

KEPEMIMPINAN KEPALASEKOLAH DAN KOMPENSASI SERTA PENGARUHNYA TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA GURU

Tika Nirmala Sari
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Potensi Utama,
tika_nurmala@potensi-utama.ac.id

ABSTRACT

The weakness of teachers performance is unresolved until present. Various studies held to identify factors that had contribution to increase teacher performance. In this study headmaster leadership and teacher motivation were the factors expected had an effect to teacher performance. This study applied descriptive method with quantitative strategy. Sample collected by Stratified Proportional random Sampling technique. The data collecting technique used literature studies, questionnaires and observation. The result of study show that partially, leadership did not affect positively and significant to teacher performance. Compensation did not affect positively and significant to teacher performance. Motivation affected positively but not significant to teacher performance. Simultaneous, leadership, compensation and motivation affected to teacher motivation.

Keywords: Leadership, compensation, motivation and performance

1. Pendahuluan

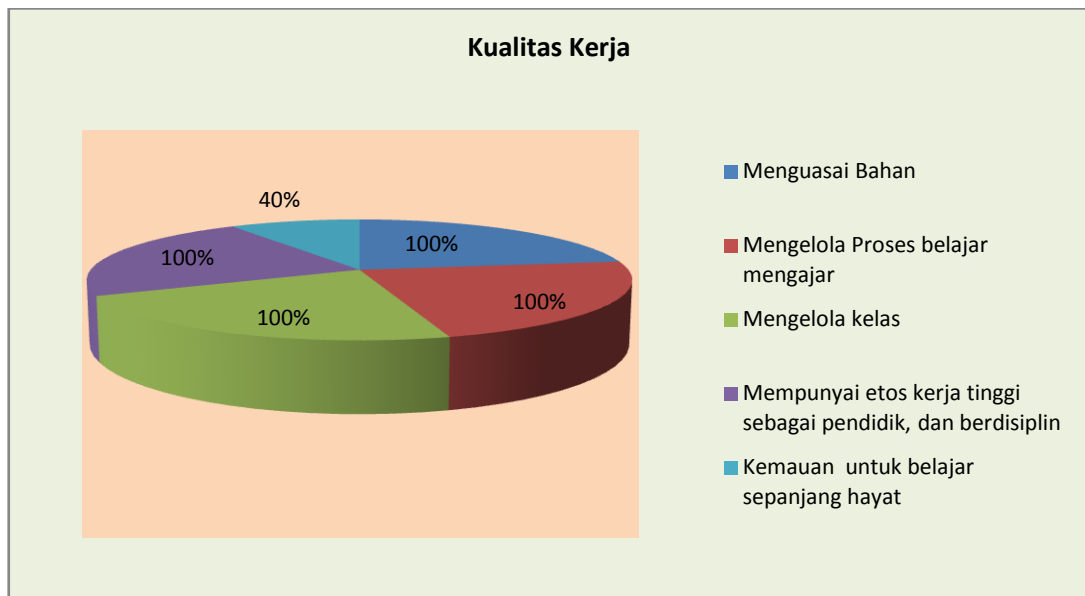
Guru adalah salah satu kunci utama dalam membentuk karakter masyarakat yang mumpuni karena guru merupakan orang yang berhadapan langsung dengan para murid dalam aktifitas sehari-hari pada lingkungan sekolah atau yayasan pendidikan, secara tidak langsung dapat dikatakan bahwa kualitas murid bergantung pada kualitas guru yang mendidiknya. Oleh karena itu, begitu penting untuk memperhatikan peningkatan kualitas kinerja para guru agar dapat menjadi tenaga kerja yang profesional untuk membentuk masyarakat yang berkualitas dan mumpuni.

Kinerja guru merupakan hasil kerja yang didapatkan secara maksimal berdasarkan kewajiban mendidik para murid. Kinerja guru merupakan tugas mendidik yang senantiasa dilaksanakan oleh seorang guru sekaligus melaksanakan kegiatan untuk merencanakan, mengelola dan pencatatan atas kewajiban mendidik tersebut. (Hamzah, 2014: 69). Mitchell dalam Hamzah (2014:68) menyatakan terdapat lima hal utama untuk mengoptimalkan kinerja guru yaitu hasil kerja

yang berkualitas, ketangkasan, memiliki gagasan, kompetensi dan komunikasi. Indikator kinerja guru dirumuskan dalam Lokakarya Pendidikan Nasional dan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 7 dan 8. Terdapat empat kompetensi yang wajib dikuasai oleh guru untuk dapat mencapai kinerja profesional antara lain kompetensi profesional, kompetensi pedagogik, kompetensi sosial dan kompetensi kepribadian.

Lemahnya kinerja guru menjadi salah satu kendala yang saat ini dihadapi di Yayasan Pendidikan Sinar Husni. Dari hasil wawancara dengan 7 orang yang dalam penelitian ini bertindak sebagai *key informan* yaitu 5 orang kepala sekolah serta 2 orang wakil kepala sekolah, diketahui bahwasannya terdapat beberapa permasalahan yang dihadapi oleh Kepala Sekolah berkaitan dengan kinerja para guru di Yayasan pendidikan Sinar Husni, berikut hasil wawancara mengenai kriteria kinerja para guru yang mengindikasikan bahwa masih perlunya peningkatan kinerja para guru di Yayasan Pendidikan Sinar Husni.

