

# The Asia Pacific

## Journal of Management Studies

Vol.10 | No.3

### PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA

Ade Jaya Sutisna\* Puri Rohmatulloh\*\* Cicih Sutarsih\*\*\*

\*,\*\* Universitas La Tansa Mashiro, Rangkasbitung

\*\*STAI La Tansa Mashiro, Rangkasbitung

#### Article Info

##### Keywords:

Performance, School Principal Leadership, Work Motivation, Compensation

#### Abstract

*The purpose of this research is to determine the influence of school principal leadership, work motivation and compensation on performance. The quality of educational output cannot be separated from the relationship between supporting factors, seen from the average achievement of the Vocational School Teacher Competency Test (UKG) results in the Bina 1 Region of Lebak Regency which is still below the 2015 UKG Minimum Achievement Criteria (KCM) of 5.5 or in the range figure 5.2. The method used in this research is a survey with correlational techniques. The target population in this research is all State Vocational School teachers in the bina 1 area of Lebak Regency, totaling 265 people. Considering that the number of members of the target population is not too large, the reachable population in this case is the same as the target population. The number of samples used in this research was 82 teachers taken randomly. Partially or jointly, there is a significant influence on the independent variables of principal leadership (X1), work motivation (X2) and compensation (X3) on the dependent variable on the performance of State Vocational School teachers in Lebak Regency (Y).*

#### Corresponding Author:

adejayasutisna1@gmail.com

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja. Kualitas output pendidikan tidak terlepas dari keterkaitan faktor pendukungnya, dilihat dari rata-rata capaian hasil Uji Kompetensi Guru (UKG) SMKN di Wilayah Bina 1 Kabupaten Lebak yang masih berada di bawah kriteria capaian minimal (KCM) UKG 2015 sebesar 5,5 atau berada dikisaran angka 5,2. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei dengan teknik korelasional. Populasi target dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMK Negeri yang ada di wilayah bina 1 Kabupaten Lebak yang berjumlah 265 orang. Mengingat jumlah anggota populasi target tidak terlalu besar maka populasi terjangkau dalam hal ini sama dengan populasi targetnya. jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 82 guru yang diambil secara acak. Secara Parsial maupun bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan variabel bebas kepemimpinan kepala sekolah (X1), motivasi kerja (X2) dan kompensasi (X3) terhadap Variabel terikat kinerja guru SMK Negeri se Kabupaten Lebak (Y).

#### The Asia Pacific Journal of Management Studies

Volume 10 Nomor 3

September - Desember 2023

ISSN 2407-6325

Hal. 189-198



©2023 APJMS. This is an Open Access Article distributed the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

## PENDAHULUAN

Kualitas output pendidikan tidak terlepas dari keterkaitan faktor pendukungnya, satu diantara faktor pendukung tersebut adalah mutu sekolah. Sekolah sebagai tempat proses belajar mengajar formal yang di dalamnya terdapat proses interaksi pembelajaran menjadi salah satu diantara beberapa faktor penentu kualitas lulusannya baik output lulusan dan sumber daya guru beserta kinerjanya. Berbicara mutu sekolah tidak bisa dilihat dari satu sudut pandang dan faktor pendukungnya.

Peningkatan kualitas pendidikan merupakan proses yang integral dengan proses peningkatan sumber daya manusia (Umedi, 2009). Oleh karena itu pendidikan harus mampu menyiapkan sumber daya manusia yang memiliki daya saing secara global, baik itu siswa, guru, kepala sekolah, sekolah, birokrat atau pengambil kebijakan dalam bidang pendidikan, orang tua dan seluruh masyarakat harus ikut berperan serta dalam meningkatkan potensi sumber daya manusia.

Kepala sekolah adalah pimpinan pada tingkat satuan pendidikan dalam hal ini sekolah yang memiliki peranan besar dalam mengembangkan mutu pendidikan di sekolahnya. Tumbuh dan berkembangnya semangat kerja, terciptanya kerja sama yang harmonis, perkembangan mutu guru, serta kinerja bawahannya ditentukan oleh kualitas kepemimpinan kepala sekolah. Oleh karena itu kepala sekolah hendaknya senantiasa mengembangkan diri agar menjadi pemimpin pendidikan (education leader) yang profesional. Tetapi berdasarkan pengamatan penulis masih banyak kepala sekolah yang tidak menjalankan tugas tambahannya tersebut secara maksimal.

