

Pengaruh Pelatihan dan Kepemimpinan Terhadap Kompetensi Guru MTs Negeri Selatpanjang

By:
Surizal
Marzolina dan Rio. JM. Marpaung

Faculty of Economic Riau University, Pekanbaru, Indonesia
Email : bujangriau7@gmail.com

Influence of Training and Leadership To Interest Learn MTS Country Selatpanjang

Abstract

This study aims to find to determine effect training and leadership on teacher competence of MTs in Selatpanjang, either simultaneously or partially and which variables are the most powerful influence on teacher's competence of MTs in Selatpanjang.

The method used in this study is a descriptive statistical analysis and multiple linear regression analysis. The sample was the entire population of teachers of MTs Selatpanjang totaling 42 people with census techniques.

The results of the simultaneous regression test (Test-F) showed that all independent variables consisting of leadership training and have a significant impact on teacher competence variables. Partial regression test (t-test) showed that the training variables have the most significant effect on the variables of teacher competence. The magnitude of the effect that (R^2) by training and leadership together to variable competence of teachers is 78.5%, while the remaining 21.5% is influenced by other variables that are not observed in this study. Results and discussion of research and concluded that training and leadership simultaneously positive and significant impact on teacher competence MTs Selatpanjang. Demikianpula, training and leadership partially positive and significant impact on teacher competence MTs Selatpanjang. Variables that most strongly to MTs Selatpanjang teacher competence is training.

Keywords : *Training, Leadership and Competence*

Abstraksi

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan kepemimpinan terhadap kompetensi guru MTs Negeri di Selatpanjang, baik secara simultan maupun secara parsial dan manakah variabel yang berpengaruh paling kuat terhadap kompetensi guru MTs Negeri Selatpanjang.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Sampel penelitian ini adalah keseluruhan dari populasi guru MTs Negeri Selatpanjang yang berjumlah 42 orang dengan teknik sensus.

Hasil uji regresi simultan (Uji-F) menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas yang terdiri dari pelatihan dan kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kompetensi guru. Uji regresi parsial (Uji-t) menunjukkan bahwa variabel pelatihan memiliki pengaruh yang paling signifikan terhadap variabel kompetensi guru. Besarnya pengaruh yang ditimbulkan (R^2) oleh pelatihan dan kepemimpinan secara bersama-sama terhadap variabel kompetensi guru adalah 78,5 %, sedangkan sisanya sebesar 21,5 % dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak di amati dalam penelitian ini. Hasil penelitian dan pembahasan menyimpulkan bahwa pelatihan dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi guru MTs Negeri Selatpanjang. Demikianpula, pelatihan dan kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi guru MTs Negeri Selatpanjang. Variabel yang berpengaruh paling kuat terhadap kompetensi guru MTs Negeri Selatpanjang adalah pelatihan.

Kata Kunci : *Pelatihan, Kepemimpinan dan Kompetensi*

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyebutkan bahwa pendidikan Nasional bertujuan untuk mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Selain itu bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Untuk mewujudkan tujuan pendidikan Nasional tersebut dibutuhkan guru-guru professional yang mengedepankan mutu dan kualitas pendidikan dengan standar Nasional, dimana untuk menjadi guru yang professional harus memiliki kompetensi.

Dalam kaitannya dengan tenaga professional kependidikan, pengertian kompetensi merujuk pada perbuatan yang bersifat profesional dan memenuhi spesifikasi tertentu di dalam melaksanakan tugas-tugas kependidikan. Hal ini sejalan dengan rumusan Pendidikan Guru Berdasarkan Kompetensi (PGBK) yang menyatakan kompetensi adalah kemampuan professional yang berhubungan dengan jabatan tertentu, atau dalam hal ini kompetensi professional guru dan tenaga kependidikan (Depdiknas, 2008 : 8). Kompetensi guru merupakan kemampuan guru untuk mentransfer pengetahuan dan keterampilannya dalam melaksanakan kewajiban pembelajaran secara professional dan bertanggung jawab.

Dalam perspektif kebijakan pendidikan nasional, pemerintah telah merumuskan empat jenis kompetensi guru sebagaimana tercantum dalam Penjelasan Peraturan Pemerintah No 16 Tahun 2005 tentang Standar Pendidikan Nasional, yaitu : *Pertama*, kompetensi pedagogik yaitu merupakan kemampuan dalam pengelolaan peserta didik. *Kedua*, kompetensi kepribadian yaitu merupakan kemampuan kepribadian guru. *Ketiga*, kompetensi sosial yaitu merupakan kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat, dan *Keempat*, kompetensi profesional merupakan kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam.

Pengembangan standar kompetensi guru di arahkan pada peningkatan kualitas guru dan pola pembinaan guru yang terstruktur dan sistematis. Beberapa faktor yang menyebabkan rendahnya profesionalisme guru antara lain : 1) Masih banyak guru yang tidak menekuni profesinya secara utuh, hal ini disebabkan oleh sebagian besar guru bekerja di luar jam kerjanya untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, sehingga tidak memiliki kesempatan untuk meningkatkan diri, baik membaca, menulis ataupun menggunakan internet. 2) Belum adanya standar professional guru sebagaimana tuntutan negara-negara maju. 3) Adanya perguruan tinggi yang mencetak guru asal jadi atau setengah jadi, tanpa memperhitungkan *outputnya* dilapangan, sehingga banyak guru yang tidak patuh terhadap etika profesinya. 4) Kurangnya motivasi guru dalam meningkatkan kualitas diri karena guru tidak di tuntut untuk meneliti sebagaimana yang diberlakukan dosen di perguruan tinggi (Depdiknas, 2008 : 10)

Kemampuan guru dalam mengelola proses pembelajaran sangat berkaitan erat dengan kemampuan profesionalitas guru yang bersangkutan yang tercermin pada kompetensi guru dalam menjalankan fungsi, peran dan tugasnya, baik sebagai pendidik maupun pengajar. Tinggi rendahnya kualitas pendidikan sangat dipengaruhi oleh kompetensi guru. Kompetensi guru dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya pelatihan dan kepemimpinan.