Diagram 1.1
Pra Survey Kriteria Kinerja Guru Pada Yayasan Pendidikan Sinar Husni (Kualitas Kerja)



Sumber : Data Penelitian (diolah)

Dalam Diagram 1.1 memperlihatkan kriteria kualitas kerja para guru. Pada kriteria kualitas kerja khususnya butir kemauan untuk terus belajar total persentasenya hanya mencapai 40% dari total

keseluruhan data. Masih lemahnya kemauan para guru untuk belajar khususnya menambah pengetahuan tentang metode belajar mengajar yang paling mutakhir serta pengetahuan tentang penggunaan teknologi pendidikan.

Diagram 1.2
Pra Survey Kriteria Kinerja Guru Pada Yayasan Pendidikan Sinar Husni (Ketangkasan)



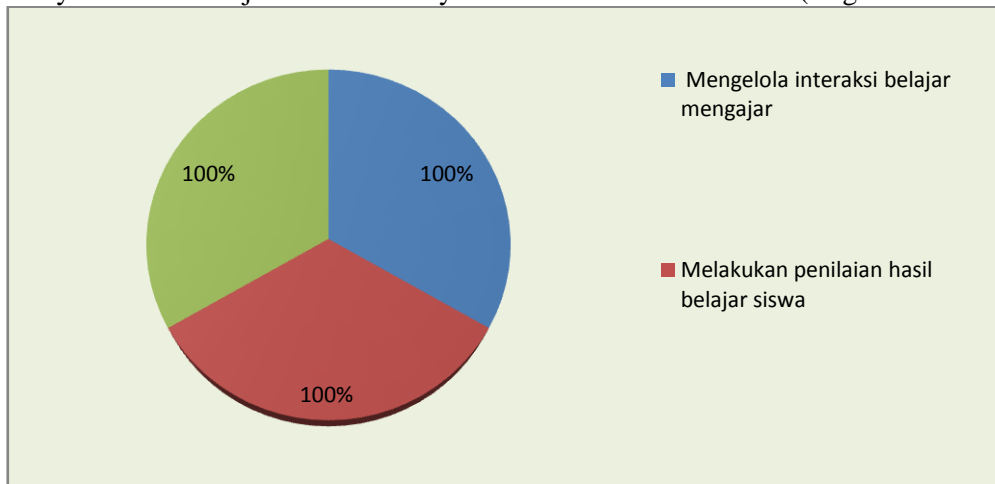
Sumber : Data Penelitian (diolah)

Dalam Diagram 1.2 memperlihatkan kriteria Ketangkasan. Pada kategori ini memperlihatkan nilai 100% yang

mengindikasikan Ketangkasan para guru sudah baik.

Diagram 1.3

Pra Survey Kriteria Kinerja Guru Pada Yayasan Pendidikan Sinar Husni (Gagasan Dalam Kerja)

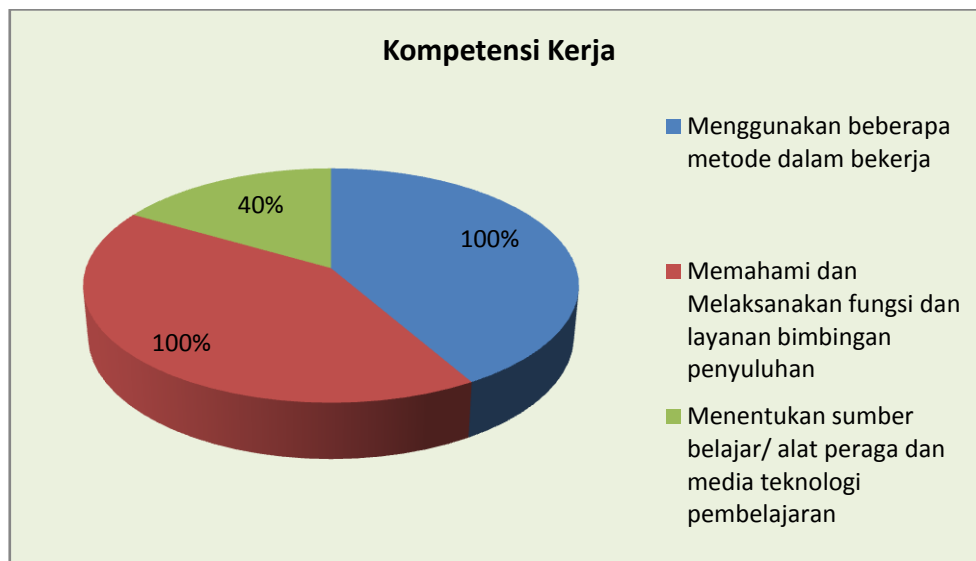


Sumber : Data Penelitian (diolah)

Dalam Diagram 1.3 memperlihatkan mengindikasikan Gagasan Dalam Kerja para kriteria Gagasan Dalam Kerja. Pada kategori guru sudah baik ini memperlihatkan nilai 100% yang

Diagram 1.4

Pra Survey Kriteria Kinerja Guru Pada Yayasan Pendidikan Sinar Husni (Kompetensi Kerja)

