

PENGARUH KEPEMIMPINAN EFEKTIF KEPALA SEKOLAH DAN BUDAYA SEKOLAH TERHADAP KOMPETENSI GURU PENDIDIKAN JASMANI OLAHRAGA DAN KESEHATAN (PJOK) SEKOLAH DASAR

Fatchurochman¹, Nurkolis², Ngasbun Egar³

Program Studi Manajemen Pendidikan Pascasarjana Universitas PGRI Semarang
faturzone85@gmail.com

ABSTRACT

The research approach is ex post facto with an associative model using multiple regression analysis. The research was carried out at SD N in Batang Regency, totaling 446 schools. The population is 446 Public Elementary School PJOK teachers in Batang Regency. The sampling technique used Proportional Random Sampling and the sample size was calculated using the Slovin formula as many as 211 respondents. The data collection technique uses a questionnaire. Data analysis techniques test validity, reliability, normality, heteroscedasticity and hypothesis testing. Research results 1) The effective leadership of the school principal has an influence contribution of 42.5% on the competence of PJOK teachers in Batang Regency State Elementary Schools, while the remaining 57.5% is influenced by other variables, 2) School culture has an influence contribution of 51.3 % of the competency of PJOK teachers in Batang Regency State Elementary Schools, while the remaining 48.7% is influenced by other variables, 3). The principal's effective leadership and school culture together have an influential contribution of 59.1% to the competence of PJOK teachers in Batang Regency State Elementary Schools, while the remaining 40.9% is influenced by other variables. The conclusion is that there is an influence of the principal's effective leadership and school culture on the competence of physical education, sports and health (PJOK) teachers in Batang Regency State Elementary Schools. The suggestion in this research is that the effective leadership of the school principal together with school culture should be mobilized to become an instrument in improving teacher performance.

Keywords: Leadership, School Culture, Teacher Competence

ABSTRAK

Pendekatan penelitian adalah ekspost facto dengan model asosiatif menggunakan analisis regresi ganda. Penelitian dilaksanakan di SD N di Kabupaten Batang yang berjumlah 446 Sekolah. Populasi adalah guru PJOK SD Negeri di Kabupaten Batang 446 guru. Teknik pengambilan sampel menggunakan Proporsional Random Sampling dan besar sampel dihitung menggunakan rumus slovin sebanyak 211 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data uji validitas, reabilitas, normalitas, heterokedastisitas dan uji hipotesis. Hasil penelitian 1) Kepemimpinan efektif kepala sekolah memiliki kontribusi pengaruh sebesar 42,5% terhadap kompetensi guru PJOK di Sekolah Dasar Negeri Kabupaten Batang, sedangkan sisanya sebesar 57,5% dipengaruhi oleh variabel lain, 2) Budaya sekolah memiliki kontribusi pengaruh sebesar 51,3% terhadap kompetensi guru PJOK di Sekolah Dasar Negeri Kabupaten Batang, sedangkan sisanya sebesar 48,7% dipengaruhi oleh variabel lain, 3) .

Kepemimpinan efektif kepala sekolah dan budaya sekolah secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh sebesar 59,1% terhadap kompetensi guru PJOK di Sekolah Dasar Negeri Kabupaten Batang, sedangkan sisanya sebesar 40,9% dipengaruhi oleh variabel lain. Kesimpulan bahwa ada pengaruh kepemimpinan efektif kepala sekolah dan budaya sekolah terhadap kompetensi guru pendidikan jasmani olahraga dan kesehatan (PJOK) di Sekolah Dasar Negeri Kabupaten Batang. Saran pada penelitian ini agar hendaknya kepemimpinan efektif kepala sekolah secara bersama-sama dengan budaya sekolah digerakan untuk menjadi instrumen dalam meningkatkan kinerja guru.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Budaya Sekolah, Kompetensi Guru