Harna (2003: 2) berpendapat bahwa seorang kepala sekolah hendaknya profesional dalam kepemimpinan, hubungan manusiawi, proses kelompok, administrasi personalia dan menilai staf. Seorang kepala sekolah yang berhasil dalam melaksanakan tugasnya adalah kepala sekolah yang memperlihatkan kemampuan profesionalnya sebagai pemimpin.

Ia menjadi berhasil karena mendapat dukungan dan penghargaan dari stafnya. Ia akan berhasil jika guru-gurunya mampu menunjukkan sikap terbuka (open mindednese) kreatif, dan memiliki semangat kerja yang tinggi. Seorang kepala sekolah perlu menunjukkan sikap yang bersahabat, tenang, bersemangat, penuh pengertian, memberi tantangan, menciptakan rasa aman, memiliki wawasan yang luas dan memahami visi dan misi sekolah sehingga dapat mendorong tumbuhnya semangat dan motivasi kerja serta sikap loyal serta dukungan dari para guru dan karyawan yang ada di sekolah tersebut.

Keberhasilan sekolah menunjukkan bahwa kepala sekola adalah orang yang menentukan focus dan suasana sekolah yang memiliki kemampuan memimpin yang berhasil (effective leaders). Pemimpin sekolah adalah mereka yang dilukiskan sebagai orang yang memiliki gaya kepemimpinan yang bisa mendorong dan memotivasi staf dan para siswa, pemimpin yang banyak mengetahui tentang tugas-tugas mereka dan yang menentukan lingkungan sekolah untuk mereka. Terlebih adalah kepala sekolah yang dekat dengan staf dan juga pandai mengomunikasikan apa yang diinginkan untuk dilakukan para anggotanya.

Kabupaten Lebak menunjukkan bahwa motivasi guru untuk mengupgrade dan mengupdate wawasan dan pengetahuannya melalui pendidikan formal masih terbilang rendah, dalam artian melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Karena jika dilihat dari penghasilan guru terlebih yang sudah mendapatkan tunjangan sertifikasi, seyogyanya dari dana tersebut ada yang dialokasikan untuk mengupgrade dan mengupdate wawasan serta pengetahuannya ke jenjang pendidikan tinggi. Tetapi sangat disayangkan, bahwa kompensi guru yang berstatus sebagai PNS otonomi daerah belum mendapatkan penghasilan tambahan dari pemerintah daerah Kabupaten Lebak. Hal tersebut dapat dilihat dari rata-rata capaian hasil Uji Kompetensi Guru (UKG) SMKN di Wilayah Bina 1 Kabupaten Lebak yang masih berada di bawah kriteria capaian minimal

(KCM) UKG 2015 sebesar 5,5 atau berada dikisaran angka 5,2.

Di wilayah bina 1 Kabupaten Lebak Provinsi Banten, pada saat ini terdapat lima buah SMK Negeri, yaitu SMK Negeri 1 Rangkasbitung, SMK Negeri 2 Rangkasbitung, SMK Negeri 1 Warunggunung, SMK Negeri 1 Cikulur dan SMK Negeri 1 Cileles. Usia dari semua SMK tersebut ada 2 SMK yang usianya sudah lebih dari 15 tahun, namun dari usia yang relatif dewasa untuk suatu lembaga pendidikan pemerintah, ternyata prestasi dari sekolah-sekolah tersebut tidak merata, dengan perbedaan yang cukup signifikan. Meskipun usia dari sekolah tersebut tidak menjamin tingginya prestasi yang diraih, terbukti ada sekolah yang lebih muda namun prestasinya lebih baik dari yang lebih tua, atau lebih lama berdirinya.

Kondisi SMKN yang berada di bawah wilayah bina 1 terlihat beragam, baik dari aspek nilai akreditasi, kualitas dan kuantitas lulusan, latar belakang dan jenjang tenaga kependidikan, ketersediaan sarana dan prasarana pendidikan serta hasil capaian UKG gurunya yang berada di bawah rata-rata KCM Provinsi Banten dan Nasional. Tidak kalah penting mengenai kualitas lulusan, kinerja dan kepemimpinan kepala sekolahnya. Sehingga hal tersebut yang menjadi daya tarik penulis untuk meneliti ada tidaknya keterkaitan antara kinerja guru dengan prestasi yang dicapai oleh sekolah, dan juga diduga bahwa salah satu yang mempengaruhi kinerja guru tersebut adalah kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru.