Kurikulum Berbasis Kompetensi (KBK) dan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) menekankan pada kapasitas dan profesionalisme tenaga pengajar, menuntut guru harus memiliki kompetensi yang tinggi. Alternatif jangka pendek yang dilakukan dalam mengatasi masalah tersebut adalah dengan mengadakan pelatihan-pelatihan. Pelatihan peningkatan kompetensi guru yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pelatihan yang diadakan oleh Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan (LPMP). Untuk mengetahui seberapa besar peranan pelatihan dan kepemimpinan kepala sekolah dalam

peningkatan kompetensi guru diperlukan suatu analisis yang mendalam.

Kompetensi guru dapat diartikan sebagai kemampuan dan kewenangan guru dalam menjalankan profesi keguruannya, artinya guru yang piawai dalam melaksanakan profesinya dapat disebut sebagai guru yang kompeten dan profesional. Namun demikian untuk meningkatkan kompetensi guru nampaknya masih memerlukan proses.

Semakin tinggi derajat mutu sumber daya manusia yakni guru, semakin tinggi pula produktivitas kerjanya. Derajat mutu tersebut tidak dilahirkan secara alami tetapi melalui proses pembentukan. Salah satu pendekatan pembentukan derajat mutu sumber daya manusia adalah melalui pelatihan yang berbasis kompetensi secara terencana dan berkesinambungan, sesuai dengan kebutuhan organisasi dan peran kepemimpinan (Mangkuprawira, 2007 : 84).

Pelatihan merupakan sebagai usaha yang sistematis untuk menguasai keterampilan, peraturan, konsep atau cara berperilaku yang berdampak pada peningkatan kompetensi dalam rangka meningkatkan kinerja. Pelatihan menjadi faktor yang paling besar mempengaruhi profesionalisme guru bidang studi, maka guru bidang studi dapat memanfaatkan waktunya semaksimal mungkin untuk menambah pengetahuan dan keterampilan melalui pelatihan.

MTs Negeri Selatpanjang merupakan salah satu pendidikan menengah setingkat SMP yang berada di Kabupaten Kepulauan Meranti. Sebagaimana sekolah menengah pada umumnya, kompetensi guru menjadi perhatian utama dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru guna mencapai tujuan sekolah yang searah dengan tujuan pendidikan Nasional.

Adapun gambaran mengenai tingkat pendidikan dan pelatihan yang pernah di ikuti guru MTs Negeri Selatpanjang tergambar sebagai berikut :

Tabel 1.1 Tingkat Pendidikan dan Pelatihan Guru MTs Negeri Selatpanjang

No	Tingkat Pddkan	Jumlah Guru	(%)	Jenis Pelatihan Yang Pernah Diikuti Guru
1.	S1	13	31,0	- MGMP dan KGP
2.	D3	15	35,7	- Pelatihan PAKEM
3.	D2	10	23,8	- Pelatihan Uji Kompetensi Guru
4.	SMA	4	9,5	- Pelatihan Penyusunan Bahan Ajar
Total		42	100	- Pelatihan Penyusunan KTSP, dll

Sumber : MTs Negeri Selatpanjang, 2013

Pada tabel di atas tergambar dengan jelas mengenai tingkat pendidikan dan jenis pelatihan yang pernah di ikuti guru MTs Negeri Selatpanjang. Semua guru dengan tingkat pendidikan S1, D3, D2 dan SMA telah mengikuti pelatihan mengenai pembuatan perencanaan kegiatan belajar mengajar, penguasaan materi, keterampilan menggunakan sumber belajar, pengelolaan kelas, penilaian dan penggunaan buku teks/referensi melalui Musawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) dan Kelompok Kegiatan Guru (KKG) secara berkala. Selain itu ada pula pelatihan PAKEM (Pembelajaran Aktif, Kreatif, Efektif dan Menyenangkan) yang di ikuti oleh sebagian guru yang berpendidikan S1 dan D3, pelatihan penyusunan bahan ajar dan pelatihan penyusunan KTSP (Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan) yang di ikuti oleh hampir semua tingkat pendidikan guru, pelatihan terhadap bahan ajar yang di Ujian Nasional (UN) bagi guru yang mengajar bidang studi Ujian Nasional, pelatihan multimedia dan lain sebagainya. Adapun tujuan dari pelatihan yang di ikuti tersebut adalah dalam rangka meningkatkan kompetensi guru sesuai dengan perkembangan pendidikan.

Selain pelatihan, kepemimpinan kepala sekolah juga sangat menentukan kompetensi guru. Kepala sekolah merupakan pimpinan puncak di lembaga pendidikan yang dikelolanya, karena seluruh pelaksanaan program pendidikan di tiap-tiap sekolah dapat dilaksanakan atau tidak, serta tercapai atau tidaknya tujuan pendidikan maka sangat tergantung kepada kecakapan dan keberanian kepala sekolah selaku pimpinan. Kepala sekolah sebagai pengelola sekaligus sebagai pendidik memiliki tugas mengembangkan kinerja personilnya, terutama meningkatkan kompetensi profesional guru. Kompetensi profesional disini tidak hanya berkaitan dengan penguasaan materi pembelajaran semata, tetapi mencakup seluruh jenis dan isi kandungan kompetensi tersebut.

Keberadaan sekolah sebagai organisasi kependidikan akan berpengaruh terhadap keefektifan model kepemimpinan kepala sekolah yang diterapkan. Karena sekolah adalah lembaga yang bersifat kompleks dan unik. Bersifat kompleks karena sekolah sebagai organisasi terdapat berbagai dimensi dan bersifat unik karena sekolah memiliki ciri-ciri tertentu yang tidak dimiliki oleh organisasi

lain. Oleh karena itu sekolah sebagai organisasi memerlukan tingkat koordinasi yang tinggi, sehingga keberhasilan sekolah adalah keberhasilan kepemimpinan kepala sekolah.

Pada umumnya seorang pemimpin harus memiliki kelebihan dibandingkan orang yang dipimpinnya. Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan dalam bidang yang dipimpinnya dan mengetahui seluk beluk bidang kegiatannya, baik dari dalam maupun dari luar. Pimpinan harus melakukan spesialisasi dibidang tersebut meskipun sifatnya hanya mengkoordinir. Selain itu pemimpin harus mempunyai keberanian dan inisiatif dalam menerapkan kebijakan bagi kemajuan organisasi dan bawahannya, demikian pula halnya kepemimpinan kepala sekolah. Oleh sebab itu kepemimpinan kepala sekolah memiliki arti penting dalam peningkatan kompetensi guru dalam proses penyelenggaraan pendidikan.