A. Pendahuluan

Kemajuan peradaban dunia mengharuskan pemimpin untuk bisa membawa yang dipimpin bisa maju dan bersaing dengan orang lain. Khususnya keberadaan lembaga pendidikan yang saat ini sudah menjadi ladang usaha yang banyak diminati orang khususnya di perkotaan. Munculnya lembaga pendidikan yang maju dan berkualitas tentu tidak lepas dari siapa yang memimpinnya. Kemampuan seorang pemimpin ini diwujudkan dalam bentuk kerja yang nyata dengan kemauan yang keras. Kemampuan dan tanggung jawab pemimpin ini dapat dilihat dari bagaimana cara ia memimpin, sebagaimana teori kepemimpinan dari Ki Hajar Dewantara dalam Suradji dan Martono (2014) "*ing ngarsa sung talada, Ing Madya Mangun Karsa, Tutwuri Handayani*". (Pemimpin harus mengedepankan dalam memberi suri teladan kepada yang dipimpin, dalam

berkarya mampu mengedepankan semangat pantang menyerah, dalam melaksanakan tugas sehari-hari memberi dorongan bawahannya untuk berhasil).

Kepemimpinan menurut Hoy dan Miskel dalam Yaqin (2011) adalah kekuatan yang didasarkan atas tabiat/watak seseorang yang memiliki kekuasaan lebih, biasanya bersifat normatif. Kepemimpinan adalah kekuatan yang berisi kemampuan untuk menggerakkan bawahan dengan perlakuan pemimpin untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Adanya orang lain yang memengaruhi orang lain di satu pihak merupakan suatu unsur yang harus dipenuhi dalam kepemimpinan, yaitu seorang pemimpin yang memiliki kemampuan dan keahlian untuk bisa memengaruhi orang lain atau untuk bisa menggerakkan orang lain agar mau mengikuti apa yang diinginkannya.

Dapat dipahami bahwa kemampuan seorang pemimpin itu dapat dilihat seberapa banyak orang lain bisa ia pengaruhi dan mau mengikutinya dengan suka rela dengan perasaan senang dan tidak merasa terpaksa, artinya orang yang dipengaruhi merasa nyaman atas kepemimpinannya.

Sebagai bagian dari sistem pendidikan, guru Pendidikan Jasmani, Olahraga dan Kesehatan (PJOK) tak luput dari bagian penting dalam supervisi. Kompetensi guru PJOK berbeda antar individu. Perbedaan ini terjadi disebabkan adanya perbedaan karakteristik pada masing-masing individu itu sendiri. Seseorang yang memiliki keinginan untuk berprestasi akan menghasilkan kompetensi yang optimal. Sebaliknya orang yang tidak memiliki keinginan untuk berprestasi, cenderung menghasilkan kompetensi yang rendah pula. Untuk menghasilkan kompetensi yang tinggi seseorang tentu harus mempunyai motivasi dan kemampuan yang tinggi, sebaliknya apabila seseorang mempunyai kemampuan dan motivasi yang rendah, maka kompetensi yang dihasilkan rendah pula.

Dalam proses pembelajaran, kompetensi guru dapat terlihat pada

kegiatannya dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pembelajaran yang intensitasnya dilandasi oleh sikap moral dan profesional seorang guru. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompetensi guru adalah kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, kreativitas, tanggung jawab, kerjasama, dan disiplin kerja atau loyalitas yang harus dimiliki oleh guru dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kompetensi guru dan kepala sekolah memegang peranan penting karena dapat menciptakan iklim bagi guru berkarya dengan penuh semangat. Peranan seorang pemimpin dalam hubungan antar manusia dalam bekerja sangat terkait dengan kepemimpinan yang ditampilkannya. Kepemimpinan efektif akan mendorong bawahan untuk mengubah upaya menjadi kinerja. Dengan kepemimpinan efektif, kepala sekolah mampu membangun dan menciptakan kompetensi guru yang positif. Keberhasilan lembaga pendidikan tidak hanya didukung oleh lengkapnya sarana dan prasarana, guru berkualitas maupun input siswa

yang baik, tetapi budaya sekolah berperan terhadap peningkatan keefektifan sekolah. Budaya sekolah merupakan jiwa (*spirit*) sebuah sekolah yang memberikan makna terhadap kegiatan kependidikan sekolah tersebut, jika budaya sekolah lemah, maka tidak kondusif bagi pembentukan sekolah yang efektif. Sebaliknya budaya sekolah kuat maka akan menjadi fasilitator bagi peningkatan sekolah yang efektif.

