

## PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, KOMPETENSI GURU DAN KOMPENSASI GURU TERHADAP KINERJA GURU DI SMP PERTIWI

Taufik Ridwan<sup>1)</sup>; Karna Sopandi<sup>2)</sup>  
<sup>1)2)</sup>STIE Tridharma

E-mail: taufik.ridwan@gmail.com<sup>1)</sup>;karna.sopandi@gmail.com<sup>2)</sup>

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empirik pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru dan kompensasi guru baik secara simultan dan parsial terhadap kinerja guru. Dalam menentukan jumlah sampel, karena subyeknya kurang dari seratus, lebih baik diambil semua. Penelitian dilakukan terhadap 34 guru. Data yang digunakan adalah data primer dan pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner. Metode penelitian yang digunakan adalah eksplanasi survey, pengujian hipotesis dipakai analisis jalur (path analysis). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berada pada kategori rendah, variabel kompetensi guru berada pada kategori baik dan kompensasi guru berada pada kategori rendah, total pengaruh kepemimpinan sebesar 6.6%, pengaruh kompetensi guru 44.3% dan pengaruh kompensasi 16.4%, sedangkan pengaruh secara simultan terhadap kinerja guru adalah sebesar 67.3%.

**Kata kunci :** kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru, kompensasi guru, kinerja guru

### I. PENDAHULUAN

Berdasarkan pengalaman sejumlah negara, membentuk kualitas sumber daya manusia (SDM) yang baik menjadi faktor yang sangat penting dalam mewujudkan bangsa yang maju. Mengembangkan kualitas SDM menjadi suatu investasi mutlak dan menjadi tanggung jawab suatu Negara-bangsa (*nation state*). Apalagi berdasarkan survey mengenai *World Human Development Index* (HDI), Indonesia hanya mampu menduduki urutan ke 121 sangat jauh tertinggal oleh negara tetangga kita Singapura yang mampu menduduki urutan ke 18. Berdasarkan artikel tersebut, Indonesia berada pada kelompok negara *Medium Human Development Index* ([http://en.wikipedia.org/wiki/Human\\_Development\\_Index](http://en.wikipedia.org/wiki/Human_Development_Index)).

Pertiwi sebagai salah satu Sekolah Menengah Pertama swasta yang pendiriannya tidak terlepas dari acuan Peraturan Pemerintah No.25 Tahun 2000 dan Kep. Dirjen. Dikdasmen Depdikbud No.018/Kep/1983 tentang pendirian sekolah swasta berdiri pada tahun 1977 di Jalan Raya Dayeuhkolot No. 275 Kab. Bandung memiliki tujuan yang selaras dengan apa yang telah ditetapkan pada Peraturan Pemerintah No 32 tahun 2013. Oleh karenanya sekolah ini selalu berusaha untuk lebih mengefektifkan hal-hal yang menjadi Lingkup Standar Nasional Pendidikan yang telah ditetapkan pemerintah.

Untuk menjalankan peran sekolah dengan baik diperlukan kemampuan memimpin yang baik pula, kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan untuk menggerakkan faktor-faktor yang mempengaruhi tujuan pendidikan di sekolah. Kepemimpinan merupakan salah satu kompetensi yang harus dimiliki kepala sekolah.

**Tabel 1.** Kepemimpinan kepala sekolah di SMP Pertiwi

No	Uraian	2014
1	Kepribadian	76 %
2	Manajerial	70 %
3	Kewirausahaan	47 %
4	Supervisi	45%
5	Sosial	43%

Sumber: Kuesioner Pra Penelitian

Fenomena belum optimalnya kinerja guru yang telah bersertifikat pendidik di SMP Pertiwi disebabkan adanya kepemimpinan kepala sekolah yang tidak berkenan di hati para guru. Kepemimpinan yang tidak memegang teguh dalam melaksanakan pembinaan kinerja guru. Kepala sekolah yang tidak intens melakukan kunjungan kelas, jarang melakukan bimbingan dan memberi bantuan kepada para guru dalam pembuatan RPP, hal tersebut dapat menjadi salah satu indikator kepemimpinan kepala sekolah yang kurang baik. Oleh karena itu, perlu dikaji lebih lanjut mengenai kepemimpinan kepala sekolah yang berkenaan dengan pembinaan kinerja guru.

Sudah menjadi kewajiban bagi setiap sekolah untuk mengusahakan memiliki guru-guru yang berkarakteristik seperti itu karena pengaruhnya mampu memberikan dampak yang positif bagi *stakeholder*.

**Tabel 1.** Jenjang pendidikan guru di SMP Pertiwi

No	Jenjang	Jumlah
1	S2	2
2	S1	32
3	D3	0
4	Dalam proses S1	0
Jumlah		34

Sumber: Tata Usaha SMP Pertiwi 2014

Berkaitan dengan kompetensi profesional guru di atas, maka sesungguhnya guru akan semakin meningkat kemampuannya bila didukung oleh komponen sekolah atau sistem pendidikan yang lengkap, seperti guru, siswa, pimpinan, sarana prasarana, pembagian tugas, dan peraturan-peraturan yang tepat guna dan sasaran. Sehingga hal tersebut mampu menunjang perkembangan keprofesionalannya dalam hal belajar mengajar yang sesuai dengan paradigma pendidikan di abad sekarang.