Fenomena yang ada dari hasil wawancara penulis terhadap sebagian guru adalah model kepemimpinan Kepala Sekolah MTs Negeri Selatpanjang adalah kurang memberikan perhatian, semangat dan dorongan kepada guru untuk meningkatkan kompetensinya. Selain itu, kepala sekolah tidak melibatkan para guru secara keseluruhan dalam pembentukan tim kerja dalam pembangunan/rehab gedung/ruang kelas, pembuatan program sekolah, pemecahan masalah dan pembuatan jadwal supervisi. Seharusnya kepala sekolah menganggap guru sebagai mitra kerja, memberi kepercayaan, mendelegasikan, mau menerima saran dan kritik dari para guru.

Kepemimpinan kepala sekolah tersebut tentunya dapat mempengaruhi kompetensi guru. Dari hasil wawancara penulis terhadap beberapa orang guru diperoleh informasi bahwa kompetensi guru MTs Negeri Selatpanjang masih belum sesuai harapan. Hasil kerja yang tidak konsisten, terkadang baik namun pada kesempatan lain kualitas kerja mereka menurun. Demikian pula pemanfaatan waktu, sebagian guru ada yang

menunda pekerjaan dan tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai alokasi waktu yang ditentukan.

Informasi lain yang teridentifikasi dari hasil wawancara tersebut adalah kurangnya inisiatif dari beberapa guru dalam melaksanakan pekerjaan. Mereka terjebak pada rutinitas kerja yang monoton. Padahal guru yang baik adalah guru yang mampu menemukan hal-hal baru dalam rangka penyelesaian kerja secara efektif dan efisien. Disamping itu kemampuan sebagian guru MTs Negeri Selat Panjang dalam menyelesaikan pekerjaan juga masih sangat memprihatinkan. Banyak diantaranya yang bekerja asal jadi dan yang paling parah lagi ada diantara guru yang tidak memiliki hasrat untuk meningkatkan kemampuan diri atau kompetensinya. Mereka sudah merasa cukup dengan kemampuan yang mereka miliki sekarang. Padahal seorang guru dituntut untuk terus belajar dan meningkatkan kompetensinya agar dapat melaksanakan tugas secara profesional.

Sehubungan dengan fenomena di atas, maka kompetensi guru MTs Negeri Selat Panjang perlu dioptimalkan. Banyak faktor yang penyebab, diantaranya adalah pelatihan dan kepemimpinan. Pelatihan yang diberikan dan di ikuti oleh guru selama ini tidak pernah di evaluasi efektivitasnya, sehingga tidak dapat memberikan gambaran pengetahuan dan kompetensi guru dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari. Demikianpula peran kepemimpinan kepala sekolah yang kurang tanggap terhadap kompetensi guru. Seharusnya kepala sekolah sebagai pengelola pendidikan di sekolah secara keseluruhan bertanggung jawab penuh untuk mengelola dan memberdayakan guru-guru agar terus meningkatkan kompetensinya. Dengan meningkatnya kompetensi guru, maka dipastikan guru-guru yang merupakan mitra kerja kepala sekolah dalam berbagai bidang kegiatan pendidikan dapat berupaya menampilkan sikap positif terhadap pekerjaannya dalam meningkatkan kinerja yang lebih baik.

1.2. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian :

- a. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan kepemimpinan secara simultan terhadap

- kompetensi guru MTs Negeri Selatpanjang.
- b. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan kepemimpinan secara parsial terhadap kompetensi guru MTs Negeri Selatpanjang.
 - c. Untuk mengetahui variabel yang berpengaruh paling kuat terhadap kompetensi guru MTs Negeri Selatpanjang.
2. Manfaat penelitian :
- a. Bagi MTs Negeri Selatpanjang
Memberikan informasi dan masukan dalam rangka meningkatkan kompetensi guru sesuai bidang keahliannya, dengan memperhatikan pelatihan dan kepemimpinan.
 - b. Bagi Guru
Memberikan masukan bagi guru sehubungan dengan aspek pelatihan sehingga diharapkan guru dapat mengembangkan diri untuk dapat lebih meningkatkan kompetensinya.
 - c. Bagi Ilmu Pengetahuan
Secara teoritis memberikan kontribusi bagi ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang Sumber Daya Manusia (SDM) berupa tambahan referensi yang memungkinkan peneliti-peneliti yang akan datang dapat melakukan penelitian lebih lanjut terhadap masalah pelatihan dan kepemimpinan yang dikaitkan dengan kompetensi guru.
 - d. Bagi Peneliti
Sebagai salah satu bentuk aplikasi penerapan konsentrasi ilmu yang diperoleh di bangku perkuliahan, serta sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi Fakultas Ekonomi Universitas Riau

II. Tinjauan Pustaka

2.1. Kompetensi

Kompetensi sebagai *ability*, yaitu kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan individu ditentukan oleh dua faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. (Robbins, 2004 : 200)

Spencer dan Spencer (2001 : 21) menyatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang yang berkaitan dengan kinerja berkeriteria efektif dan atau unggul dalam suatu pekerjaan pada situasi tertentu. Kompetensi dikatakan sebagai karakteristik mendasar (*underlying characteristic*) karena karakteristik merupakan bagian yang mendalam dan melekat pada kepribadian seseorang dan dapat memprediksi berbagai jenis situasi dan pekerjaan. Kompetensi menyebabkan atau memprediksi perilaku dan kinerja. Kompetensi benar-benar memprediksi siapa saja yang berkinerja baik atau buruk, berdasarkan kriteria-kriteria atau standar tertentu.

Sementara itu kompetensi menurut Kepmendiknas 045/U/2002 adalah seperangkat tindakan cerdas, penuh tanggung jawab yang

dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan tugas-tugas dalam bidang pekerjaan tertentu.

1. Kompetensi Profesional

Menurut penjelasan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, yang dimaksud dengan kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam.

Kompetensi profesional menurut Usman (2007 : 17) terbagi atas beberapa antara lain :

- 1) Penguasaan terhadap landasan kependidikan, dalam kompetensi ini termasuk :
 - a. Memahami tujuan pendidikan
 - b. Mengetahui fungsi sekolah di masyarakat
 - c. Mengetahui prinsip-prinsip psikologi pendidikan
- 2) Menguasai bahan pengajaran, artinya guru harus memahami dengan baik materi pelajaran yang di ajarkan. Penguasaan terhadap materi pokok

yang ada pada kurikulum maupun bahan pengajaran.