Data yang diperoleh dari Pengurus KKG PJOK SD Negeri di Kabupaten Batang yang diakses melalui akun Komunitas SIM PKB Guru, diperoleh data bahwa kompetensi guru PJOK di Kabupaten Batang masih rendah. Hal ini terlihat dari hasil Uji Kompetensi Guru (UKG) tahun 2015 dari 54 Guru PJOK Kabupaten Batang yang mengikuti UKG hanya 17 orang atau 3,81 % saja yang lulus dengan memperoleh nilai diatas 75. Sebanyak 429 orang guru atau 96,19% memperoleh nilai dibawah 75 dan dikategorikan tidak lulus.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan pengawas SD Koordinator Wilayah Bidang Pendidikan Kabupaten Batang, terdapat sedikitnya 248 orang guru PJOK atau 55,6% yang hanya

menggunakan metode ceramah dalam pembelajaran, sehingga waktu jam pembelajara habis oleh guru tersebut sementara kesempatan siswa untuk mempraktekkan materi PJOK menjadi relative sedikit. Sebanyak 83 orang guru atau 18,6% yang menyuruh siswanya bermain sendiri di lapangan sampai selesai jam pelajaran. Teknik pembelajaran seperti ini jelas tidak efektif dan menghabiskan waktu pelajaran membuat siswa menjadi pasif dan hanya menerima saja apa yang disampaikan oleh guru.

Dari hasil wawancara dengan pengawas SD Koordinator Wilayah Bidang Pendidikan Kabupaten Batang, diperoleh data bahwa dari 446 kepala SD Negeri di Kabupaten Batang hanya 156 orang kepala sekolah atau 35% yang benar-benar melaksanakan supervise akademik sesuai dengan prosedur. Sisanya sebanyak 292 orang kepala sekolah atau 65% hanya melakukan supervise akademik sebagai formalitas dengan nilai supervise bukan dari kondisi sebenarnya. Hal ini menyebabkan hasil Penilaian Kompetensi Guru Tahun 2020 terhadap 446 guru PJOK SDN di Kabupaten Batang menjadi sangat rendah. Data yang dihimpun dari

pengawas dari 446 guru PJOK SD Negeri di Kabupaten Batang terdapat 66 orang guru atau 14,8% memperoleh nilai A (amat baik) dengan skore poin PKG mendapat 51 – 56, sebanyak 157 orang guru PJOK atau 35,2% memperoleh nilai B dengan skor 42 – 50, dan sebanyak 92 orang guru PJOK atau 20,6% memperoleh nilai C dengan skore 34 – 41, sedangkan hasil PKG 131 orang guru PJOK atau 29,4% data masih meragukan karena dimungkinkan nilai PKG hanya sebagai formalitas angka bukan fakta sesuai kondisi sebenarnya.

Hal tersebut diperburuk dengan kegiatan keseharian guru di sekolah masih ada guru yang pada pagi hari terlambat datang, belum lagi masung mengajar tidak tepat waktu, ada guru yang merokok di lingkungan sekolah, ada guru yang tidak membuat RPP atau ada guru yang hanya menggunakan RPP yang lama dengan hanya mengganti tahun dan sampulnya saja, ada guru yang berpakaian tidak rapi, ada guru lambat menyelesaikan tugas dari kepala sekolah, ada guru yang belum selesai menyampaikan materi pelajaran, ada guru yang tidak melakukan pengayaan materi dan hanya berpegang pada buku paket,

ada guru yang melakukan evaluasi atau penilaian hasil belajar siswa asal-asalan dengan tidak berpegang sesuai aturan dalam penilaian, ada guru yang tidak mampu menggunakan fasilitas teknologi dalam mengajar dan ada guru yang tidak peka atau tidak peduli pada teman sejawat