Banyak studi menunjukkan bahwa guru dapat mempengaruhi perilaku belajar anak didik lebih efektif selain itu seorang guru juga memerankan fungsi strategis dalam sebuah sekolah terutama dalam belajar mengajar disekolah serta hasil ajaran disekolah yang bisa dipantau langsung oleh orang tua peserta didik di lingkungan rumahnya. SMP Pertiwi sebagai salah satu lembaga pendidikan meyakini betul guru memiliki peranan, oleh karena itu apa yang menjadi keinginan dan kebutuhannya baik sebagai guru maupun statusnya yang lain sebagai anggota keluarga dan masyarakat harus mampu terpenuhi. Karena hal yang demikian mampu memotivasi dirinya untuk berbuat lebih dalam berkontribusi pada lembaganya sehingga mampu memperlancar lembaganya dalam mencapai visi dan misinya. Berikut ini merupakan data kompetensi guru dari pra penelitian yang penulis peroleh.

**Tabel 2.** Kompetensi guru di SMP Pertiwi

No	Uraian	2014
1	Kompetensi pedagogik	46 %
2	Kompetensi professional	56%
3	Kompetensi personal	46%
4	Kompetensi sosial	48%

Sumber: Kuesioner Pra Penelitian

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi guru-guru di SMP Pertiwi masih belum optimal karena rata-rata kompetensi yang mereka miliki masih berada dibawah 50% terutama pada kompetensi pedagogik, kompetensi personal dan kompetensi sosial. Hal ini tidaklah begitu mengherankan karena pada umumnya guru-guru yang mengajar disana bukan berasal dari jurusan kependidikan, selain itu khususnya untuk guru baru, maka pihak yayasan akan membutuhkan waktu yang cukup lama untuk melatih dan mendidik guru yang bersangkutan terutama dalam hal menyesuaikan diri dengan kurikulum dan budaya kerja disana. Berikut ini merupakan data masa kerja guru di SMP Pertiwi:

**Tabel 3.** Komposisi masa kerja guru

No	Masa Kerja (tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	0-2	14	41,18
2.	2-4	8	23,53
3.	4-6	5	14,71
4.	6-8	3	8,82
5.	>8	4	11,76
	Jumlah	34	100.00

Sumber: Tata Usaha SMP Pertiwi 2014

Berdasarkan tabel 4 diatas dapat diketahui bahwa komposisi masa kerja guru dua sampai empat tahun memiliki komposisi terbanyak sebesar 41,18 % dan komposisi masa kerja guru terendah terdapat pada kelompok masa kerja enam sampai delapan tahun. Berdasarkan beberapa penelitian sebelumnya diperoleh bahwa kompensasi yang diterima oleh guru memberikan pengaruh yang signifikan bagi peningkatan kinerja yang mampu ditunjukkannya, berikut ini adalah data kompensasi yang didapatkan oleh guru SMP Pertiwi

**Tabel 4.** Gambaran kompensasi guru SMP Pertiwi

No	Uraian	2013
1	Gaji Pokok	42,4 %
2	Insentif	0 %
3	Tunjangan	57,6 %
4	Asuransi Kesehatan	0 %

Sumber: Admin SMP Pertiwi

Berdasarkan tabel 5 yang tertera diatas maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diberikan kepada staf guru yang mengajar di sana masih belum optimal, rata-rata besaran kompensasi yang diberikan diduga masih belum memenuhi prinsip keadilan. Rata-rata pemberian gaji pokok adalah sebesar 42,4 % dan tunjangan sebesar 57,6 % dimana dalam tunjangan tersebut terdiri atas tunjangan utama, tunjangan fungsional, tunjangan mengajar dan tunjangan transport. Pada besaran tunjangan-tunjangan tersebut masing-masing memiliki bobot yang kurang rasional. Untuk besaran insentif dan asuransi kesehatan masih belum dicantumkan dalam uraian pembayaran gaji, sehingga di dalam tabel kedua uraian itu memiliki presentasi sebesar 0%.

#### Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Pertiwi
2. Seberapa besar pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru di SMP Pertiwi
3. Seberapa besar pengaruh Kompensasi terhadap kinerja guru di SMP Pertiwi
4. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi dan kompensasi guru terhadap kinerja guru di SMP Pertiwi

#### Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Mengetahui besar pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Pertiwi.
2. Mengetahui besar pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru di SMP Pertiwi.
3. Mengetahui besar pengaruh Kompensasi terhadap kinerja guru di SMP Pertiwi.
4. Mengetahui besar pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi dan kompensasi guru terhadap kinerja guru di SMP Pertiwi

## II. LANDASAN TEORI

### Kepemimpinan

Kepemimpinan menjadi salah satu topik yang penting dalam mempelajari dan mempraktikkan manajemen sehingga Gibson, et al., (2009) menyebutkan fungsi manajemen (POLC), yaitu *planning, organizing, leading* dan *controlling*, alasannya bahwa dengan POLC maka para pemimpin dapat mengarahkan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian dengan baik.