- 3) Kemampuan menyusun program pengajaran. Kemampuan ini mencakup kemampuan menetapkan kompetensi belajar, mengembangkan bahan pelajaran dan mengembangkan strategi pembelajaran
- 4) Kemampuan menyusun perangkat penilaian hasil belajar dan proses pembelajaran

Menurut Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, kompetensi profesional terdiri dari :

- a. Menguasai materi, struktur dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran.
- b. Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar
- c. Mengembangkan materi pembelajaran secara kreatif
- d. Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.
- e. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri.

2. Kompetensi Pedagogik

Menurut penjelasan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, yang dimaksud dengan kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik.

Pengertian kompetensi pedagogik menurut Trianto (2007 : 85) adalah kemampuan yang berkenaan dengan pemahaman peserta didik dan pengelolaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis.

Menurut Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, kompetensi pedagogik terdiri dari :

- a. Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, spritual, sosial, kultural, emosional dan intelektual.
- b. Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik
- c. Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran
- d. Menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik
- e. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran.

- f. Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.
- g. Berkomunikasi secara efektif, empatik dan santun dengan peserta didik
- h. Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar
- i. Memanfaatkan hasil penilaian untuk kepentingan pembelajaran
- j. Melakukan tindakan reflektif untuk meningkatkan kualitas pembelajaran

Secara substansi Trianto (2007 : 85) mengemukakan bahwa kompetensi pedagogik mencakup kemampuan pemahaman peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Secara lebih rinci masing-masing elemen kompetensi pedagogik tersebut dijabarkan menjadi subkompetensi sebagai berikut :

- 1) Kemampuan guru dalam memahami peserta didik, dikembangkan berdasarkan beberapa subkompetensi sebagai berikut :
 - a. Memahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip-prinsip perkembangan kognitif.
 - b. Mengidentifikasi bekal ajar awal peserta didik.
 - c. Memahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip-prinsip kepribadian untuk memahami peserta didik.
- 2) Kemampuan guru dalam merancang pembelajaran, dikembangkan berdasarkan subkompetensi sebagai berikut :
 - a. Menerapkan teori belajar dan pembelajaran
 - b. Menentukan strategi pembelajaran berdasarkan karakteristik peserta didik
 - c. Menyusun rancangan pembelajaran berdasarkan strategi yang telah dipilih
- 3) Kemampuan guru dalam melaksanakan pembelajaran, dikembangkan melalui subkompetensi sebagai berikut :
 - a. Menata latar atau *setting* pembelajaran

- b. Melaksanakan pembelajaran yang kondusif
- 4) Kemampuan guru dalam melaksanakan evaluasi hasil belajar, dikembangkan dalam subkompetensi sebagai berikut :
 - a. Melaksanakan penilaian (*assesment*) proses dan hasil belajar secara berkesinambungan dengan berbagai metode.
 - b. Menganalisis hasil penilaian proses dan hasil belajar untuk menentukan tingkat ketuntasan belajar (*mastery level*).
 - c. Menggunakan informasi ketuntasan belajar untuk merancang program remedial atau pengayaan (*enrichment*)
 - d. Memanfaatkan hasil penilaian pembelajaran untuk memperbaiki kualitas pembelajaran secara umum
- 5) Kemampuan guru dalam pengembangan peserta didik, dikembangkan dalam subkompetensi memfasilitasi peserta didik untuk mengembangkan berbagai potensi akademik

3. Kompetensi Kepribadian

Menurut penjelasan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, yang dimaksud dengan kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, arif dan bijaksana serta menjadi teladan bagi peserta didik.

2.2. Pelatihan

Konsep pelatihan selalu diartikan sejalan dengan pendidikan. Namun antara pendidikan dan pelatihan mengandung pengertian serta sasaran yang berbeda, dimana pendidikan diarahkan untuk meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan moral karyawan sedangkan pelatihan lebih terfokus pada peningkatan keterampilan teknis pelaksanaan.

Pendidikan adalah suatu proses, teknis dan metode belajar mengajar dengan maksud mentransfer suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai dengan standar yang telah di tetapkan sebelumnya. Sedangkan pelatihan adalah suatu proses belajar mengajar dengan mempergunakan teknik dan metode tertentu, guna meningkatkan keterampilan dan

Menurut Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, kompetensi kepribadian terdiri dari :

- a. Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional
- b. Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat.
- c. Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa.
- d. Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru dan rasa percaya diri
- e. Menjunjung tinggi kode etik profesi guru

Sedangkan menurut Usman (2007 : 16) menjabarkan kemampuan pribadi yang harus dimiliki oleh seorang guru meliputi :

- a. Kemampuan mengembangkan kepribadian
- b. Kemampuan berinteraksi dan berkomunikasi
- c. Kemampuan melaksanakan bimbingan dan penyuluhan.

4. Kompetensi Sosial

Menurut penjelasan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, yang dimaksud dengan kompetensi sosial adalah kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama guru, orang tua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar.

kemampuan kerja seseorang, baik karyawan atau kelompok orang. (Nasution, 2007 : 71)

Menurut Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003 pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spritual keagamaan, pengendalian diri, masyarakat, bangsa dan agama.

Pelatihan yang dilaksanakan harus mempunyai tujuan dan manfaat yang jelas dan pasti sehingga apa-apa yang diharapkan perusahaan terhadap karyawannya atau pegawainya benar-benar tercapai dan juga dalam rangka mengukur apakah pendidikan

dan pelatihan yang dilaksanakan berjalan efektif, sukses dan tepat sasaran. Secara umum tujuan dari pelatihan sebagai berikut : (Moekijat, 2003 : 38)

a. Untuk mengembangkan keahlian, sehingga suatu pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dan efektif.

- b. Untuk mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional.
- c. Untuk mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerja (motivasi yang tinggi).