Sangatlah beralasan, apabila akan meningkatkan kinerja seorang guru di sekolah, maka gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi guru dan kompensasi harus mendapat porsi perhatian lebih dari semua pihak yang terkait. Dari uraian pada latar belakang di atas, maka penelitian ini akan mengungkapkan sejauhmana pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja guru di SMK Negeri se wilayah bina 1 Kabupaten Lebak.

Hal ini penting untuk diteliti, sebagai bahan penentuan kebijakan, naik bagi para kepala sekolah, para guru, maupun pemegang kebijakan lain. Sebab diasumsikan gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan kompensasi mempunyai pengaruh besar terhadap kinerja guru tersebut.

## LANDASAN TEORI

### Kinerja

Secara etimologis dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia dikatakan bahwa kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, dan kemampuan kerja. Kinerja merupakan terjemahan dari istilah Inggris, performance yang berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, atau hasil kerja/unjuk kerja/penampilan kerja (LAN, 1992).

Sementara itu Bernardin & Russel (dalam Faustino Cardoso Gomes, 2000) menyatakan bahwa performance adalah : "... the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a spesified time periode." Dengan kata lain, kinerja adalah capaian kerja yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu.

Kemudian, Henry Simamora (2010) memandang kinerja sebagai: "tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan tertentu." Menurut Helfert dalam Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala (2009), kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki. "bahwa kinerja didefinisikan sebagai nilai dari himpunan perilaku karyawan yang berkontribusi, baik positif atau negatif, untuk pencapaian tujuan organisasi. Definisi ini berarti, kinerja meliputi perilaku yang berada dalam kontrol karyawan, tetapi masih dalam batas perilaku pekerjaan (bukan yang diluar itu) dan relevan dengan kinerja".

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara dalam Basrowi (2010) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Berdasarkan berbagai pendapat diatas, dapat kita simpulkan bahwa kinerja adalah sebuah wujud unjuk kerja seseorang atau organisasi secara keseluruhan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan menggunakan standard dan kriteria tertentu sebagai acuan.

### **Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Definisi Menurut Thoha (2009) “yang menyatakan kepemimpinan adalah keseluruhan tindakan guna mempengaruhi serta menggiatkan orang, dalam usaha untuk mencapai tujuan”, atau dengan definisi yang lebih lengkap dapat dikatakan bahwa kepemimpinan adalah proses pemberian jalan (fasilitas) dari pada pekerjaan orang lain yang terorganisir dalam organisasi formal guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Malayu SP Hasibuan, (2007) “Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mampu bekerja sama dan bekerja produktif untuk mencapai tujuan organisasi”.

Sentanoe Kertonegoro (2009) membedakan antara pemimpin dan menejer sebagai berikut : Menejer tidak selalu sama dengan pemimpin. Menejer ditunjuk atau diangkat. Mereka memiliki kekuasaan yang syah/ legal (legitimate) untuk memberikan penghargaan/balas jasa dan hukuman. Kemampuannya untuk memberikan pengaruh didasarkan atas kewenangan formal yang terkadang dalam jabatannya. Di lain pihak, pemimpin bias ditunjuk atau muncul dari dalam suatu kelompok. Pemimpin bias memberi pengaruh pihak lain untuk melakukan sesuatu tanpa kewenangan formal.

Semua menejer secara ideal seharusnya juga pemimpin. Tetapi tidak semua pemimpin perlu memiliki kemampuan melakukan fungsi-fungsi manajerial, karena tidak setiap pemimpin dapat juga melakukan perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan. Namun, dalam pembahasan dari perfektif menejemen, pemimpin diartikan sebagai mereka yang

memiliki kemampuan untuk memberikan pengaruh pada pihak lain, dan yang memiliki kewenangan menejerial.

Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan mempunyai peran yang sangat besar dalam mengembangkan mutu pendidikan sekolah. Tujuan pendidikan menurut UU RI No. 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional (Depdiknas, 2002) adalah untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan YME, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis, serta bertanggung jawab.