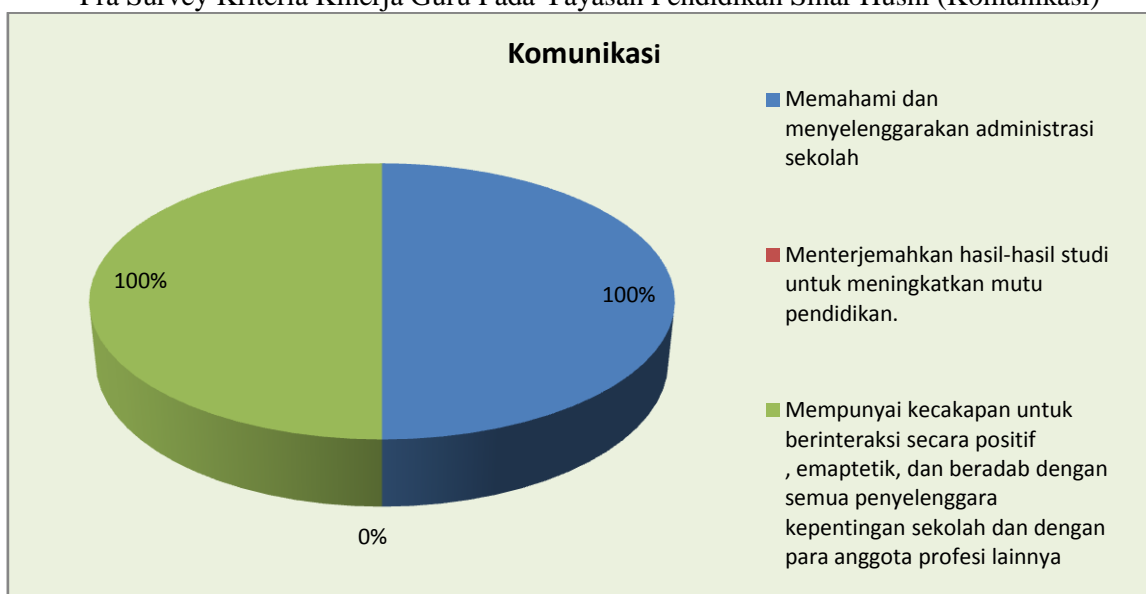


Sumber : Data Penelitian (diolah)

Dalam Diagram 1.4 memperlihatkan kriteria Kompetensi Kerja . Pada kriteria ini para guru khususnya dalam penggunaan media teknologi pembelajaran total persentasenya hanya mencapai 40%. Masih lemahnya kemampuan para guru dalam penggunaan sumber dan media belajar berteknologi seperti pemanfaatan komputer atau internet merupakan imbas dari kurangnya minat para guru dalam mempelajari ilmu pendidikan khususnya ilmu

komputer dan teknologi pembelajaran. Padahal di era globalisasi ini, sistem informasi melalui pesatnya perkembangan internet sudah tidak lagi membatasi ruang dan gerak seseorang untuk mendapatkan ilmu pengetahuan. Namun kesempatan ini tampaknya belum dapat dimanfaatkan secara maksimal oleh para guru karena keterbatasan pengetahuan mengenai teknologi khususnya mengenai ilmu komputer.

Diagram 1.5
Pra Survey Kriteria Kinerja Guru Pada Yayasan Pendidikan Sinar Husni (Komunikasi)



Sumber : Data Penelitian (diolah)

Dalam Diagram 1.5 memperlihatkan kriteria Komunikasi. Hasil wawancara dengan para kepala sekolah di Yayasan Pendidikan Sinar Husni menunjukkan bahwa kemampuan ataupun kemauan para guru dalam Menterjemahkan hasil-hasil studi untuk meningkatkan mutu pendidikan masih sangat rendah. Para guru masih enggan dalam mempelajari penelitian-penelitian tentang ilmu kependidikan yang mutakhir, hal ini merupakan dampak dari masih rendahnya minat para guru dalam belajar untuk menambah khasanah ilmu pengetahuan dalam dunia kependidikan. Padahal sebagai seorang guru merupakan suatu kewajiban untuk senantiasa menambah dan memperbaharui pengetahuannya tentang keahlian bidang studi yang diajarkannya, menambah ilmu mengenai metode- metode pengajaran dan pengelolaan kelas serta meningkatkan keahliannya tentang administrasi penunjang pembelajaran. Dimana seluruh pengetahuan tersebut dibutuhkan dalam memutakhirkan kemampuan siswa.

Berdasarkan hasil wawancara dengan para kepala sekolah mengenai masih rendahnya motivasi para guru dalam menambah pengetahuannya dalam mengajar misalnya melalui seminar dan masih banyaknya guru yang belum menguasai ilmu komputer dan teknologi karena keterbatasan pengetahuan, meskipun Kepala sekolah telah berusaha merangsang motivasi para guru untuk senantiasa memutakhirkan pengetahuan

mengajarnya dan lebih giat dalam memperdalam ilmu komputer dan kinerjanya. Hal ini mengindikasikan bahwa kepala sekolah belum secara maksimal mampu mempengaruhi serta menciptakan sinergi khususnya dengan para guru untuk meningkatkan kinerja mereka. Bila dikaitkan dengan kinerja seorang guru, yang mengemban begitu besarnya harapan dan tuntutan dalam mencerdaskan kehidupan bangsa, membuat kewajiban seorang guru dirasa begitu berat. Namun kompensasi yang guru terima dirasa belum seimbang dengan tuntutan kerja mereka. Dessler (2011: 46) menyatakan bahwa kompensasi pekerja adalah semua bentuk imbalan atau penghargaan bagi pekerjayang didapatkan berdasarkan hasilkerja mereka. Namun yang menjadikan masalah disini adalah tidak seluruh lembaga sekolah memiliki kemampuan untuk memberikan kompensasi yang dapat memenuhi kebutuhan hidup para guru disekolahnya. Seperti yang diungkapkan Morice, *et al* (2003) "Permasalahan yang masih dihadapi oleh kebanyakan sekolah sampai saat ini, termasuk didalamnya adalah rendahnya gaji yang diterima oleh para guru, permasalahan retensi fakultas, perhatian akan kualitas guru, masalah moral, dan tidak adanya system untuk penghargaan dan pengakuan (akan pencapaian kerja para guru)". Tabel 1.2 menginformasikan tentang berbagai kompensasi yang diberikan kepada para guru di Yayasan Pendidikan Sinar Husni.