2.3. Kepemimpinan

Defenisi tentang kepemimpinan bervariasi sebanyak orang yang mencoba mendefenisikan konsep kepemimpinan. Defenisi kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. (Mangunhardjana, 2006 : 11)

Kepemimpinan diartikan sebagai kegiatan untuk mempengaruhi orang lain agar orang itu berusaha mencapai tujuan atau sasaran tertentu (Komaruddin, 2007 : 29)

Kepemimpinan juga diartikan sebagai pengaruh interpersonal antara perorangan yang dilakukan pada situasi dan kondisi tertentu dengan proses komunikasi pada tercapainya sasaran dan tujuan (Sunyoto, 2005 : 28)

Kepemimpinan mempunyai arti yang lebih luas daripada hanya memberikan perintah-perintah. Dasar untuk pemimpin manajemen dalam mencapai kemajuan organisasi adalah menyadari : (Herujito, 2003 : 180)

- a. Seseorang bisa mendapat salah satu sumber kepuasan yang besar di dalam pekerjaannya, misalnya pengakuan terhadap kebutuhan manusia.
- b. Tugas seorang pemimpin adalah menciptakan syarat-syarat yang membantu bawahannya mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya, seperti salah satunya adalah peningkatan prestasi kerja.
- c. Setiap orang ingin memikul tanggung jawab.

Kepemimpinan dalam penelitian ini diartikan sebagai tindakan-tindakan spesifik kepala sekolah dalam mengarahkan dan

mengkoordinasikan kerja anggota kelompok. Gambaran variabel ini diperoleh berdasarkan skor kuesioner persepsi guru mengenai kepemimpinan kepala sekolah. Semakin tinggi skor seseorang maka semakin tinggi tingkat persepsi terhadap kepemimpinan kepala sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah dapat diukur melalui dimensi sebagai berikut : (Gary, 2004 : 60)

1. Membuat keputusan
Membuat keputusan dapat dilihat melalui : penggunaan informasi, partisipasi *stakeholder* serta kecepatan dan ketepatan dalam pengambilan keputusan
2. Mempengaruhi dan mengarahkan bawahan
Mempengaruhi dan mengarahkan bawahan dapat dilihat melalui : keteladanan dan pengarahan yang dilakukan kepala sekolah.
3. Memilih dan mengembangkan personil
Memilih dan mengembangkan personil dapat dilihat melalui dasar pemilihan dan pengembangan serta peluang pengembangan terhadap guru.
4. Mengadakan komunikasi
Mengadakan komunikasi dapat dilihat melalui : komunikasi formal dan kominasi informal dari kepala sekolah.
5. Memberikan motivasi
Memberikan motivasi dapat dilihat melalui : Mendorong kreativitas, Mendorong komitmen dan Menciptakan persaingan antar guru.
6. Melakukan pengawasan
Melakukan pengawasan dapat dilihat melalui : pengawasan langsung dan pengawasan tidak langsung dari kepala sekolah.

Dikalangan para ahli, klasifikasi ciri atau persyaratan-persyaratan pemimpin yang baik, sehingga menimbulkan kepemimpinan yang baik pula, belum ada kesepakatan, sehingga terdapat banyak pendapat tentang

ciri-ciri kepemimpinan tersebut. Sejumlah persyaratan yang pada dasarnya sekaligus ciri-ciri kepemimpinan adalah sebagai berikut : (Siagian, 2007 : 36)

- a. Pendidikan Umum yang Luas

- Pendidikan umum yang luas tidak perlu diidentifikasi atau diidentifikasi kan dengan pendidikan tinggi dan pemilikan gelar akademis. Namun yang paling penting adalah bahwa seorang pemimpin yang baik adalah seorang *generalist* yang baik pula. Oleh karena itu, ia akan mempunyai kemampuan untuk mengembangkan *managerial skill* yang dituntut oleh tugasnya dan tidak perlu menjadi seorang *specialist* dengan *technical skill* yang mendalam.
- b. Kemampuan Berkembang Secara Mental
Jika seorang pemimpin tidak bertumbuh secara mental, sesungguhnya telah mulai dengan proses stagnasi dalam kehidupan kepemimpinannya.
 - c. Ingin Tahu
Kesadaran tentang perubahan-perubahan, seperti perubahan lingkungan, alat, teknologi, prosedur kerja dan sebagainya, memungkinkan seorang pemimpin menjadi inovatif dan kreatif. Salah satu yang perlu dihindari adalah seorang pemimpin adalah : "merasa puas atas apa yang telah dicapai".
 - d. Kemampuan Analitis
Kemampuan menganalisis situasi yang dihadapi secara teliti, matang dan mantap merupakan prasyarat untuk suksesnya kepemimpinan seseorang. Terutama apabila kepemimpinan itu dikaitkan dengan suprasystem dan subsystem yang selalu mempengaruhi organisasi yang dipimpinya.
 - e. Memiliki Daya Ingat yang Kuat
Seorang pemimpin yang moderen sering dihadapkan kepada informasi yang volumenya besar. Dia juga dihadapkan pada orang yang jumlahnya banyak. Dengan daya ingat yang kuat diharapkan ia dapat menyaring hal-hal mana dan siapa-siapa yang relevan baginya dalam melaksanakan tugas-tugas kepemimpinannya.
 - f. Kapabilitas Integratif
Dengan adanya fungsi-fungsi yang berbeda-beda, spesialisasi yang makin beraneka ragam dan kepentingan yang berbeda pula, maka kapabilitas integratif (kemampuan yang mencakup beberapa aspek) menjadi sangat penting artinya. Karena dengan kapabilitas yang demikianlah administrasi dan organisasi sungguh-sungguh dapat digerakkan sebagai satu kesatuan yang bulat kearah pencapaian tujuan yang telah ditentukan.
 - g. Ketrampilan Berkomunikasi
Dalam memberikan perintah, petunjuk, pedoman dan nasehat, seorang pemimpin harus menguasai teknik-teknik berkomunikasi. Dalam hubungan ini perlu diperhatikan penggunaan bahasa dengan baik, kejelasan ide hendak disampaikan dan teknik penyampaiannya, baik secara lisan maupun tertulis.
 - h. Ketrampilan Mendidik
Kenyataan menunjukkan bahwa apabila seorang bawahan menghadapi kesulitan dalam pelaksanaan tugasnya, ia akan cenderung untuk pergi menghadap atasannya, bukan saja untuk memperoleh petunjuk, akan tetapi juga untuk memperoleh pengetahuan tentang cara melaksanakan tugasnya dengan baik.
 - i. Rasionalitas dan Objektivitas
Seseorang yang emosional akan kurang berhasil sebagai seorang pemimpin. Artinya, jika emosi merajai cara berpikir seseorang, maka rasionalitas dan objektivitas akan berkurang dan mengakibatkan segala keputusan yang diambilnya akan menjadi kurang tepat.
 - j. Pragmatis
Membuat keputusan yang dapat dilaksanakan oleh aparatur pelaksana sesuai dengan kemampuan dan sumber-sumber yang tersedia, merupakan salah satu ciri yang dikehendaki dari setiap pemimpin.
 - k. *Sense of Urgency*
Biasanya skala prioritas dikaitkan dengan *sense of urgency* atau adanya rasa sesuatu itu lebih penting daripada yang lain. Karena sesuatu yang dalam skala prioritas tidak penting (tidak urgen), maka urgensi untuk mengerahkan tenaga, keahlian, pikiran, biaya dan peralatan lainnya menjadi berkurang. Seorang pemimpin harus mampu mengatur prioritas-prioritas tersebut, mana yang penting lebih di prioritaskan daripada yang tidak penting
 - l. *Sense of Cohesiveness*
Merasa satu dengan yang dipimpin, kolega setingkat dengan atasan, kiranya sangat penting terutama dalam mengembangkan kerjasama, koordinasi, integrasi dan sinkronisasi tindakan.
 - m. *Sense of Relevance*