Dari data tersebut di atas, dapat kita ketahui bahwa terdapat beberapa hal yang ditemukan pada saat dilakukan penelitian pendahuluan melalui wawancara terkait dengan ketiga hal yaitu kepemimpinan efektif kepala sekolah, budaya sekolah dan kompetensi guru. Bahwa terjadi kesenjangan antara teori-teori dengan kenyataan terkait kepemimpinan efektif kepala sekolah, budaya sekolah, dan kompetensi guru Pendidikan Jasmani Olahraga dan Kesehatan (PJOK) SDN di Kabupaten Batang. Selanjutnya penulis membatasi masalah pada pengaruh kepemimpinan efektif kepala sekolah dan budaya sekolah terhadap kompetensi guru. Kepemimpinan efektif kepala sekolah dalam penelitian ini merupakan proses yang bervariasi, karena dipengaruhi oleh kepribadian pemimpin dalam mewujudkan hubungan manusiawi

dengan orang-orang yang dipimpinnya. Di dalam proses seperti itu kepemimpinan akan berlangsung efektif, apabila fungsi-fungsi kepemimpinan diwujudkan sesuai dengan type kepemimpinan yang mampu memberikan peluang bagi orang yang dipimpin, untuk ikut berperan serta dalam menetapkan dan melaksanakan keputusan-keputusan. Dengan demikian berarti setiap kreativitas dan inisiatif dalam kepemimpinan efektif harus disalurkan dan dimanfaatkan.

Budaya sekolah merujuk pada suatu sistem nilai, kepercayaan dan norma-norma yang diterima secara bersama, serta dilaksanakan dengan penuh kesadaran sebagai perilaku alami, yang di bentuk oleh lingkungan yang menciptakan pemahaman yang sama diantara seluruh unsur dan personil sekolah baik itu kepala sekolah, guru, staf, siswa dan jika perlu membentuk opini masyarakat yang sama dengan sekolah. Kompetensi guru merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi/institusi pendidikan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi/institusi

pendidikan bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, serta sesuai dengan moral maupun etika.

B. Metode Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah model *expost facto*, yaitu model hubungan pada pendekatan kuantitatif dengan desain non-eksperimen, sehingga penelitian ini tidak melakukan perlakuan khusus terhadap subjek atau variabel, tetapi mengkaji fakta-fakta yang telah terjadi dan dialami oleh subjek penelitian (Sugiyono, 2011: 98). Hal ini berarti bahwa manipulasi terhadap variabel penelitian tidak dilakukan, namun hanya menggali fakta dari peristiwa yang telah terjadi melalui instrumen atau angket yang memuat sejumlah pertanyaan guna menggambarkan persepsi responden terhadap variabel yang diteliti. Jenis penelitian bersifat asosiatif, yaitu dengan menggunakan analisis regresi ganda dengan tujuan untuk menjelaskan akibat langsung seperangkat variabel, sebagai variabel penyebab (bebas) terhadap variabel lain sebagai variabel terikat.

Penelitian dilaksanakan di Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Batang yang berjumlah 446 sekolah. Dengan jumlah guru pendidikan

Jasmani Olahraga dan Kesehatan sebanyak 446 orang guru. sampel diambil secara proposional dari jumlah guru PJOK SD Negeri di semua kecamatan yang ada di Kabupaten Batang dengan jumlah sampel 211 guru. instrument penelitian menggunakan kuesioner. Pernyataan yang diajukan peneliti dengan menggunakan kategori Selalu (S) dengan skor 5, Sering (SR) dengan skor 4, Kadang-Kadang (KK) dengan skor 3, Jarang (J) dengan skor 2, Tidak Pernah (TP) dengan skor 1. Sebelum digunakan untuk pengumpulan data instrumen di uji menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data uji validitas, reabilitas, normalitas, heterokedastisitas dan uji hipotesis.