Tabel 1.2
Kompensasi yang dilaksanakan pada Yayasan Pendidikan Sinar Husni

No	Jenis Kompensasi	Bentuk Kompensasi
1	Finansial	Gaji , Bonus, insentif
2	Non Finansial	Program andalan untuk menstimulasi motivasi para karyawannya khususnya para guru yaitu membiayai ibadah Haji bagi guru atau karyawan berprestasi
		BPJS bagi seluruh karyawan dan guru
		Potongan pengobatan dan perawatan kesehatan bagi karyawan dan guru beserta keluarga di Rumah Sakit Umum Sinar Husni.
		Membebaskan uang sekolah (Gratis) bagi anak guru atau pegawai yang belajar di sekolah Sinar Husni
		Untuk menjalin silaturahmi dan mempererat rasa kekeluargaan dan kebersamaan diadakan kegiatan arisan setiap bulan dan dibentuk Serikat Tolong Menolong (STM) yang diikuti pegawai dan guru bahkan pihak Yayasan Sinar Husni

Sumber: Data Penelitian (diolah)

Sesuai dengandata pada Tabel 1.2 terlihat kegiatan pemberian kompensasi pada Yayasan Pendidikan Sinar Husni, dalam bentuk financial atau nonfinansial pada para guru sampai saat ini dilaksanakan dengan baik, namun melihat masih belum maksimalnya kinerja para guru memunculkan dugaan sementara penulis bahwa sistem pemberian kompensasi di Yayasan Pendidikan Sinar Husni tampaknya belum efektif dalam memotivasi para guru untuk meningkatkan kinerjanya.

Pada Yayasan Perndidika Sinar Husni, motivasi para guru untuk menambah keterampilan dan pengalaman serta keinginan untuk terus belajar untuk menambah pengetahuan masih menjadi kendala yang besar dalam meningkatkan kinerja para guru. Guru pasti tekun dalam mengajar dan terus menggali ilmu untuk menambah pengetahuannya karena terdorong oleh motivasi untuk mendapatkan insentif, mencapai performa, meraih mendapat pangkat dalam pekerjaan dan mencari solusipermasalahan.

Sesuai dengan permasalahan yang telah dipaparkan sebelumnya, diduga terdapat kendala yang dihadapi para guru di Yayasan Pendidikan Sinar Husni berkaitan dengan Kompensasi , Motivasi kerja dan kinerja guru yang belum teratasi dengan baik sehingga penting dilakukan penelitian untuk membuktikan dugaan tersebut.

2. Landasan Teori

2.1. Kepemimpinan

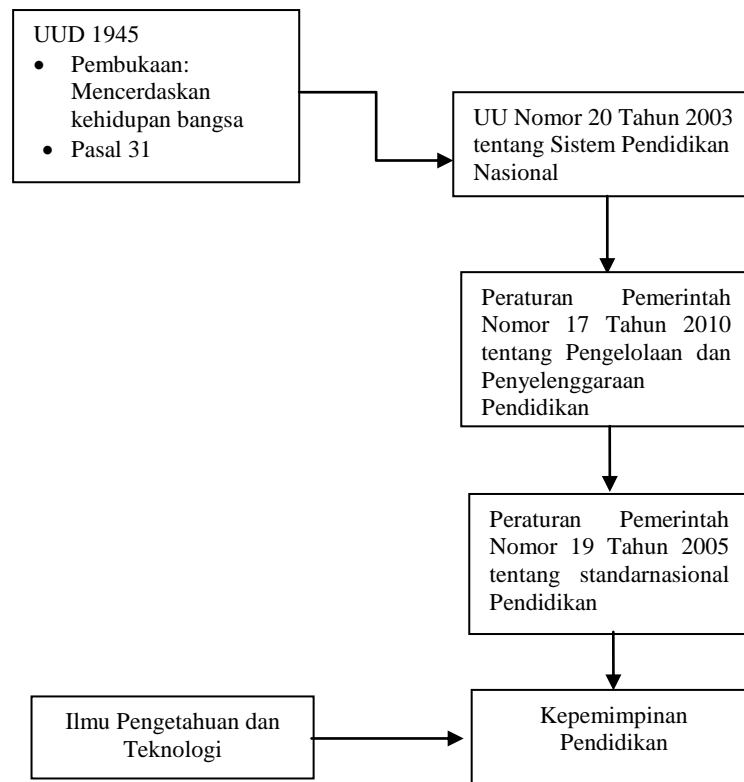
Menurut Hughes *et al* (2002) dalam Wirawan (2013) menyatakan kepemimpinan merupakan suatu sains (*science*) dan seni (*arts*). Pengertian umum dari kepemimpinan diungkapkan oleh Yukl (2005) menyebutkan kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif , serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama. Wirawan (2013) menyatakan defenisi kepemimpinan adalah

proses pemimpin menciptakan visi dan melakukan interaksi saling memengaruhi dengan para pengikutnya untuk merealisasikan visi.