Definisi kepemimpinan mutakhir yang dikemukakan oleh Blanchard dalam (Usman, 2013: 302) yang menyatakan bahwa "*leadership is unleash the power and potential of people and organizations for the greater good*". (Kepemimpinan adalah melampiaskan kekuatan dan potensi orang dan organisasi menjadi lebih baik).

### Kompetensi Guru

Keberadaan kompetensi dalam ilmu manajemen terutama dalam Manajemen SDM memiliki peranan yang cukup vital. Konsep kompetensi telah lama dikenal terutama dalam ilmu psikologi. Gerakan tentang kompetensi ini telah dimulai pada tahun 1960 dan awal tahun 1970. Semenjak saat itu maka muncul beberapa teori yang menjelaskan tentang kompetensi.

Menurut Sutrisno (2009:202) mengatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik suatu individu dihubungkan dengan hasil dalam suatu pekerjaan. Sedangkan Wibowo (2007:86) mengemukakan kompetensi sebagai kemampuan dalam melaksanakan tugas atas keterampilan dan

didukung oleh sikap kerja yang dituntut dari pekerjaan tersebut.

### Kompensasi

Kompensasi sebagai fungsi dalam MSDM karena ia menempati tempat di dalam hubungan kerja. Banyak sekali pelanggaran yang terjadi dimana penyebab utamanya berasal dari masalah kebijakan kompensasi yang tidak tepat kepada karyawannya. Menurut Edy Sutrisno (2012:184) mendeskripsikan kompensasi sebagai sesuatu yang diterima atas balas jasa untuk aktivitas kerja mereka. Hal senada dikemukakan Subekhi & Jauhar (2012:175) kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari diperkerjanya karyawan itu.

Mathis dan Jackson (2012:118) membagi kompensasi atas dua jenis, yaitu intrinsik (internal) dan ekstrinsik (eksternal), dimana kompensasi yang diberikan kepada karyawan secara umum dapat dikelompokkan dalam dua jenis, yaitu imbalan intrinsik dan imbalan ekstrinsik langsung meliputi gaji pokok dan gaji variabel, sedangkan kompensasi tidak langsung meliputi tunjangan karyawan.

### Kinerja

Ukuran dari kondisi suatu organisasi bisa dilihat dari kinerjanya manajemennya khususnya kinerja para pegawainya. Oleh karena itu kinerja sering menjadi isu utama dalam setiap penelitian terutama penelitian dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia. Karena kinerja berhubungan langsung dengan pencapaian visi dan misi dari suatu organisasi. Menurut Mangkunegara (2010:67), kinerja merupakan hasil yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Sulistiyani (2009: 223) kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

### Hipotesis Penelitian

Berdasarkan tinjauan teoritis, hasil penelitian yang relevan, dan kerangka berfikir penelitian di atas, dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Pertiwi.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi guru terhadap kinerja guru di SMP Pertiwi.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi guru terhadap kinerja guru di SMP Pertiwi.
4. Terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan sekolah, kompetensi guru, kompensasi guru terhadap kinerja guru di SMP Pertiwi.

**III. METODOLOGI PENELITIAN**

Sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, maka digunakan dua jenis penelitian yaitu deskriptif dan verifikatif. Data yang digunakan berupa data primer. Data primer dikumpulkan dengan bantuan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di SMP Pertiwi yang berjumlah 34 orang. Karena jumlah populasi guru di SMP Pertiwi kurang dari 100, maka sampel sejumlah populasi yang ada yaitu berjumlah 34 orang.

**Teknik Analisis**

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data secara deskriptif maupun inferensial, analisis deskriptif bertujuan untuk mengklasifikasikan data kedalam tendensi sentral, mengacu pada pendapat Suharsimi Arikunto (2012:215), untuk analisis deskriptif dilakukan dengan mengklasifikasikan skor dalam empat kategori dengan rentang skor sebagai berikut:

$$\frac{\text{Skor tertinggi-skor terendah}}{\text{Jumlah klasifikasi}}$$

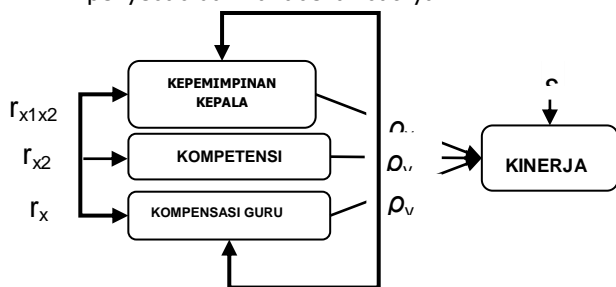
Sedangkan inferensial digunakan untuk mengambil kesimpulan melalui perhitungan statistik. Adapun teknik analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antar variabel menggunakan analisis jalur (path analysis). Besarnya kontribusi yang diuji dalam pengaruh  $X_1, X_2$  dan  $X_3$  terhadap  $Y$  ditunjukkan oleh koefisien jalur dengan notasi  $\rho_{yx}$ .