### **Motivasi Kerja**

Terence R. Mitchell dalam bukunya ”Motivation New Directions for Theory”, yang dikutip oleh Winardi mengatakan bahwa motivasi adalah mewakili proses psikologikal, yang menyebabkan timbulnya, arahkannya dan terjadinya persistensi kegiatan-kegiatan sukarela (volunter) yang diarahkan ke tujuan tertentu (Winardi, 2006).

John Campbell dalam bukunya ”Managerial Behaviour Performance and Effectiveness” yang dikutip oleh Winardi, mendefinisikan motivasi meliputi pengarahan perilaku, berkaitan dengan perilaku dan kinerja, pengarahan kearah tujuan, faktor-faktor, psikologikal dan lingkungan, sebagai faktor-faktor yang penting (Winardi, 2006). Maslow (dalam Irawan, 2008) , mengatakan motivasi ini sangat penting bagi seorang pemimpin yang harus memiliki kemampuan untuk memotivasi bawahannya, dengan memperhatikan kebutuhan dan keinginan bawahannya.

Menurut Gorton (dalam Irawan, 2008) motivasi kerja guru merupakan dorongan untuk melakukan pekerjaan, motivasi ini erat hubungannya dengan kerja atau perilaku dari seorang guru. Pendapat Gorton ini sesuai dengan pendapat Owens di atas. Para individu bertindak karena adanya sejumlah kekuatan yang mendorong yang ada dalam diri mereka sendiri, yang diwakili oleh istilah-istilah, keinginan-keinginan (wants), kebutuhan-

kebutuhan (needs) dan perasaan takut (Winardi, 2006).

Proses motivasi kerja diawali dengan rasa kekurangan kebutuhan, yang menggerakkan untuk mendapatkan sehingga timbul suatu proses pencarian. Kemudian orang memiliki rangkaian tindakan tertentu. Proses motivasi ini sebuah model inisial dari James C. Gibson dalam bukunya "Organizations Behaviour Structure-Process" yang dikutip oleh Winardi (2006).

Pendapat James Afstaner yang dikutip oleh Reksohadiprodjo, mengatakan bahwa ada dua teori motivasi yaitu teori kepuasan (content theory) yang menekankan pada pentingnya pengetahuan faktor-faktor dalam diri para bawahan sehingga menyebabkan mereka bertingkah laku dan teori berdasarkan proses (processing theory), yang menekankan pada usaha memberi jawaban atas pertanyaan bagaimana bawahan itu bisa dimotivasi (Reksohadiprodjo, 2007).

### **Kompensasi**

Menurut Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa kompensasi adalah: "segala sesuatu yang di terima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka."

Menurut Husein Umar (2007) menyatakan bahwa kompensasi adalah: "kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang di bayar langsung perusahaan."

Menurut Wibowo (2007) menyatakan bahwa: "kompensasi adalah kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja." Sedangkan menurut Andrew di kutip oleh A.A.Anwar Prabu Mangunegara (2009) menyatakan: "Kompensasi merupakan sesuatu yang di pertimbangkan sebagai suatu yang sebanding."

Dari sekian pengertian yang dikemukakan di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu berupa uang atau bukan uang yang diberikan oleh perusahaan/lembaga kepada karyawan sebagai

konsekwensi perusahaan/lembaga karena telah mempekerjakannya.

### **METODOLOGI PENELITIAN**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei dengan teknik korelasional. Variabel penelitian ini yaitu variabel terikat (dependent variable) adalah kinerja guru (Y) dan variabel bebas (independent variable) adalah kepemimpinan kepala sekolah (X1), motivasi kerja (X2), dan kompensasi (X3). Menurut kerangka berpikir dan hipotesis penelitian diduga antara variabel bebas dan terikat tersebut ada hubungan sebab akibat dan saling mengadakan perubahan. Untuk itu maka teknik analisis pembuktian hipotesis tersebut digunakan teknik korelasional

### **Populasi Dan Sampel**

Populasi target dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMK Negeri yang ada di wilayah bina 1 Kabupaten Lebak yang berjumlah 265 orang. Mengingat jumlah anggota populasi target tidak terlalu besar maka populasi terjangkau dalam hal ini sama dengan populasi targetnya. jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 82 guru yang diambil secara acak.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Sesuai dengan variabel penelitian, ada tiga jenis data yang dikumpulkan, yaitu tentang : 1) kinerja guru, 2) gaya kepemimpinan kepala sekolah, 3) motivasi kerja guru, dan 4) kompensasi. Untuk memperoleh data tentang empat variabel tersebut, dalam penelitian ini digunakan skala sikap / penilaian (angket). Angket untuk keempat jenis variabel tersebut akan diberikan kepada seluruh guru, kemudian dari jawaban angket yang kembali ke peneliti akan dipilih sebanyak sesuai penetapan jumlah anggota sampel.

## Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini meliputi tiga tahap, yaitu: (1) Teknik analisis Deskriptif (2) Pengujian persyaratan analisis dan (3) Pengujian hipotesis penelitian. Sebelum dilakukan pengujian persyaratan analisis, data dari setiap variabel dianalisis deskriptif untuk mendapat gambaran secara umum hasil penelitian. Data yang diperoleh akan disajikan dalam besaran statistik deskriptif seperti rata-rata (mean), nilai tengah (median), frekwensi terbanyak (modus), simpangan baku (standar deviasi). Selanjutnya data disajikan dalam bentuk distribusi frekwensi dan histogram dari masing-masing perlakuan.

Data hasil penelitian yang akan dianalisis dengan menggunakan analisis variansi harus memenuhi persyaratan, yaitu skor galat baku taksiran Y atas X berdistribusi normal. Uji normalitas ini dilakukan dengan menggunakan metode Lilliefors. Disamping itu variabel skor X harus bersifat homogen. Pengujian homogenitas varians berkelompok skor Y ditinjau dari skor X dilakukan dengan menggunakan metode Barlett. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi sederhana untuk masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, dan regresi ganda untuk keseluruhan variabel bebas secara bersama-sama dengan variabel terikat, serta korelasional sederhana dan korelasional jamak serta parsial.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Rekapitulasi Hasil Pengujian Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Kepemimpinan Kepala Sekolah	Motivasi Kerja	Kompensasi	Kinerja Guru
N	82	82	82	82
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	194.39	99.91	55.78
	Std. Deviation	7.493	6.080	6.385
Most Extreme Differences	Absolute	.070	.077	.082
	Positive	.070	.055	.075
	Negative	-.047	-.077	-.082
Test Statistic		.070	.077	.082
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>	.200 <sup>c,d</sup>	.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

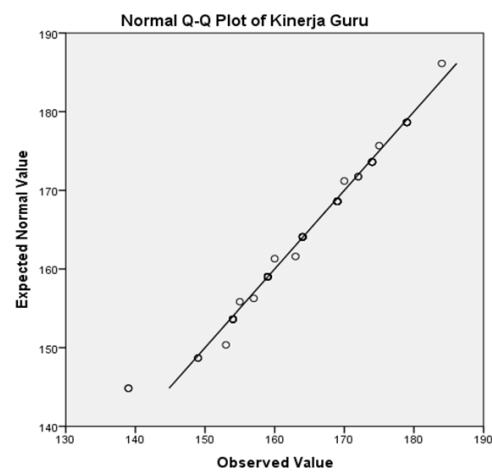
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

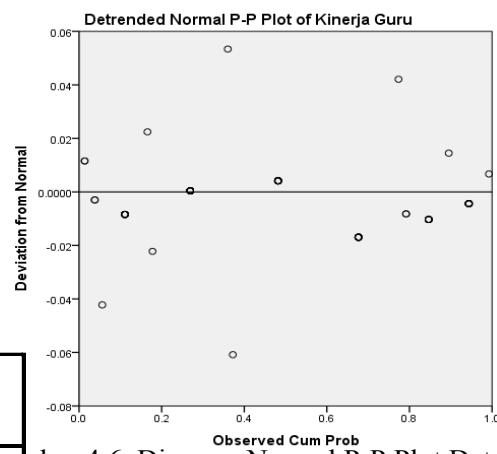
d. This is a lower bound of the true significance.

Pada tabel di atas terlihat bahwa nilai pada baris Asymp. Sig (2-tailed) untuk semua sampel variabel kinerja guru, variabel kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan variabel kompensasi lebih besar dari 0.05, sehingga  $H_0$  diterima, dengan kata lain bahwa data dari sampel variabel terikat dan variabel bebas pada penelitian ini berdistribusi normal.