Kepemimpinan yang berdasarkan ilmu pengetahuan dan teknologi yang merupakan cabang dari ilmu kepemimpinan atau ilmu kepemimpinan khusus yang diterapkan dalam bidang pendidikan dikenal dengan

kepemimpinan pendidikan (*Educational Leadership*). Di sekolah pemimpin pendidikan adalah kepala sekolah. Selanjutnya Wirawan menambahkan ciri lain dari kepemimpinan pendidikan adalah kepemimpinan yang berdasarkan ketentuan undang-undang dan standar pendidikan. Adapun dasar kepemimpinan pendidikan di Indonesia ditunjukkan pada gambar 2.1.

Gambar 2.1.
Dasar Kepemimpinan Pendidikan (Wirawan, 2013)



2.2. Kompensasi

Kompensasi adalah satu fungsi dari beberapa fungsi yang ada dalam manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan imbalan yang didapatkan oleh para pekerja sebagai penerus atas tugas yang telah dilaksanakan sebelumnya (Iswanto, 2011). Robbins (2010) menyatakan bahwa kompensasi yang diberikan oleh organisasi dapat berupa berbagai macam ganjaran dan bonus, seperti pendapatan dan upah pokok, pendapatan dan upah tambahan, insentif dan bonus serta fasilitas lainnya. Biswas (2013) menyatakan “ definisi murni dari kata ini (kompensasi) adalah uang yang diberikan kepada seseorang untuk mengkompensasi orang tersebut atas waktu, usaha, kemampuan, pengetahuan, pengalaman

dan keahlian yang telah diberikannya kepada pemilik usaha “, berdasarkan pernyataan ini diartikan bahwa definisi dasar dari kompensasi adalah imbalan berbentuk uang yang ditujukan kepada seseorang sebagai bayaran atas waktu, usaha, kemampuan, pengetahuan, pengalaman dan ketrampilannya yang telah diberikan kepada pemilik usaha.

Singh (2007) menyatakan “ Kompensasi pada dasarnya memiliki dua tujuan utama yaitu sebagai penghargaan atas pengabdian kepada organisasi di masa yang lalu dan sebagai stimulasi untuk meningkatkan kinerja di masa yang akan datang”. Dari pernyataan tersebut dapat diartikan bahwa kompensasi dapat dianggap sebagai “ tabungan” bagi kedua belah pihak, baik pihak pekerja maupun organisasi.

Di pihak pekerja, pekerjaan yang mereka lakukan saat ini akan mendapat kompensasi pada waktu yang akan datang, sedangkan bagi organisasi, imbalan yang diberikan saat ini dijadikan perangsang untuk peningkatan kinerja para pekerja yang akan berdampak positif bagi kelangsungan organisasi.

Dessler (2011) menyatakan bahwa kompensasi karyawan adalah segala macam imbalan atau penghargaan untuk pekerja yang berasal dari hasil kerja mereka. Kompensasi tersebut terdiri atas dua bagian penting yaitu imbalan langsung (dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus), serta imbalan tidak langsung (dalam bentuk bantuan keuangan seperti fasilitas kesehatan dan liburan yang ditanggung oleh perusahaan). Hasibuan (2013) mengartikan kompensasi sebagai seluruh penghasil dalam bentuk uang, materi langsung atau tidak langsung yang didapatkan pekerja sebagai penghargaan atas pelayanan yang dilakukan untuk perusahaan. Singh (2007) menambahkan bahwa, kompensasi terbagi atas dua hal, yaitu kompensasi secara langsung (financial) maupun kompensasi secara tidak langsung (non finansial). Yang termasuk kompensasi langsung dalam bentuk finansial yaitu dalam bentuk uang seperti gaji pokok, lembur, tunjangan *shift*, insentif dan lainnya. Sementara kompensasi tidak langsung berupa, simpanan hari tua, dana pensiun, asuransi kesehatan dan rumah sakit, dan lainnya.

2.3. Motivasi

Luthans dalam Wirawan (2013) menyatakan bahwa: “ Motivasi merupakan sebuah proses yang dimulai dengan adanya kekurangan dalam hal fisik dan psikologi atau kebutuhan yang mendorong atau mengarahkan tingkah laku seseorang dalam mencapai tujuan atau insentif. Hasibuan (2013) menyebutkan bahwa motivasi membahas tentang cara untuk mengendalikan kemampuan dan kekuatan karyawan agar mau saling membantu secara efektif agar mampu menggapai dan merealisasikan tujuan yang telah ditentukan. Menurut Filippo dalam Yamin (2013) motivasi adalah suatu kemahiran, untuk mengarahkan pekerja dan organisasi agar mau bekerja secara efektif, agar kemauan setiap pekerja serta yang menjadi tujuan organisasi dapat terwujud sekaligus. Motivasi adalah kemampuan seseorang untuk melakukan tugas tertentu dengan usaha maksimal (Yamin, 2007). Teori Hierarki Kebutuhan yang diusung

oleh Abraham Maslow merupakan teori klasik yang dimanfaatkan untuk mengukur motivasi. Dalam Teori Hierarki Kebutuhan, Abraham Maslow mengemukakan bahwasannya semua manusia mempunyai 5 jenis kebutuhan yang tersusun secara hierarkis, antara lain: kebutuhan biologis (*biological needs*), kebutuhan akan rasa aman (*safety needs*), kebutuhan sosial (*social needs*), kebutuhan harga diri diri (*esteem needs*) dan kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization*)

2.4. Kinerja

Menurut Bernardin Russel dalam Iswanto (2011) Kinerja merupakan hasil catatan atas keluaran dihasilkan pada fungsi atau kegiatan pekerjaan tertentu selama periode waktu yang terbatas.