**Analisis Jalur**

Analisis jalur digunakan untuk mengetahui sejauhmana besar pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Langkah-langkah analisis data dengan analisis jalur adalah sebagai berikut:

1. Merumuskan hipotesis dan persamaan struktural.
2. Menggambar diagram jalur untuk hubungan sebab akibat secara lengkap, diagram ini mencerminkan hipotesis yang diajukan sehingga nampak jelas variabel penyebab dan variabel akibatnya



**Gambar 1.** Diagram jalur

$$Y = \rho_{YX_1}X_1 + \rho_{YX_2}X_2 + X + \rho_{YX_3}X_3 + \epsilon \dots\dots\dots(1)$$

Keterangan:

- $\rho_{YX_1}X_1$  = Pengaruh  $X_1$  terhadap  $Y$
- $\rho_{YX_2}X_2$  = Pengaruh  $X_2$  terhadap  $Y$
- $\rho_{YX_3}X_3$  = Pengaruh  $X_3$  terhadap  $Y$
- $\epsilon$  = Pengaruh lain yang tidak diteliti
- $X_1$  = Kepemimpinan kepala sekolah
- $X_2$  = Kompetensi guru
- $X_3$  = Kompensasi guru
- $\epsilon$  = Variabel epsilon/residu, yaitu variabel lain diluar  $x_1, x_2, x_3$  yang mempengaruhi  $Y$  yang tidak dimasukkan ke dalam model, jadi tidak diukur
- $r_{x_1x_2}$  = Koefisien korelasi yang menunjukkan keeratan hubungan  $x_1$  dengan  $x_2$
- $r_{x_2x_3}$  = Koefisien korelasi yang menunjukkan keeratan hubungan  $x_2$  dengan  $x_3$
- $r_{x_1x_3}$  = Koefisien korelasi yang menunjukkan keeratan hubungan  $x_1$  dengan  $x_3$

3. Menghitung koefisien korelasi untuk struktur yang telah dirumuskan.
4. Menghitung koefisien jalur yang didasarkan pada koefisien korelasi.
5. Menghitung koefisien-koefisien jalur secara simultan dan menguji secara keseluruhan hipotesis statistik yang dirumuskan sebagai berikut,  $H_0: \rho_{YX_1} = \rho_{YX_2} = \rho_{YX_3} = 0$   
Pengujian signifikansi menggunakan rumus F

$$F = \frac{(n-k-1)R^2 yx_1yx_2yx_3}{k(1-R^2 yx_1yx_2yx_3)} \dots\dots\dots(2)$$

Keterangan:

- $n$  = jumlah sampel
- $k$  = jumlah variabel eksogen

Jika  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak artinya signifikan dan

Jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima artinya tidak signifikan.

6. Menghitung koefisien jalur secara individu, hipotesis penelitian yang akan diuji dirumuskan menjadi hipotesis statistik

$$H_0 : \rho_{YX_1X_2X_3} = 0$$

$$H_1 : \rho_{YX_1X_2X_3} \neq 0$$

Secara individual uji statistik yang digunakan adalah uji t yang dihitung dengan rumus:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \dots\dots\dots(3)$$

Setelah itu  $F_{hitung}$  dibandingkan dengan  $F_{tabel}$  dengan ketentuan sebagai berikut:

Jika  $t_{hitung} \geq T_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima, dan

Jika  $t_{hitung} \leq T_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak.

7. Menghitung koefisien determinasi

$$KD = r^2 \times 100\%$$

**Rancangan Pengujian Hipotesis**

Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah seberapa besar pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai SMP Pertiwi. Gambaran dari diagram jalur adalah *regresi linear multiple*, maka pengujian hipotesis dilakukan dengan dua tahap, yaitu:

- Hipotesis keseluruhan.  
Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:  
Ho:  $\rho_{yx_1} = \rho_{yx_2} = \rho_{yx_3} = 0$   
Tidak terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru dan kompensasi guru terhadap kinerja guru di SMP Pertiwi.  
Hi:  $\rho_{yx_1} \neq \rho_{yx_2} \neq \rho_{yx_3} \neq 0$   
Terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru dan Kompensasi guru terhadap kinerja guru SMP Pertiwi .
- Hipotesis secara parsial.  
Apabila pada pengujian secara keseluruhan Ho ditolak, artinya sekurang-kurangnya ada sebuah  $\rho_{yx_i} \neq 0$ . Untuk mengetahui  $\rho_{yx_1}$  yang mana sama dengan 0, atau untuk menguji hipotesis konseptual yang diajukan, maka dilakukan pengujian individual. Untuk menguji koefisien jalur secara individual, rumus pengujiannya menggunakan matriks korelasi. Apabila hipotesis utama dalam

*Pengaruh  $X_1$  terhadap Y*

- Ho:  $\rho_{yx_1} = 0$  : Kepemimpinan kepala sekolah tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru  
H<sub>1</sub>:  $\rho_{yx_1} \neq 0$  : Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru

*Pengaruh  $X_2$  terhadap Y*

- Ho:  $\rho_{yx_2} = 0$  : Kompetensi guru tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru  
H<sub>1</sub>:  $\rho_{yx_2} \neq 0$  : Kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru

*Pengaruh  $X_3$  terhadap Y*

- Ho:  $\rho_{yx_3} = 0$  : Kompensasi guru tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru  
H<sub>1</sub>:  $\rho_{yx_3} \neq 0$  : Kompensasi guru berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru

penelitian signifikan, maka selanjutnya dapat dilakukan pengujian untuk sub hipotesis, yaitu:

**IV. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui besar pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi dan kompensasi guru terhadap kinerja Guru. Dalam penelitian ini variabel kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi dan kompensasi guru sebagai variabel sebab (variabel eksogen) dan kinerja guru sebagai variabel akibat (variabel endogen). Langkah awal dalam perhitungan adalah mengetahui besaran korelasi antar variabel. Hasil perhitungan korelasi antar variabel yang diteliti dapat dilihat pada tabel 6.

Berdasarkan tabel 6 dapat di ketahui bahwa hubungan variabel kepemimpinan kepala sekolah dengan variabel kinerja guru sebesar 0,376 menunjukkan korelasi yang cukup kuat. Hubungan variabel kompetensi guru dengan kineja guru sebesar 0,759 menunjukkan korelasi yang sangat kuat, dan hubungan variabel kompensasi guru dengan kineja guru sebesar 0,546 menunjukkan korelasi yang kuat.

Sumber: Pengolahan data SPSS 20

**Tabel 6.** Korelasi

		Correlations			
		Kepemimpinan Kepala Sekolah	Kompetensi Guru	Kompensasi Guru	Kinerja Guru
Kepemimpinan Kepala Sekolah	Pearson Correlation	1	.312	.066	.376*
	Sig. (2-tailed)		.072	.711	.028
	N	34	34	34	34
Kompetensi Guru	Pearson Correlation	.312	1	.400*	.759**
	Sig. (2-tailed)	.072		.019	.000
	N	34	34	34	34
Kompensasi Guru	Pearson Correlation	.066	.400*	1	.546**
	Sig. (2-tailed)	.711	.019		.001
	N	34	34	34	34
Kinerja Guru	Pearson Correlation	.376*	.759**	.546**	1
	Sig. (2-tailed)	.028	.000	.001	
	N	34	34	34	34

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Tabel 7.** Pengujian jalur  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.848	8.986		.094	.925
	Kepemimpinan Kepala Sekolah	.222	.141	.174	1.578	.125
	Kompetensi Guru	.547	.112	.584	4.876	.000
	Kompensasi Guru	.283	.107	.301	2.640	.013

a. Dependent Variable: Kinerja Guru  
Sumber: Pengolahan data SPSS 20

Berdasarkan tabel 7 diatas yaitu pada kolom *Standardized Coefficients Beta* dapat dilihat bahwa untuk variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1) memiliki koefisien jalur sebesar 0,174, untuk variabel kompetensi guru (X2) memiliki koefisien

jalur sebesar 0,584 serta untuk variabel kompensasi guru (X3) memiliki koefisien jalur sebesar 0.301. Dengan demikian dapat di ketahui bahwa koefisien pada variabel kompetensi guru memiliki nilai yang paling tinggi dan paling berpengaruh.

**Tabel 8.**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.821 <sup>a</sup>	.673	.641	7.521

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Guru

Sumber: Pengolahan data SPSS 20

Berdasarkan tabel 8 di atas dapat dilihat bahwa *R Square* yang dihasilkan dari pengolahan data adalah sebesar 0,673. Diperoleh pengaruh secara bersama-sama variabel kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru dan kompensasi guru terhadap kinerja guru sebesar 0.673.

Maka untuk menghitung besarnya koefisien pengaruh variabel lain digunakan formula sebagai berikut:

$$\rho_{y\epsilon} = 1 - 0,673 = 0,327 \dots\dots\dots(4)$$

Dengan demikian maka akan didapatkan persamaan jalur pada penelitian ini, yaitu:

$$Y = 0,174X_1 + 0,584X_2 + 0,301X_3 + \epsilon \dots\dots\dots(5)$$

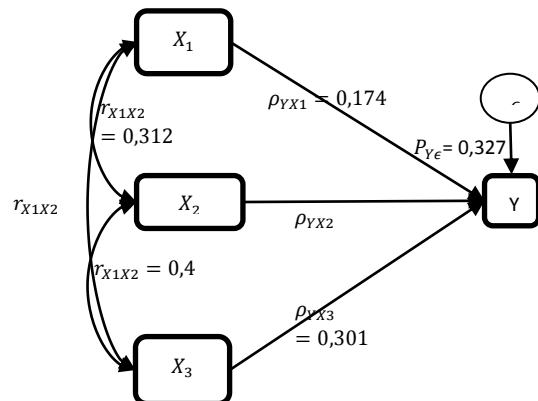
Dimana

- Y = Kinerja Guru
- X<sub>1</sub> = Kepemimpinan Kepala Sekolah
- X<sub>2</sub> = Kompetensi Guru
- X<sub>3</sub> = Kompensasi Guru
- ε = Faktor-faktor lain di luar Y, X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, dan X<sub>3</sub>