C.Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Efektif Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Guru PJOK di Sekolah Dasar Negeri Kabupaten Batang

Analisis uji regresi sederhana digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kepemimpinan efektif kepala sekolah terhadap kompetensi guru PJOK di Sekolah Dasar Negeri Kabupaten Batang. Berdasarkan nilai F_{hitung} dari

kepemimpinan efektif kepala sekolah sebesar 154,578 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,90 ($154,578 > 3,90$) dengan nilai Sig sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan efektif kepala sekolah (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kompetensi guru PJOK (Y) di Sekolah Dasar Negeri Kabupaten Batang, dengan kata lain hipotesis yang berbunyi “terdapat pengaruh kepemimpinan efektif kepala sekolah terhadap kompetensi guru PJOK di SD Negeri Kabupaten Batang” diterima.

Adapun kekuatan hubungan kepemimpinan efektif kepala sekolah terhadap kompetensi guru PJOK dinyatakan dengan koefisien korelasi *product moment* dan nilai yang diperoleh adalah sebesar 0,652. Hasil ini menunjukkan bahwa antara kepemimpinan efektif kepala sekolah dengan kompetensi guru memiliki keeratan hubungan yang kuat. Hasil uji koefisien determinasi pada tabel diatas diketahui bahwa nilai *R-square* sebesar 0,425. Hasil ini berarti kepemimpinan efektif kepala sekolah memiliki kontribusi pengaruh sebesar 42,5% terhadap kompetensi guru PJOK di Sekolah Dasar Negeri

Kabupaten Batang, sedangkan sisanya sebesar 57,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian oleh Hasmayati (2019), dengan 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)”. Berdasarkan hasil terdapat pengaruh efektivitas kepemimpinan kepala sekolah terhadap kompetensi guru yang diperoleh sebesar 0,837 berarti terdapat hubungan yang sangat kuat, sedangkan kontribusi sebesar $0,837^2 \times 100\% = 70,06\%$.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Banani (2017), dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kompetensi Guru dalam Mewujudkan Efektivitas Pembelajaran”. Dalam Penelitian besarnya nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap kompetensi guru hanya sebesar 80,59%, sedangkan sisanya sebesar 19,41% dipengaruhi oleh variabel lain diluar

variabel kompetensi guru yang tidak dimasukan ke dalam model.

Kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Kepemimpinan mempunyai sifat, kebiasaan temperamen, watak dan kepribadian sendiri yang unik, khas, sehingga tingkah laku dan gayanya yang membedakan dirinya dari orang lain. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan efektif kepala sekolah adalah kepemimpinan yang demokrasi dan tranformasional (Nurkhizzati, 2019). Peningkatkan kompetensi guru dapat dilakukan dengan inisiatif kepala sekolah untuk membina kapasitas guru. Penggunaan teknologi informasi sebagai alternatif bagi pengelolaan pengetahuan di sekolah dapat menciptakan iklim dan budaya pembelajaran yang baik bagi guru untuk meningkatkan kapasitasnya (Ainissyifa, 2012).

Pengaruh Budaya Sekolah Terhadap Kompetensi Guru PJOK di Sekolah Dasar Negeri Kabupaten Batang

Analisis uji regresi sederhana digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh budaya sekolah terhadap kompetensi guru PJOK di Sekolah Dasar Negeri Kabupaten Batang. Berdasarkan nilai F_{hitung} dari budaya sekolah sebesar 220,415 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,90 ($220,415 > 3,90$) dengan nilai Sig sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa budaya sekolah (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kompetensi guru PJOK (Y) di Sekolah Dasar Negeri Kabupaten Batang, dengan kata lain hipotesis yang berbunyi “terdapat pengaruh budaya sekolah terhadap kompetensi guru PJOK di SD Negeri Kabupaten Batang” diterima.

Adapun kekuatan hubungan budaya sekolah terhadap kompetensi guru PJOK dinyatakan dengan koefisien korelasi *product moment* dan nilai yang diperoleh adalah sebesar 0,716. Hasil ini menunjukkan bahwa antara budaya sekolah dengan kompetensi guru memiliki keeratan hubungan yang kuat. Hasil uji koefisien determinasi pada tabel diatas diketahui bahwa nilai R-square sebesar 0,513. Hasil ini berarti budaya sekolah memiliki kontribusi