Lebas dan Euske (2004) dalam Sobirin (2014) menyatakan definisi kinerja yang lebih komprehensif, disebutkan bahwa kinerja merupakan kumpulan dari beberapa tahapan yang menggerakkan seorang pemimpin untuk membuat perintah atau keputusan dimasa sekarang agar dapat memperoleh hasil kerja organisasi pada masa mendatang (yakni efektivitas dan efisiensi organisasi). Simamora dalam Hamzah (2014) mengemukakan kinerja adalah keadaan atau tahapan perilaku seorang yang wajib di penuhi dengan ketentuan yang harus dilaksanakan.

Hamzah (2014) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku seseorang yang membuahkan hasil kerja tertentu setelah memenuhi sejumlah persyaratan. Kinerja guru merupakan hasil yang diraih secara optimal dari tugas mengajar. Dalam hal ini kinerja guru adalah tugas yang senantiasa dilaksanakan oleh seorang guru yang memiliki kewajiban dalam mendidik sekaligus melakukan perencanaan, pengelolaan dan pengadministrasian atas kewajiban mendidik tersebut. (Hamzah, 2014). Mitchell dalam Hamzah (2014) menyatakan terdapat lima komponen utama dalam mengoptimalkan kinerja guru yaitu mutu kerja, ketangkasan, memiliki gagasan, kecakapan dan berkomunikasi. Dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar, kinerja guru dapat ditentukan dari mutu kerja yang dihasilkan berhubungan dengan kegiatan belajar mengajar, yang berpedoman kepada kompetensi guru profesional. Dengan parameter kinerja guru yang mengacu kepada dua rumusan yaitu rumusan dalam Lokakarya Pendidikan Nasional yang mencakup penguasaan bahan, pengelolaan kegiatan belajar, memahami

landasan pendidikan, melakukan perencanaan program pengajaran, sebagai pemimpin kelas, melakukan pengelolaan interaksi belajar mengajar, memberikan penilaian hasil belajar murid, mengimplementasikanbermacam metode dalam pembelajaran, menguasai dan melakukan fungsi dan layanan bimbingan penyuluhan bimbingan, menguasai dan melaksanakan administrasi sekolah, serta menguasai dan dapat menterjemahkan hasil-hasil riset untuk meningkatkan mutu pembelajaran (Tollah dalam Hamzah, 2014).

3. Metodologi Penelitian

Analisis data pada penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Penelitian dengan menggunakan data kuantitatif. Penelitian menggunakan metode eksplanatori dengan menggunakan data kuantitatif yang dijabarkan secara kualitatif. Penelitian eksplanatori (*eksplanatory research*) fokus kepada analisis hubungan antar variabel penelitian dan menggambarannya sesuai dengan keadaan nyata dilapangan secara

sistematik dan akurat menyangkut fakta dari objek penelitian serta pengamatan terhadap akibat yang terjadi dan mencari faktor yang mungkin menjadi penyebab data tertentu (Miller, 1994)

Populasi dalam yang diteliti adalah semua guru di Yayasan Pendidikan Sinar Husni Kabupaten Deli Serdang yang seluruhnya berjumlah 179 orang.

Pengambilan sampel dengan rumus Slovin, yaitu:

$$N = \frac{n}{1+n \alpha^2}$$

Berdasarkan Rumus Slovin didapatkan total sampel dalam penelitian ini sebanyak 123 orang guru. selanjutnya digunakan Teknik *Stratified Proporsional random Sampling*. Berikut ini adalah tabel untuk penentuan sampel pada lima tingkatan sekolah yang ada di Yayasan Pendidikan Sinar Husni:

Tabel 3.2 Penentuan Sampel

No	Tingkatan Sekolah	Populasi	Sampel
1	Sekolah Dasar (SD)	13/ 179 x 123	9
2	Sekolah Menengah Pertama (SMP)	23/179 x 123	16
3	Sekolah Menengah Atas (SMA)	24/179 x 123	17
4	Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Ekonomi	34/179 x 123	23
5	Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Teknologi	85/179 x 123	58
	Jumlah	179	123

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah)

Pengujian validitas dan reabilitas instrumen dengan menggunakan teknik alpha dalam *Statistical Package for the Social Science* (SPSS). Untuk mengukur instrumen pada penelitian ini menggunakan skala 1 sampai dengan 5 dengan yang masing-masing memiliki jarak 1 interval. Jenis pertanyaan tertutup yaitu pertanyaan yang pilihan jawabannya telah disediakan yang dipersempit dengan memberi pola atau kerangka susunan terlebih dahulu sehingga dapat mengarahkan responden untuk menjawab. Data penelitian ini adalah hasil kuisioner yang di berikan kepada 123 orang guru di Yayasan Pendidikan Sinar Husni. Seluruh pertanyaan dalam penelitian ini telah teruji validitas dan reabilitasnya.