Berdasarkan perhitungan di atas di ketahui bahwa besarnya nilai epsilon adalah sebesar 0,327 sehingga persamaan pada penelitian ini bisa di jabarkan kembali menjadi seperti ini:

$$Y = 0,174X_1 + 0,584X_2 + 0,301X_3 + 0,327$$

Persamaan tersebut dapat digambarkan dalam model struktural seperti gambar 4.1 di bawah ini:



**Gambar 2.** Model struktural pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru dan kompensasi guru terhadap kinerja guru

Hasil pengolahan data untuk membuktikan pengaruh langsung dan tidak langsung variabel-variabel yang di teliti dapat disajikan dalam tabel berikut :

**Tabel 9.** Pengaruh X1, X2 dan X3 Langsung dan Tidak langsung terhadap Y

Variabel	Koefisien Beta	Pengaruh Langsung	P. Tidak Langsung			Total Pengaruh Tidak Langsung	Total Pengaruh
			X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>		
X <sub>1</sub>	0.174	3.03		3.2	0.35	3.55	6.6
X <sub>2</sub>	0.584	34.11	3.2		7.0	10.2	44.3
X <sub>3</sub>	0.301	9.06	0.35	7.0		7.35	16.4
Total Pengaruh							67.3
EPSILON I-R Square							32.7

Sumber: Pengolahan data

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMP Pertiwi

Dari hasil perhitungan di atas diperoleh pengaruh langsung Kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 3,03%. Besarnya pengaruh tidak langsung Kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru karena ada keterkaitan (hubungannya) dengan Kompetensi memberikan penambahan pengaruh sebesar 3,2% dan pengaruh tidak langsung Kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru karena ada keterkaitan (hubungannya) dengan kompensasi memberikan penambahan pengaruh sebesar 0,35%, sehingga Total Pengaruh (Pengaruh langsung dan tidak langsung) kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru diperoleh sebesar 6,6%. Secara deskriptif SMP Pertiwi sudah memiliki seorang Kepala Sekolah dengan kategori baik, namun ada beberapa hal yang perlu ditingkatkan salah satunya adalah pendekatan dan supervisi kepada guru.

### Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru di SMP Pertiwi

Dari hasil perhitungan di atas diperoleh pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja guru sebesar 34,11%. Besarnya perhitungan diperoleh pengaruh tidak langsung kompetensi terhadap kinerja guru karena ada keterkaitan (hubungannya) dengan kepemimpinan kepala sekolah memberikan penambahan pengaruh sebesar 3,2% dan pengaruh tidak langsung variabel kompetensi terhadap kinerja guru karena ada keterkaitan (hubungannya) dengan Kompensasi memberikan penambahan pengaruh sebesar 7%. Maka Total Pengaruh (Pengaruh langsung dan tidak langsung) kompetensi terhadap kinerja guru diperoleh sebesar 44,3%. Hal ini mempunyai arti para guru dapat meningkatkan kinerjanya sebesar 44,3% apabila kompetensinya ditingkatkan oleh pihak sekolah melalui program pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pendidikan.

Fakta di lapangan menunjukkan bahwa variabel kompetensi memberikan pengaruh

teratas dan signifikan terhadap kinerja guru. Sehingga dapat diartikan bahwa yang paling berpengaruh adalah kompetensi para gurunya. Kompetensi guru yang disyaratkan adalah kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi professional yang diperoleh melalui program pendidikan profesi.

Secara deskriptif SMP Pertiwi sudah memiliki guru dengan kategori kompetensi cukup baik, namun ada beberapa hal yang masih harus ditingkatkan, diantaranya adalah dari segi pementapan kepribadian dan penguasaan struktur dan Metode keilmuan.

### Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru di SMP Pertiwi

Dari hasil perhitungan di atas diperoleh pengaruh langsung variabel kompensasi terhadap kinerja guru sebesar 9,06%. Besar pengaruh tidak langsung pelaksanaan kompensasi terhadap kinerja guru karena ada keterkaitan (hubungannya) dengan kepemimpinan kepala sekolah memberikan penambahan pengaruh sebesar 0,35% dan pengaruh tidak langsung pelaksanaan kompensasi terhadap kinerja guru karena ada keterkaitan (hubungannya) dengan kompetensi memberikan penambahan pengaruh sebesar 7%. Total pengaruh (Pengaruh langsung dan tidak langsung) pelaksanaan kompensasi terhadap kinerja guru diperoleh sebesar 16,4%. Hal ini mempunyai arti para guru dapat meningkatkan kinerjanya sebesar 16,4% apabila diberikan kompensasi yang layak dan adil oleh pihak sekolah. Fakta di lapangan menunjukkan bahwa variabel Kompensasi guru berada pada urutan kedua pengaruhnya terhadap kinerja guru setelah kompetensi guru. Hal ini berarti bahwa kompensasi yang layak dan adil bukan merupakan faktor penentu utama yang dapat mendorong peningkatan kinerja guru meskipun tetap tidak bisa dikesampingkan.