pengaruh sebesar 51,3% terhadap kompetensi guru PJOK di Sekolah Dasar Negeri Kabupaten Batang, sedangkan sisanya sebesar 48,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian oleh Nurliah (2016), Koefisien besarnya pengaruh antara variabel Budaya Sekolah terhadap Kompetensi Guru yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0.243 atau ($r_{xy} = 0.243$). Hal ini menunjukkan pengaruh yang tinggi di antara budaya sekolah terhadap Kompetensi Guru dengan tingkat signifikan koefisien korelasi dua sisi (2-tailed) dari output (diukur dari probabilitas) menghasilkan angka 0.026 atau 0 (nol), karena probabilitas jauh di bawah 0.01 atau 0.05 menunjukkan adanya pengaruh, dari tabel Anova atau F tes, ternyata didapat F hitung adalah 14.629 dengan tingkat signifikan 0.000.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Ambri et al (2019), Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya sekolah terhadap Kompetensi guru SDN Negeri di Kecamatan Sebawi sebesar 52,60% dan sisanya 47,40% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian.

Berarti semakin baik dan tinggi budaya sekolah, maka akan semakin meningkat pula Kompetensi guru dalam melaksanakan tugas yang diembannya. Hal ini disebabkan budaya sekolah mampu untuk memecahkan hambatan yang terjadi dalam antara kepala sekolah dengan guru atau antara guru dengan guru.

Menurut Ambri et al (2019) menyatakan budaya sekolah yang menumbuhkan bagaimana mutu dan Kompetensi dilaksanakan oleh para anggotanya. Bagaimana kebiasaan bekerja memperbaiki diri dirasakan sebagai bagian dari kehidupannya. Budaya ini dalam kaitannya dengan penciptaan kepuasan pihak yang dilayani sangat penting, sebab setiap personil sekolah merasakan peningkatan diri dan memperbaiki diri bukan lagi suatu paksaan yang datang dari pemimpin sebagai suatu pembinaan, melainkan dirasakan sebagai suatu bagian yang integral dari keharusan diri seseorang dalam memecahkan masalah kerja demi kepuasan peserta didik.

Menurut Newstrom dalam Barnawi (2013:68-69) budaya sekolah penting perannya terhadap kesuksesan sekolah dengan beberapa alasan. Pertama, budaya sekolah merupakan identitas bagi

para guru dan staf di sekolah. Kedua, budaya sekolah merupakan sumber penting stabilitas dan kelanjutan sekolah sehingga memberikan rasa aman bagi warga sekolah. Ketiga, budaya sekolah membantu para guru baru/formula untuk menginterpretasikan apa yang terjadi di sekolah. Keempat, budaya sekolah membantu menstimulus antusiasme guru dan staf dalam menjalankan tugasnya. Budaya sekolah pada prinsipnya merupakan budaya organisasi yang diharapkan mampu menggerakkan anggota organisasi agar memiliki komitmen dalam pencapaian tujuan organisasi (Ramdhani, Ramdhani, & Ainissyifa, 2017), sehingga guru memiliki komitmen untuk meningkatkan kapasitas dirinya untuk kemudian diharapkan dapat meningkat efektivitas proses pembelajaran di kelas.

Pengaruh Kepemimpinan Efektif Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah Secara Bersama-sama Terhadap Kompetensi Guru PJOK di Sekolah Dasar Negeri Kabupaten Batang

Analisis uji regresi berganda digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh

kepemimpinan efektif kepala sekolah dan budaya sekolah secara bersama-sama terhadap kompetensi guru PJOK di Sekolah Dasar Negeri Kabupaten Batang. Berdasarkan nilai F_{hitung} dari kepemimpinan efektif kepala sekolah dan budaya sekolah secara bersama-sama sebesar 150,369 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,90 ($150,369 > 3,90$) dengan nilai Sig sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan efektif kepala sekolah dan budaya sekolah secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kompetensi guru PJOK (Y) di Sekolah Dasar Negeri Kabupaten Batang, dengan kata lain hipotesis yang berbunyi “terdapat pengaruh kepemimpinan efektif kepala sekolah dan budaya sekolah secara bersama-sama terhadap kompetensi guru PJOK di SD Negeri Kabupaten