Uji F digunakan untuk melakukan uji hipotesis koefisien (*slope*) regresi secara bersamaan (simultan) atau untuk melihat pengaruh secara

bersamaan pada struktural pertama. variabel-variabel terikat (Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2) dan Motivasi (X3) terhadap variabel bebas yaitu kinerja (Y). Adapun rumus untuk mencari nilai F_{hitung} (Pardede, 2014):

$$F = \frac{R^2}{1 - R^2} \left[\frac{n - k - 1}{k} \right]$$

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam uji secara bersamaan pada penelitian ini adalah: $H_0 = b_1, b_2, b_3 = 0$ (Kepemimpinan, Kompensasi dan motivasi secara bersamaan tidak berpengaruh terhadap Kinerja guru di Yayasan Pendidikan Sinar Husni)

$H_1 = b_1, b_2, b_3 \neq 0$ (Kepemimpinan, Kompensasi dan motivasi secara bersamaan berpengaruh terhadap Kinerja guru di Yayasan Pendidikan Sinar Husni)

Penelitian ini dilaksanakan untuk mencari tahu nilai variabel Kepemimpinan, kompensasi, motivasi dan kinerja serta pengaruh antara antara variabel-variabel tersebut baik secara parsial dan simultan. Uji t_{hitung} dilakukan untuk melihat secara parsial pengaruh signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat diuji dengan nilai $\alpha = 5\%$. Secara parsial (individual) uji statistik yang digunakan adalah uji t yang dihitung dengan rumus:

$$t_{hitung} = \frac{X - \mu_0}{s / \sqrt{n}}$$

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam uji secara parsial pada penelitian ini adalah:

$H_0 = b_1, b_2, b_3 = 0$ (Kepemimpinan, Kompensasi secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja guru di Yayasan Pendidikan Sinar Husni)

$H_1 = b_1, b_2, b_3 \neq 0$ (Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja)

4. Hasil

Hasil dari analisis penelitian ini dibagi menjadi analisis deskriptif dari masing-masing variabel dan dilanjutkan dengan hasil analisis pengaruh secara parsial kemudian hasil analisis pengaruh secara simultan.

Tabel 4.1

Nilai Koefisien Determinasi Pengaruh Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2) dan Motivasi (X3) terhadap Kinerja (Y) Guru

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.507 ^a	0.257	0.239	5.045

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Berdasarkan hitungan yang terdapat pada Tabel 4.1 dapat terlihat nilai Adjust R Square (R^2) 0,239. Angka tersebut digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja guru di Yayasan Pendidikan Sinar Husni dengan cara menghitung Koefisien Determinasi yaitu 23,9 %, berarti bahwa pengaruh variabel-variabel kepemimpinan, penilaian kinerja, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja secara simultan adalah 23,9 %. Sedangkan sisanya (76,1 %) dipengaruhi oleh faktor lain diluar model misalnya: faktor individu (kompetensi, pengetahuan, kemampuan menjalankan tugas, komitmen dan motivasi diri karyawan).

Tabel 4.2

Nilai Uji Simultan Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2) dan Motivasi (X3) terhadap Kinerja (Y) Guru

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1049.580	3	349.860	13.745	.000 ^b
Residual	3029.022	119	25.454		
Total	4078.602	122			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Dalam hal ini F_{hitung} dibandingkan dengan F_{tabel} dengan syarat $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, pada signifikan ($\alpha = 5\%$) $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, pada signifikan ($\alpha = 5\%$). Berdasarkan Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} 13.745 dan nilai signifikansi 0.000 dengan $\alpha = 0.05$ diperoleh nilai F_{tabel} 2.45. Hal ini menunjukkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu nilai $F_{hitung} = 13.745 >$ nilai $F_{tabel} = 2.68$. Oleh karena itu H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya kepemimpinan, penilaian kinerja, kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru di Yayasan Pendidikan Sinar Husni. Dengan demikian model regresi sudah layak dan benar. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan, kompensasi dan motivasi secara bersamaan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Yayasan Pendidikan Sinar Husni.

Tabel 4.3

Nilai Uji Parsial Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2) dan Motivasi (X3) terhadap Kinerja (Y) Guru

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	40.851	5.899		6.926	.000
X1	.253	.085	.272	2.970	.004
X2	-.329	.214	-.143	-1.538	.127
X3	.352	.094	.379	3.752	.000

a. Dependent Variable: Y

Nilai t_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan memenuhi ketentuan pengambilan keputusan yaitu:

$t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, pada signifikan ($\alpha = 5\%$)

$t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, pada signifikan ($\alpha = 5\%$).

Besarnya nilai t_{tabel} dengan taraf signifikansi 0-05 % ($\alpha = 5\%$) dan derajat kebebasan (dk) dengan ketentuan $dk = (n-2)$ atau $(123-2) = 121$, diperoleh angka $t_{tabel} = 1,979$. Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel kepemimpinan, penilaian kinerja dan kompensasi terhadap motivasi secara parsial digunakan angka Beta atau *Standardized Coefficient*.

a) Pengaruh kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja (Y)

Hasil pengujian menunjukkan kepemimpinan memiliki t_{hitung} 2.72 sedangkan t_{tabel} 1,979. Berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_1 diterima yang artinya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Yayasan Pendidikan Sinar Husni.

b) Pengaruh kompensasi (X_2) terhadap kinerja (Y)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki t_{hitung} -1.43 sedangkan t_{tabel} 1,979. Berarti $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima yang artinya variabel kompensasi tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja guru di Yayasan Pendidikan Sinar Husni.

c) Pengaruh motivasi (X_3) terhadap kinerja (Y)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa motivasi memiliki t_{hitung} 3.79 sedangkan t_{tabel} 1,979. Berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya variabel motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja guru di Yayasan Pendidikan Sinar Husni.