Secara deskriptif SMP Pertiwi sudah memberikan kompensasi dengan kategori cukup baik, namun ada beberapa hal yang harus ditingkatkan salah satunya adalah fasilitas, sarana dan prasarana untuk para guru. Perhatian terhadap hal tersebut langsung maupun tidak langsung berpengaruh terhadap pengabdian, loyalitas dan dedikasi guru. Kenyataan menunjukkan bahwa dalam kondisi kesejahteraan guru yang relatif rendah, seringkali guru terlihat tidak dapat mengatasi kekurangan fasilitasnya, bukan karena tidak kreatif tetapi sudah kehabisan waktu untuk kepentingan mengatasi kesulitan ekonomi guna memenuhi kebutuhan keluarga.

### Pengaruh Kepemimpinan Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru di SMP Pertiwi

Hasil yang diperoleh memperlihatkan terdapat pengaruh langsung kepemimpinan

sebesar 3.03%, pengaruh langsung kompetensi sebesar 34.11% dan pengaruh langsung kompensasi guru sebesar 9.06%. Sehingga total pengaruh ketiga variabel terhadap kinerja guru sebesar 67.3%. Artinya setiap peningkatan ketiga variabel tersebut secara bersama-sama maka variabel kinerja guru di SMP Pertiwi ikut naik sebesar 67.3%. Hal ini bisa diartikan jika kepemimpinan kepala sekolah baik, kepala sekolah menjalankan peran dan fungsinya secara profesional, kompetensi para guru dijaga dan ditingkatkan serta pemberian kompensasi yang sesuai dan adil kepada guru maka akan berdampak signifikan terhadap peningkatan kinerja guru.

Jika dilihat dari komposisi pengaruh terlihat bahwa kompetensi guru terhadap kinerja guru Di SMP Pertiwi paling besar diantara ketiga variabel yang diteliti dan diikuti dengan pengaruh kompensasi guru dan terakhir kepemimpinan kepala sekolah. Hal ini mengandung makna kompetensi memberikan pengaruh paling besar terhadap kinerja guru, semakin baik kompetensi guru maka akan semakin tinggi prestasi kerja dan kinerja guru, tanpa kompetensi yang baik akan sulit bagi sekolah mencapai hasil kerja yang optimal. Variabel berikutnya yaitu kompensasi guru cukup dominan pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja guru, karena bagi mayoritas guru dengan pendidikan dan pemahaman saat ini kompensasi khususnya yang langsung merupakan hal yang utama sebagai faktor motivator dan kepuasan kerja. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan dalam bentuk uang atau barang akan meningkatkan kepuasan kerja guru dan kinerja guru. Variabel terakhir yang berpengaruh terhadap kinerja guru adalah kepemimpinan kepala sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik akan mampu memotivasi guru untuk menjalankan tugas profesinya dengan baik, outputnya adalah kinerja yang baik dan hasil kerja yang optimal.

Berdasarkan hasil deskriptif, bahwa kinerja guru SMP Pertiwi pada kategori yang cukup baik, namun masih perlu untuk ditingkatkan kondisi ini terlihat dari, fungsi supervisi kurang optimal, kompetensi para guru khususnya kompetensi kepribadian serta fasilitas untuk para guru yang dirasa masih kurang dan perlu untuk ditingkatkan. Secara total pengaruh kepemimpinan transformasional, kompetensi dan kompensasi terhadap Kinerja Guru Di SMP Pertiwi diperoleh sebesar 67.3%, sedangkan sisanya sebesar 32.7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel-variabel yang diteliti dalam penulisan Tesis ini. Faktor lain itu antara lain: kedisiplinan, lingkungan kerja, motivasi dan budaya organisasi

## **V. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Beberapa kesimpulan yang dapat di ambil dari studi yang telah dilakukan oleh penulis