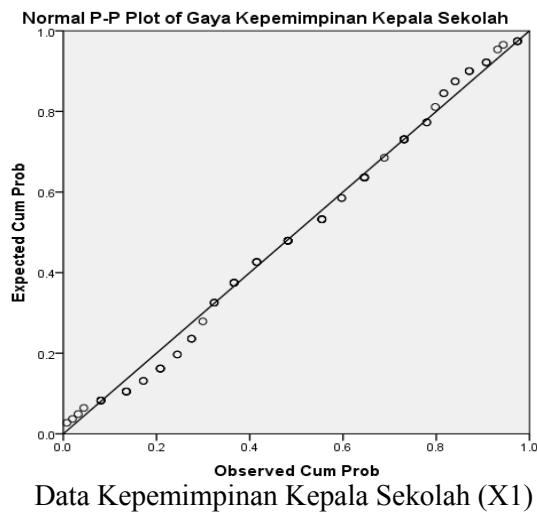
Untuk memperkuat hasil pengujian tersebut maka ditampilkan grafik Normal Q-Q Plot untuk setiap sampel, grafik Normal P-P Plot Galat Baku.



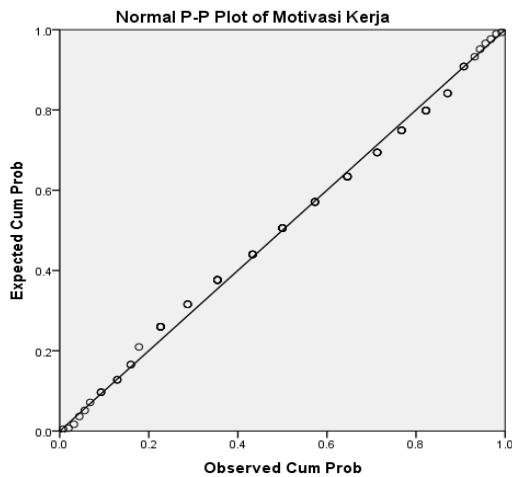
Gambar 4.5. Diagram Normal Q-Q Plot Data Kinerja Guru (Y)



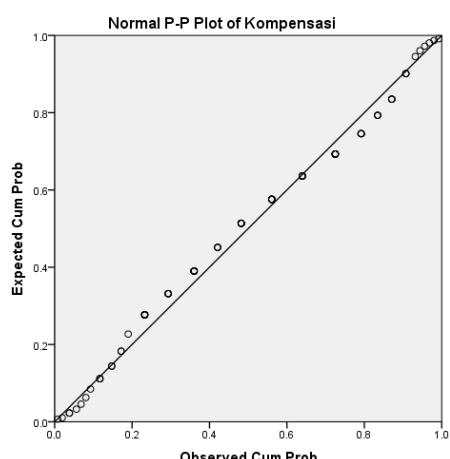
Gambar 4.6. Diagram Normal P-P Plot Data Kinerja Guru (Y)



Data Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)



Gambar 4.8. Diagram Normal P-P Plot Data Motivasi Kerja (X2)



Gambar 4.9. Diagram Normal P-P Plot Data Kompensasi (X3)

### Hasil Perhitungan Pengujian Signifikansi Koefisien Regresi Pengaruh Variabel X1, X2 dan X3 dengan Variabel Y

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2601.963	3	867.321	17.661	.000 <sup>b</sup>
Residual	3830.537	78	49.109		
Total	6432.500	81			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja

Terlihat bahwa nilai  $Sig = 0.000$  dan  $Fhitung = 17,661$ , sedangkan  $Ftabel = 3,11$ . Karena nilai  $Sig < 0.05$  dan  $Fhitung > Ftabel$  maka  $H_0$  di tolak yang berarti bahwa koefisien regresi tersebut signifikan. Dengan kata lain bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel bebas kepemimpinan kepala sekolah (X1), motivasi kerja (X2) dan kompensasi (X3) secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMK (Y).