5. Kesimpulan dan Saran

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada Yayasan Pendidikan Sinar Husni, dapat disimpulkan bahwa:

1. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja guru pada di Yayasan Pendidikan Sinar Husni dipengaruhi oleh kualitas Kepemimpinan Kepala Sekolah

yang sesuai dengan pernyataan dari Sobirin (2014).

2. Kompensasi tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini mengindikasikan bahwa sistem pemberian kompensasi cukup efektif dalam mendukung peningkatan kinerja para guru di Yayasan Pendidikan Sinar Husni
3. Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja guru. Motivasi merupakan pendorong utama dalam mendukung peningkatan kinerja para guru di Yayasan Pendidikan Sinar Husni. Tingginya motivasi dalam mempengaruhi kinerja para guru di Yayasan Pendidikan Sinar Husni dapat disebabkan oleh faktor lain di luar model penelitian misalnya faktor lingkungan kerja yaitu Pendidikan Sinar Husni memiliki budaya organisasi, iklim organisasi, manajemen kinerja dan peralatan yang baik.
4. Secara bersamaan kepemimpinan, kompensasi dan motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Yayasan Pendidikan Sinar Husni.

5.2. SARAN

Berdasarkan kesimpulan diatas terdapat beberapa saran yang diberikan, antara lain: '

1. Motivasi berpengaruh secara kuat terhadap kinerja para guru, oleh sebab itu perlu diberikan perhatian yang lebih terhadap indikator-indikator dalam penelitian ini untuk meningkatkan motivasi para guru khususnya pada kebutuhan fisik yang belum secara maksimal menimbulkan motivasi para guru di Yayasan Pendidikan Sinar Husni diantaranya penghasilan yang dirasa para guru belum mampu memenuhi kebutuhan hidup minimum para guru di Yayasan pendidikan Sinar Husni. Pihak sekolah perlu melaksanakan kegiatan bagi guru yang dapat meningkatkan pendapatan mereka, misalnya kegiatan ekstrakurikuler bagi para siswa yang diadakan diluar jam pelajaran.
2. Kompensasi memiliki pengaruh yang negatif terhadap kinerja baik secara .Namun seyogyanya baik kepala sekolah maupun pengelola Yayasan Pendidikan Sinar Husni tetap melakukan perbaikan dan penyempurnaan sistem kompensasi yang dapat meningkatkan motivasi dan kinerja para guru di Yayasan Pendidikan Sinar Husni.

3. Berdasarkan hasil penelitian ini didapatkan informasi bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja para guru di Yayasan Pendidikan Sinar Husni, yang berarti kinerja guru di Yayasan Sinar Husni dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Untuk itu bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menggali lebih dalam faktor-faktor yang belum diteliti pada penelitian ini yang berkaitan dengan kinerja guru, misalnya budaya organisasi, iklim organisasi, lingkungan kerja, perilaku kompetensi ataupun pendidikan dan pelatihan.

DAFTAR PUSTAKA

Biswas, Basker, D (2013), Compensation And Benefit Design, Diakses pada 12 September 2014 dari <http://books.google.co.id/books>

Damayanti, Puji Agiel et al (2013), Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta, Jurnal Universitas Sebelas Maret, Vol.2, No.1, Solo: Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sebelas Maret.

Dessler, Gary (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 2*, Indeks, Jakarta.

Hamzah, Uno B dan Lamatenggo, Nina (2014), *Teori Kinerja dan Pengukurannya*, Bumi Aksara, Jakarta.

Hasibuan, H. Malayu (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, Bumi Aksara, Jakarta.

Iswanto, Yun (2011), *Manajemen sumber Daya Manusia*, Universitas Terbuka, Jakarta.

Nur, Ilham (2007), Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi Dan Dampaknya Terhadap Peningkatan Motivasi Dan Kinerja Karyawan di PT.Petrokimia Gresik, Surabaya: Tesis Program Pasca Sarjana Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur

Morice, Linda C., Murray, James E (2003), Compensation and Teacher Retention: A Success Story, Educational Leadership, Vol. 60, Diakses pada 11 September 2014 dari <http://web.a.ebscohost.com/ehost/>

Risqon, Mochamad dan Purwadi, Didik (2012), Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia, Vol. 13, No.1, Surakarta: Universitas Muhammadiyah

Robbins, Stephen P dan Mary Coulter (2010), *Manajemen edisi ke-10*, Erlangga, Jakarta.

Sobirin, Achmad (2014), *Manajemen Kinerja edisi ke-1*, Universitas Terbuka, Tangerang Selatan.

Singh (2007). Compensation And Reward Management 1st edition, Diakses 12 September 2014 dari <http://books.google.co.id/books>.

Teguh, I Gede Aria. (2009). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap kinerja Teknisi Pemegang lisensi di PT.GMF AeroAsia Denpasar, Diakses pada 10 Oktober 2014, dari <http://www.pustaka.ut.ac.id/>

Wirawan (2013), *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi, dan Penelitian*, Rajawali, Jakarta.

Yamin, Martinis (2007), *Profesionalisasi guru dan implementasi KTSP Edisi ke-2*, Gaung Persada Press, Jakarta.