Hasil koefisien korelasi antara kepemimpinan efektif kepala sekolah dan budaya sekolah secara bersama-sama terhadap kompetensi guru PJOK adalah sebesar 0,591. Hasil ini menunjukkan bahwa antara kepemimpinan efektif kepala sekolah dan budaya sekolah secara bersama-sama dengan kompetensi guru

memiliki keeratan hubungan yang sedang. Adapun hasil uji koefisien determinasi diketahui bahwa nilai *adjusted R-square* sebesar 0,591. Hasil ini berarti bahwa kepemimpinan efektif kepala sekolah dan budaya sekolah secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh sebesar 59,1% terhadap kompetensi guru PJOK di Sekolah Dasar Negeri Kabupaten Batang, sedangkan sisanya sebesar 40,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Siti Nursiah (2019), hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi dan motivasi kerja dengan Kompetensi Guru Pada SMP Negeri di Kecamatan Pandan Tapanuli Tengah Sumatera Utara sebesar 82.70%, artinya ada hubungan yang sangat erat. Koefisien determinasi atau R square pada Tabel 3 sebesar 0.827, mempunyai arti bahwa variasi variabel Kompetensi SMP Negeri di Kecamatan Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah Sumatera Utara, dapat dijelaskan oleh variabel independen Kepemimpinan Kepala sekolah (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Motivasi Kerja (X3) sebesar

82.70%, sedangkan selebihnya 17.30%, dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk di dalam penelitian ini. Faktor lain yang dimaksud adalah lingkungan kerja, perilaku, sikap, dan tindakan rekan kerja, faktor sistem kerja, fasilitas kerja.

Ambri et al (2019) berpendapat dalam memperhatikan temuan ini masih diperlukan peningkatan kepuasan kerja guru melalui penciptaan budaya organisasi sekolah yang kondusif sehingga pada gilirannya akan berdampak pada peningkatan Kompetensinya. Hal ini menjadi penting mengingat sebagai bagian yang terdepan dalam pencapaian tujuan pendidikan secara umum dan tujuan sekolah secara khusus pada seorang pendidik dan pelaksana pendidikan, dalam hal ini guru, memiliki peran yang sangat besar dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan keberhasilan pendidikan dituntut untuk memiliki komitmen organisasi dan Kompetensi yang tinggi dalam melaksanakan tugas mereka tersebut.

Selanjutnya, kepala sekolah harus mampu memberikan bimbingan seoptimal mungkin kepada guru

sehingga mereka mendapatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang benar. Pemimpin yang baik harus mampu mengilhami pengikutnya dengan penuh antusiasme dan optimisme. Hal ini tidak akan dapat berhasil, jika guru tidak mempunyai kepuasan kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya maka akan membawa dampak bagi komitmen budaya organisasi sekolah yang ditunjukkannya. Untuk itu kemampuan seorang kepala sekolah dalam memimpin sehingga mendorong pencapaian tugas guru menjadi bagian yang tidak dapat dipisahkan, oleh karenanya pemenuhan tingkat Kompetensi guru perlu ditingkatkan untuk masa-masa yang akan datang. Untuk mewujudkan hal ini, maka perhatian dari kepala sekolah sebagai pemimpin terhadap upaya peningkatan kualitas Kompetensi guru melalui pemberian reward, memberikan keluasaan untuk mengembangkan diri, memberi keluasaan untuk berekspresi bagi guru dalam melaksanakan tugasnya serta melakukan pengawasan, pembinaan dan bahkan pendidikan dan pelatihan sangat diperlukan berlangsung secara terencana dan terprogram

untuk masa-masa yang akan datang (Ambri et al, 2019).

