mutu pendidikan di Gugus Rama 2 UPT Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kecamatan Kembang Kabupaten Jepara dengan memberikan sumbangan yang efektif sebesar 32,2%. Hal ini diartikan bahwa variasi yang terjadi pada variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi sebesar 32,2% dapat diprediksi dalam meningkatkan mutu pendidikan. Selanjutnya terdapat linieritas dan keberartian regresi variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi terhadap mutu pendidikan yang dibuktikan dengan adanya persamaan garis regresi mutu pendidikan $Y = 37,822 + 0,308(X_1) + 0,38(X_2)$ yang bermakna terjadi peningkatan pada satu skor gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi

berprestasi akan meningkatkan setiap 0,308 dan 0,38 skor pada mutu pendidikan sehingga dapat dipertanggungjawabkan.

Saran-saran yang dapat disampaikan adalah: (1) kepala sekolah seyogyanya berusaha meningkatkan kepemimpinannya dan memberi dorongan kepada guru agar motivasi berprestasinya meningkat, meningkatkan kompetensi kepala sekolah melalui dimensi kepribadian, manjerial, kewirausahaan, supervisi dan sosial. (2) Kepada Dinas Kota Jepara agar memberdayakan potensi yang ada pada diri guru melalui berbagai kegiatan sosialisasi maupun pelatihan, yang dilaksanakan dinas Pendidikan agar tumbuh motivasi guru secara maksimal. (3) Kepada peneliti lain bahwa penelitian ini perlu ditindak lanjuti khususnya yang berkaitan dengan mutu pendidikan seperti variabel: kemampuan, intelegensi, sikap, minat dan persepsi, pengalaman kerja, sarana dan prasarana, struktur tugas, insentif, suasana kerja serta lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- . 2001. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosdyakarya.
- . 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Anggoro, Toha. 2003. *Metode Penelitian*. Jakarta: PT Universitas Terbuka.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rinekaz Cipta.
- Arrowsmith. 1985. *Public Procurement: An Appraisal of the UNCITRAL Model Law as a Global Standard*. *International Law & COMQuarterly* Vol17 ((online)).(<http://dx.doi.org> diakses 14 Desember 2011).
- Danim. 2006. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Hersey P, Blanchard KH. 2004. *Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources, 4thEd.* [terjemahan]. Jakarta: Erlangga (online). (<http://www.osha.gov/publications.osha3092.pdf>. diakses tanggal 9 Mei 2012)
- Komariah. 2005. *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*. Jakarta: Bumi Aksara (online).(<http://www.damandiri.or.id> diakses tanggal 15 Mei 2012).
- Martinah. 1984. *Pembinaan Supervisi Pengajaran*. Jurnal Ilmu Pendidikan.
- McClelland, D.C. 1987. *Human Motivation*. New York: Cambridge University Press(online).(http://books.google.com/books/about/Human_Motivation.html. diakses tanggal 15 Mei 2012)

- Nawawi. 2003. *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta. Gajah Mada Universitas Press.
- Owens, R.G. 1991. *Organizational Behavior in Education*. Boston: Allyn and Bacon (online), (<http://gurupembaharu.com/homediakses> 5 Juni 2012).
- Robbins. 2003. *Perilaku Organisasi, Jilid 1, Edisi Kesepuluh*. Jakarta: PT. Indeks.
- Sudradjat, Hari. 2005. *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah; Peningkatan mutu pendidikan Melalui Implementasi KBK*. Bandung : Cipta Lekas Garafika
- Sugiyono. 2005. *Statistik Untuk Penelitian*, Bandung: CV. Alfabeta
- Sumber: Observasi pendahuluan di Kecamatan Kembang, Kabupaten Jepara.
- Tjiptono dan Diana. 2000. *Total Quality Manajement (Edisi Revisi)*. Yogyakarta: Andi Offset (online). (<http://elib.unikom.ac.id/download.php>. diakses tanggal 10 Mei 2012)
- Usman, Uzer. 2006. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Wahjosumidjo. 2001. *Manajemen Pendidikan*. Jakarta: Ardadizya Jaya.