Dalam hal ini menyangkut dengan relevansi (keterkaitannya) dengan keputusan yang diambil dengan tujuan yang hendak dicapai. Penting sekali hal ini dimiliki oleh seorang pemimpin.

n. Kesederhanaan

Jika hendak memberikan tauladan kepada bawahan, kesederhanaan dan kewajaran dalam cara hidup, cara bekerja, cara bertindak, dalam arti tidak berbelit-belit sehingga sukar diikuti arahnya. Hal ini merupakan sarat mutlak yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin.

o. Keberanian

Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi maka akan semakin perlu memiliki keberanian dalam melaksanakan tugas pokoknya.

p. Kemampuan Mendengar

Salah satu sifat yang perlu dimiliki oleh setiap pemimpin adalah kemampuan serta kemauannya mendengar pendapat dan/atau saran-saran orang lain, terutama bawahannya.

q. Adaptabilitas dan Fleksibilitas

Sikap kaku seseorang akan merugikan dirinya dalam menjalankan peranannya sebagai pemimpin.

r. Ketegasan

Ketegasan dalam menghadapi bawahan dan menghadapi ketidakpastian, sangat penting bagi seorang pemimpin. Ketegasan itu diperlukan dalam usaha menjamin stabilitas organisasi, meskipun dihadapkan pada masa depan yang kurang diketahui sifatnya.

III. Metode Penelitian

3.1. Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan pada MTs Negeri yang berlokasi di Jalan Diponegoro Selatpanjang. Adapun ketertarikan penulis dalam melakukan penelitian di sekolah ini adalah kemudahan dalam mendapatkan data dan informasi, adanya permasalahan yang diteliti dan kemampuan penulis dalam menyelesaikan penelitian sesuai dengan waktunya.

3.2. Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu :

a. Data Primer

Yaitu data yang langsung penulis peroleh dari objek penelitian berupa kuesioner yang ditujukan kepada guru yang terpilih sebagai responden penelitian serta didukung pula dengan wawancara tidak terstruktur dalam menambah informasi yang mendukung penelitian.

b. Data Sekunder

Yaitu data yang diperoleh melalui bahan-bahan yang tersedia dari berbagai sumber yang berkaitan dengan penelitian ini seperti : jumlah guru, tingkat pendidikan, pelatihan yang di ikuti guru, gambaran umum

dan struktur organisasi MTs Negeri Selatpanjang.

3.3. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru MTs Negeri Selatpanjang yang berjumlah 42 orang. Keseluruhan populasi terpilih sebagai responden penelitian melalui teknik sensus.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Observasi

Langsung melakukan pengamatan ke lapangan terkait dengan variabel yang akan diteliti mengenai pelatihan, kepemimpinan dan kompetensi guru.

b. Dokumentasi

Pengumpulan data primer dan sekunder berkenaan dengan analisis yang diperlukan.

c. Kuesioner

Untuk mendapatkan data primer maka dirancang kuesioner yang dibagikan kepada responden. Dari jawaban responden nantinya diharapkan akan ditemukan keterkaitan antara variabel yang diteliti.

d. Wawancara

Merupakan proses percakapan langsung dengan responden untuk mendukung data kuesioner.

3.5. Analisis Data

Untuk membuktikan hipotesis dari analisis data penelitian tersebut menggunakan :

a. Analisis Statistik Deskriptif

Penggunaan statistik deskriptif dalam penelitian ini adalah untuk memberikan deskripsi mengenai variabel bebas dan terikat melalui penggunaan tabel frekuensi dan persentase.

b. Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Uji ini biasanya digunakan untuk mengukur data berskala ordinal, interval, ataupun rasio. Jika analisis menggunakan metode parametrik, maka persyaratan normalitas harus terpenuhi, yaitu data berasal dari distribusi yang normal. Jika data tidak berdistribusi normal, atau jumlah sampel sedikit dan jenis data adalah nominal atau ordinal, maka metode yang digunakan adalah statistik nonparametrik. Dalam pembahasan ini akan dibuktikan dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* yaitu apabila hasil signifikan (*p-value*) lebih besar dari 0,10 maka data tersebut berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Apabila nilai VIF > 10 maka model tersebut menunjukkan adanya multikolinieritas. Sebaliknya, apabila nilai VIF < 10 maka model tersebut menunjukkan tidak adanya multikolinieritas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Pengujian terhadap ada tidaknya gejala heteroskedastisitas dalam data dapat dilakukan dengan menggunakan harga koefisien

korelasi *Rank Spearman* antara skor setiap variabel bebas dengan skor dari variabel residual. Dari harga koefisien korelasi Rank Spearman tersebut, kemudian dihitung harga "t" statistiknya dan dari harga "t" statistik tersebut dicari taraf signifikansinya. Apabila taraf signifikansi yang diperoleh lebih besar dari 5 %, maka dinyatakan tidak ada gejala heteroskedastisitas dalam data, sehingga asumsi dipenuhi.

d) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi berguna untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi linier terdapat hubungan yang kuat baik positif maupun negatif antara data yang ada pada variabel-variabel penelitian. Uji autokorelasi dilakukan dengan uji *Durbin-Watson (d)*. Perlu di upayakan agar tidak terjadi autokorelasi, jika $du < dw < 4-du$ maka tidak terjadi autokorelasi positif dan negatif.

c. Pengujian Hipotesis

Dengan menggunakan analisis Regresi Linier Berganda melalui formulasi sebagai berikut : (Sugiyono, 2009 : 188)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

- Kompetensi Guru : Y

- Pelatihan : X1
- Kepemimpinan : X2
- Koefisien Regresi dari Variabel X : b1 dan b2
- Konstanta : a
- Kesalahan Pengganggu (*error*) : e

Kemudian dilakukan uji hipotesis melalui :

- a) Uji t untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila hasil uji t-hitung > t-tabel maka hasilnya adalah signifikan.
- b) Uji F untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila hasil uji F-hitung > F-tabel maka hasilnya adalah signifikan.