D. Kesimpulan

Terdapat pengaruh kepemimpinan efektif kepala sekolah terhadap kompetensi guru PJOK di Sekolah Dasar Negeri Kabupaten Batang berdasarkan nilai F_{hitung} dari kepemimpinan efektif kepala sekolah sebesar 154,578 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,90 ($154,578 > 3,90$) dengan nilai Sig sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Kepemimpinan efektif kepala sekolah memiliki kontribusi pengaruh sebesar 42,5% terhadap kompetensi guru PJOK di Sekolah Dasar Negeri Kabupaten Batang, sedangkan sisanya sebesar 57,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Terdapat pengaruh budaya sekolah terhadap kompetensi guru PJOK di Sekolah Dasar Negeri Kabupaten Batang berdasarkan nilai F_{hitung} dari budaya sekolah sebesar 220,415 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,90 ($220,415 > 3,90$) dengan nilai Sig sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Budaya sekolah memiliki kontribusi pengaruh sebesar 51,3% terhadap kompetensi

guru PJOK di Sekolah Dasar Negeri Kabupaten Batang, sedangkan sisanya sebesar 48,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Terdapat pengaruh kepemimpinan efektif kepala sekolah dan budaya sekolah secara bersama-sama terhadap kompetensi guru PJOK di Sekolah Dasar Negeri Kabupaten Batang berdasarkan nilai F_{hitung} dari kepemimpinan efektif kepala sekolah dan budaya sekolah secara bersama-sama sebesar 150,369 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,90 ($150,369 > 3,90$) dengan nilai Sig sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Kepemimpinan efektif kepala sekolah dan budaya sekolah secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh sebesar 59,1% terhadap kompetensi guru PJOK di SD Negeri Kabupaten Batang, sedangkan sisanya sebesar 40,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abd. Wahab dan Umiarso, (2011). *Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spiritual*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Ainissyifa, H. (2012). The Influence of Organizational Culture toward Knowledge Management

- Implementation on Secondary Education Institution. *International Journal of Research in Management*, 2(3), 134-139.
- Ahmad, A. (2018). The Relationship Among Job Characteristics Organizational Commitment and Employee Turnover Intentions. *Journal of Work-Applied Management*, 10 (1), 74-92.
- Usman, Moh. Uzer. 2013. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT. Remaja
- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati, I Wayan Mudiarta Utama, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Graha Ilmu, Yogyakarta
- Aziz Abdul, 2013, *Memahami Organisasi Pendidikan: Budaya Dan Reinventing Organisasi Pendidikan*, Bandung: Alfabeta
- Barnawi & M. Arifin. 2012 *Manajemen Sarana dan Prasarana sekolah*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Baharudin dan Umiarso. 2012. *Kepemimpinan Pendidikan Islam Teori dan Praktik*. Yogyakarta: Arruzz Media
- Donni Juni Priansa, S.Pd., S.E., M.M., QWP. 2017. *Pengembangan Strategi & Model Pembelajaran*. Bandung: Pustaka Setia
- Daryanto dan Hery Tarno. 2015. *Pengelolaan Budaya dan Iklim Sekolah*. Yogyakarta: Gava Media
- Daryanto. 2011. *Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Pembelajaran*. Yogyakarta: Gava Media.
- Daryanto dan Muhammad Farid. 2013. *Konsep Dasar Manajemen Pendidikan Nasional*. Yogyakarta: Gava Media.
- Jasmani & Mustofa, Syaiful. (2013). *Supervisi Pendidikan: Trobosan Baru dalam Kompetensi Peningkatan Kerja Pengawas Sekolah dan Guru*. Yogyakarta: ArRuzz Media
- Kaswan., (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*, Jakarta: Graha Ilmu
- Mulyasa. 2015. *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif Dan Menyenangkan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- urkhizzati. 2019. *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Guru TK Ruman Aceh di Banda Aceh*. Skripsi. Universitas Islam Negeri Ar-Raniry.
- Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung. Alfabeta
- Rivai, Veithzal & Jauvani Sagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press
- Rachmawati, Titik dan Daryanto. 2013. *Penilaian Kompetensi Profesi Guru dan Angka Kreditnya*. Yogyakarta: Gava Media
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010. *Manajemen*. Jakarta: penerbit Erlangga

- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Sudarmanto. 2015. *Kompetensi dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Bandung: PT Refika Aditama, Bandung.
- Susanto, Ahmad (2016). *Manajemen Peningkatan Kompetensi Guru*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Triatna, Cepi. 2016. *Perilaku Organisasi Dalam Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.