berkenaan dengan "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Guru dan Kompensasi Guru di Sekolah Menengah Pertama Pertiwi Dayeuhkolot" adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru, hasil perhitungan menunjukkan kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja guru sebesar 3.03%, pengaruh tidak langsung melalui kompetensi guru sebesar 3.2% dan pengaruh tidak langsung melalui kompensasi guru sebesar 0.35%, total pengaruh kompensasi terhadap kinerja sebesar 6.6% dan dapat dikatakan bahwa pengaruh kepemimpinan kepala sekolah tidak terlalu besar terhadap kinerja guru.
2. Kompetensi guru berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru, hasil perhitungan menunjukkan kompetensi guru memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja guru sebesar 34.11%, pengaruh tidak langsung melalui kepemimpinan kepala sekolah sebesar 3,2% dan pengaruh tidak langsung melalui kompensasi guru sebesar 7.0%, total pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru sebesar 44.3% dan dapat dikatakan bahwa pengaruh kompetensi guru sangat besar terhadap kinerja guru. Oleh karena itu pengaruhnya bisa dikatakan dominan.
3. Kompensasi guru berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru, hasil perhitungan menunjukkan kompensasi guru memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja guru sebesar 9.06%, pengaruh tidak langsung melalui kepemimpinan kepala sekolah sebesar 0.35% dan pengaruh tidak langsung melalui kompetensi guru sebesar 7.0%, total pengaruh kompensasi guru terhadap kinerja guru sebesar 16.4% dan dapat dikatakan bahwa pengaruh kompensasi guru cukup besar terhadap kinerja guru.
4. Total pengaruh secara simultan dari Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Guru dan Kompensasi Guru berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru di SMP Pertiwi Dayeuhkolot, pengaruh total variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Guru dan Kompensasi Guru secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru yaitu sebesar 67,3%.

Dengan demikian hipotesis penelitian pada penulisan ini membuktikan bahwa ketiga variabel yang di ujikan seperti kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru dan kompensasi guru baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru di SMP Pertiwi Dayeuhkolot.

## **Saran**

Berikut ini adalah beberapa saran yang penulis ajukan untuk mengoptimalkan kinerja guru di SMP Pertiwi Dayeuhkolot. Saran-saran tersebut di antaranya adalah:

1. Untuk meningkatkan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, maka yayasan hendaknya menguatkan kembali akan visi dan misi sekolah yang ingin dicapai. Standar kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi dan sosial kepala sekolah harus terus di optimalkan salah satunya dengan melibatkannya dalam berbagai seminar atau pelatihan kepala sekolah yang banyak diadakan oleh berbagai lembaga.
2. Pengaruh komponen kompetensi guru secara parsial paling dominan atau paling besar dibandingkan dengan variabel lain sehingga secara prioritas variabel ini yang seharusnya menjadi fokus pertama untuk ditingkatkan oleh pihak yayasan. Untuk meningkatkan pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru maka pihak yayasan hendaknya sering melibatkan guru dalam kegiatan seminar, pelatihan maupun pendidikan guru yang sering diadakan berbagai lembaga pendidikan seperti DEPDIKNAS dan lembaga lainnya.
3. Pengaruh komponen kompensasi guru secara parsial ada pada urutan kedua terbesar sehingga ini harusnya menjadi fokus berikutnya untuk ditingkatkan. Untuk meningkatkan pengaruh kompensasi guru terhadap kinerja guru maka pihak yayasan hendaknya melakukan evaluasi seperti memberikan kuesioner atau wawancara langsung mengenai berbagai indikator pada variabel kompensasi. Berdasarkan hasil tersebut maka bisa digunakan sebagai salah satu dasar pengambilan keputusan mengenai pemberian kompensasi agar tercipta kepuasan kepada para guru yang imbasnya diharapkan mampu meningkatkan kinerja guru.
4. Guna meningkatkan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru dan kompensasi guru terhadap kinerja guru, diharapkan terjalin hubungan yang baik antara pihak yayasan dengan kepala sekolah, guru serta staf manajemen yayasan. Dengan demikian komunikasi di antara mereka bisa terjalin dengan baik. Dengan adanya komunikasi yang baik maka arus ide, gagasan, inovasi dan kreatifitas yang ada pada mereka mampu terkomunikasikan sehingga hal ini diharapkan mampu meningkatkan kinerja guru di SMP Pertiwi Dayeuhkolot. Variabel epsilon sebesar 32.7% di luar penelitian ini sebaiknya bisa di bahas dan digunakan dalam penyusunan tesis berikutnya. Variabel lain seperti: Kedisiplinan, Lingkungan Kerja, Motivasi dan Budaya

Organisasi jika di tambahkan akan memberikan pengaruh yang lebih signifikan lagi.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Ambar Teguh Sulistiyani, Rosidah.2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara.2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Arikunto Suharsimi.2008. *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Gibson, et al.2009. *Organisasi. Edisi ke lima*. Jakarta: Erlangga.
- Mathis, Robert L & John H. Jackson (Terjemahan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira), 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia, jilid 1*. Penerbit Salemba, Jakarta
- Peraturan Mendiknas RI Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru
- Subekhi. Ahmad & Jauhar Mohammad.2012. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prestasi Pustaka
- Sugiyono.2012. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Usman, Husaini. 2013. *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan. Edisi Keempat*. Jakarta Timur: Bumi Aksara.
- UU No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen Wahjosumidjo. 2011. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Wahyudi Bambang. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Sulita.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. PT Rajagrafindo Persada, Jakarta
- [http://en.wikipedia.org/wiki/Human\\_Development\\_Index](http://en.wikipedia.org/wiki/Human_Development_Index) diunduh tanggal 2 September 2014
- <http://edukasi.kompas.com/read/2012/11/27/15112050/Sistem.Pendidikan.Indonesia.Terenda> h.di.Dunia diunduh tanggal 3 September 2014