3.6. Operasional Variabel

Operasional variabel penelitian menggambarkan indikator yang akan menjadi instrumen penelitian sebagaimana tergambar berikut ini :

Tabel 2.1 : Operasional Variabel Penelitian

Variable Penelitian	Indikator
Pelatihan (X1) adalah proses pembelajaran yg menekankan pada praktker dari pada teori yang dilakukan oleh seseorang untuk meningkatkan suatu atau beberapa jenis kete rampilan tertentu. (Kepmen, No. 01/Kep./M.Pan /I/2001)	1. Sasaran pelatihan 2. Kesesuaian pelatihan dengan kompetensi 3. Metode pelatihan 4. Media dan sarana pelatihan 5. Evaluasi pelatihan
Kepemimpinan (X2) adalah tindakan-tindakan spesi fik kepala sekolah dalam meng arahkan dan mengkoordinasi kan kerja kelompok. (Gary, 2004 : 60)	1. Membuat keputusan 2. Mempengaruhi dan menga rahkan bawahan 3. Memilih dan mengembang kan personil 4. Mengadakan komunikasi 5. Memberikan motivasi 6. Melakukan pengawasan
Kompetensi Guru (Y) adalah pengetahuan, sikap dan keterampilan yang dimiliki gu ru agar dapat melaksanakan tu gas profesi keguruan dengan penuh tanggung jawab. (UU Guru & Dosen No.14 Thn 2005)	1. Kompetensi pedagogi 2. Kompetensi kepribadian 3. Kompetensi sosial (Kementrian Pendidikan Nasi onal tahun 2010)

IV. Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.1. Pengujian Hipotesis

Hasil deskripsi data dari skor rata-rata jawaban responden belum dapat dipergunakan sebagai dasar penarikan kesimpulan. Untuk itu diperlukan serangkaian pengujian terhadap hipotesis, sebagai berikut :

4.1.1. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel indenpenden. Dari hasil analisis regresi linear berganda diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 3.1 : Hasil Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.869 ^a	.785	.755	1.033

1	.869 ^a	.785	.755	1.033
---	-------------------	------	------	-------

- a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Pelatihan
b. Dependent Variable: Kompetensi Guru

Dari tabel diatas diketahui besarnya *Koefisien Determinasi atau R. Square* adalah 0,785. Hal ini berarti 78,5 % variabel Kompetensi Guru (Y) dijelaskan oleh variabel Pelatihan (X1) dan Kepemimpinan (X2). Sedangkan sisanya 21,5 % dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel penelitian ini.

4.1.2. Pengaruh Secara Parsial

Uji signifikansi pengaruh parsial dilakukan melalui uji statistik t yang pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel indenpenden secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Dari pengolahan data penelitian diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 3.2 : Hasil Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.950	.257		4.495	.001
Pelatihan	.782	.107	.364	2.148	.002
Kepemimpinan	.307	.022	.149	2.060	.007

- a. Dependent Variable: Kompetensi Guru

Dari tabel diatas dapat diketahui nilai koefisien regresi linier berganda sebagai berikut : $Y = 0,950 + 0,782X1 + 0,307X2$

Dari persamaan regresi linier berganda diatas dapat dijelaskan secara terperinci :

- Nilai konstanta sebesar 0,950, artinya apabila pelatihan dan kepemimpinan dalam keadaan konstan (tetap) maka kompetensi guru bernilai sebesar 0,950 satuan.
- Koefisien pelatihan (b1) sebesar 0,782, artinya apabila pelatihan ditingkatkan sebesar 1 satuan sedangkan kepemimpinan dalam keadaan konstan (tetap), maka dapat meningkatkan kompetensi guru sebesar 0,782 satuan. Dengan demikian pelatihan berpengaruh positif terhadap kompetensi guru.

- c. Koefisien kepemimpinan (b2) sebesar 0,307, artinya apabila kepemimpinan ditingkatkan sebesar 1 satuan sedangkan pelatihan dalam keadaan konstan (tetap), maka dapat meningkatkan kompetensi guru sebesar 0,307 satuan. Dengan demikian kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kompetensi guru.
- d. Variabel dominan berpengaruh terhadap kompetensi guru adalah pelatihan dengan kontribusi sebesar 0,782

Uji signifikansi pengaruh secara parsial (sendiri-sendiri) dilakukan melalui uji-t, dari tabel 5.16 diperoleh hasil sebagai berikut :

- a. Nilai t-hitung variabel pelatihan sebesar 2,148 dengan probabilitas signifikansi 0,002. Sedangkan t-tabel = 1,682 dengan $\alpha = 0,05$. Dengan demikian t-hitung (2,148) > t-tabel (1,682) dan sig. 0,002 < 0,05. Artinya Ha diterima dan Ho ditolak, maka pengaruh pelatihan terhadap kompetensi guru adalah signifikan.
- b. Nilai t-hitung variabel kepemimpinan sebesar 2,060 dengan probabilitas signifikansi 0,007. Sedangkan t-tabel = 1,682 dengan $\alpha = 0,05$. Dengan demikian t-hitung (2,060) > t-tabel (1,682) dan sig. 0,007 < 0,05. Artinya Ha diterima dan Ho ditolak, maka pengaruh kepemimpinan terhadap kompetensi guru adalah signifikan.

V. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan maka dapat ditarik beberapa kesimpulan, antara lain :

1. Pelatihan dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi guru MTs Negeri Selatpanjang. Artinya peningkatan pelatihan dan kepemimpinan secara simultan dapat memberikan kontribusi yang relatif besar terhadap peningkatan kompetensi guru.
2. Pelatihan dan kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan

4.1.3. Pengaruh Secara Simultan

Uji signifikansi pengaruh secara simultan (bersama-sama) dilakukan melalui Uji Statistif F yang pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Dari pengolahan data penelitian diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 3.3 : Hasil Uji Statistik F ANOVA^p

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	49.500	2	24.750	9.521	.002 ^a
Residual	634.405	39	16.267		
Total	683.905	41			

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kompetensi Guru

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa model yang digunakan mempunyai nilai F-hitung sebesar 9,521 dengan probabilitas signifikansi 0,002, sedangkan F-tabel = 3,220 dengan $\alpha = 0,05$. Dengan demikian diperoleh hasil F-hitung (9,521) > F-tabel (3,220) dan sig. (0,002) < 0,05, maka Ha diterima dan Ho ditolak, berarti pelatihan dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kompetensi guru.

terhadap kompetensi guru MTs Negeri Selatpanjang. Artinya, peningkatan terhadap pelatihan dan kepemimpinan akan meningkatkan kompetensi guru. Sebaliknya, kurangnya perhatian atau terjadinya penurunan terhadap pelatihan dan kepemimpinan dapat menurunkan kompetensi guru.

3. Variabel yang signifikan berpengaruh terhadap kompetensi guru MTs Negeri Selat Panjang adalah Variabel Pelatihan.

DAFTAR PUSTAKA

Baedowi, 2006, *Tantangan Peningkatan Profesional Tenaga Pendidik Pada*

- Era Undang-Undang Guru dan Dosen*, Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan, Nomor : 056. hal. 277-283
- Carudin, 2011, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Diklat Terhadap Kompetensi Guru SMK Negeri Se Kabupaten Indramayu*, Jurnal UPI, Edisi Khusus No. 2 Agustus 2011, ISSN 1412-565X
- Dwi Muslikah, 2011, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Profesional Guru di SMA Negeri 1 Karang Rayung Grobogan*, Skripsi, Universitas Negeri Semarang
- Diknas, 2008, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, Jakarta
- Gary Dessler, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1 Edisi Kesembilan, PT. Indeks, Jakarta
- Hasibuan S.P. Malayu, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Herujito M., 2003, *Dasar-Dasar Manajemen*, Penerbit PT. Graziado, Jakarta
- Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara, Nomor 01/Kep/M. Pan/1 /2001, *Tentang Pendidikan dan Pelatihan*
- Kadarman, A.M. dan Udayana, Jusuf. 2004, *Pengantar Ilmu Manajemen*, Penerbit PT. Prehallindo, Jakarta
- Kartono Kartini, 2005, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Penerbit PT. Grafindo Persada, Jakarta
- Kunartinah, 2010, *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Dengan Kompetensi Sebagai Mediasi*, Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE), Maret 2010, Hal. 74-84, ISSN : 1412-3126
- Kunandar, 2007, *Guru Profesional : Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Persiapan Sertifikasi Guru*, Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Khairuddin, 2011, *Pengaruh Pelatihan dalam Meningkatkan Kompetensi guru di Lingkungan Cabang Dinas Pendi dikan Kecamatan Gunung Toar Kabupaten Kuantan Si ngingi Prov.Riau*, Thesis, IPB, Bogor
- Kepmendiknas No. 045/U/2002 *Tentang Kurikulum Inti Pendidikan Tinggi*
- Mangkuprawira Sjafri, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Majid Abdul, 2007, *Perencanaan Pembelajaran (Mengembangkan Standar Kompetensi Guru)*, Remaja Rosdakarya, Bandung
- Mangunhardjana, 2006, *Kepemimpinan*, Kanisius, Jakarta
- Martoyo S., 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit BPFE, Yogyakarta
- Moekijat, 2003, *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cetakan Keempat, Mandar Maju, Bandung
- Muhaimin, 2004, *Kompetensi Guru*, Rieneka Cipta, Jakarta
- Mulyasa, 2005, *Menjadi Guru Profesional*, Remaja Rosdakarya, Bandung
- Muaripin, 2010, *Pengaruh Diklat Guru Agama Islam Terhadap Peningkatan Kompetensi Guru Pendidikan Agama Islam SMP Se Wilayah Cililin Cihampelas Kabupaten Bandung Barat*, Jurnal Online, (accessed 22 November 2012)
- Nasution Mulia, 2007, *Manajemen Personalia : Aplikasi dan Perusahaan*, Djambatan, Jakarta
- Nawawi Hadari, 2004, *Manajemen Sumber Daya manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta
- Rivai, Veithzal, 2003, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta

- Ranupandojo, 2004, *Organisasi dan Motivasi : Pasar Peningkatan produktivitas*, Penerbit Bumi Angkasa, Jakarta.
- Robbins P. Stephen, 2004, *Organizational Behavior*, PT. Indeks, Jakarta
- Siagian P. Sondang, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara, Yakarta
- Simamora Henry, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit YKPI, Jakarta
- Sikula F. Andrew, 2004, (Terjemahan Mauiled Molyono), *Personel Administration and Human Resources Management*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Alfabeta, Bandung
- Sunyoto Agus, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Spencer L.M., & Spencer S.M., 2001, *Competence at Work : Models for Superior Performance*, Jhon Wiley & Sons, Inc, New York
- Sanjaya Wina, 2005, *Strategi Pembelajaran Berorientasi Proses Pendidikan*, Prenada Media, Jakarta
- Thoha Miftah, 2007, *Kepemimpinan Dalam Manajemen Suatu Pendekatan Perilaku*, PT. Raja Grafindo Pustaka, Jakarta
- Trianto, 2007, *Sertifikasi Guru dan Upaya Peningkatan Kualifikasi, Kompetensi dan Kesejahteraan*, Prestasi Pustaka, Jakarta
- Tulus Agus Mohamad, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Usman Uzer, 2007, *Menjadi Guru Profesional*, Remaja Rosdakarya, Bandung
- Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional, Nomor 20 Tahun 2003
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 *Tentang Guru dan Dosen*
- Proetor M. Jhon and Williem M. Thorton, 2002, *Latihan Kerja*, Saduran Mulyana Sugandi, Jakarta
- Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 *Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*
- Wisnu B. Nasution dan I Ketut P. Arthana, 2010, *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Mengajar Guru Sekolah Da sar Negeri di Kecamatan Benjeng Kabupaten Gresik*, Jurnal Teknologi Pendidikan, Vol. 10 No. 2, Oktober 2010