### Hasil Perhitungan Persamaan Garis Regresi Pengaruh Variabel X1, X2 dan X3 terhadap Variabel Y

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
1 (Constant)	103.460	26.651		3.882	.000
Kepemimpinan Kepala Sekolah	.351	.124	.295	2.836	.006
Motivasi Kerja	-.723	.311	-.493	-2.324	.023
Kompensasi	1.167	.309	.836	3.781	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Di atas dan persamaan regresi ganda diperoleh  $t$  hitung 2.836 dan  $Sig 0.006 < 0.05$  sehingga hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X1) terhadap variabel kinerja guru (Y) dapat diterima.

Persamaan regresi ganda diperoleh  $t$  hitung 2.324 dan  $Sig 0.023 < 0.05$  sehingga hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja (X2) terhadap variabel kinerja guru (Y) dapat diterima.

Persamaan regresi ganda diperoleh  $t$  hitung 3.781 dan  $Sig 0.000 < 0.05$  sehingga hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi

(X2) terhadap variabel kinerja guru (Y) dapat diterima.

## PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru SMKN.

Persamaan regresi telah memenuhi persyaratan yang diperlukan antara lain variabel dependen mengikuti distribusi normal, dan hasil uji linearitas diperoleh persamaan regresi variabel dependent terhadap kelompok data dinyatakan kedua populasi (kelompok data X1-Y, kelompok X2-Y dan kelompok data X3-Y) homogen.

Dari deskripsi data setelah dilakukan analisis korelasi diperoleh koefisien korelasi ganda R sebesar 0.636 dan koefisien determinasi sebesar 63.6%, setelah dilakukan pengujian dengan program SPSS terbukti bahwa koefisien korelasi tersebut signifikan. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel bebas X1 (kepemimpinan kepala sekolah), X2 (motivasi kerja) dan X3 (kompensasi) secara bersama-sama terhadap variabel terikat Y (kinerja guru SMKN).

Sedangkan dari analisis regresi diperoleh persamaan garis regresi ganda  $\hat{Y} = 103,460 + 0,351 X1 + 0,723 X2 + 1,167 X3$ . Nilai konstanta = 103,460 menunjukkan bahwa dengan kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan kompensasi paling rendah, sulit bagi guru tersebut untuk bisa meraih kinerja yang baik. Sedangkan nilai koefisien regresi sebesar 0,351, 0,723 dan 1,167 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif variabel bebas X1 (kepemimpinan kepala sekolah), X2 (motivasi kerja) dan X3 (kompensasi) secara bersama-sama terhadap variabel terikat Y (kinerja guru SMKN).

Lebih lanjut berdasarkan persamaan regresi ganda tersebut dapat diuraikan bahwa setiap kenaikan satu unit kepemimpinan kepala sekolah sekaligus, motivasi kerja dan kenaikan satu unit kompensasi akan diikuti dengan kenaikan

kinerja guru SMKN sebesar 2,241 unit =  $(0,351 + 0,723 + 1,167)$

Dari pengujian signifikansi koefisien regresi yang juga dilakukan dengan program SPSS diperoleh bahwa koefisien regresi tersebut signifikan, yang berarti benar bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel bebas X1 (kepemimpinan kepala sekolah), X2 (motivasi kerja) dan X3 (kompensasi) secara bersama-sama terhadap variabel terikat Y (kinerja guru SMKN).

2. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMKN

Dari pengujian hipotesis diperoleh bahwa nilai  $Sig = 0.006$  dan  $t_{hitung} = 2,836$ , sedangkan  $t_{tabel} = 1,664$ . Karena nilai  $Sig < 0.05$  dan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  di tolak yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan variabel bebas X1 (kepemimpinan kepala sekolah) terhadap variabel terikat Y (kinerja guru SMKN).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMKN.

Lebih lanjut berdasarkan persamaan regresi ganda dapat diuraikan bahwa setiap kenaikan satu unit kepemimpinan kepala sekolah akan diikuti dengan kenaikan kinerja guru SMKN sebesar 0,351 unit, ceteris Paribus atau variabel motivasi belajar dan kompensasi tidak berubah.

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMKN.

Dari pengujian hipotesis diperoleh bahwa nilai  $Sig = 0.023$  dan  $t_{hitung} = 2,324$ , sedangkan  $t_{tabel} = 1.664$ . Karena nilai  $Sig < 0.05$  dan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  di tolak yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan variabel bebas X2 (motivasi kerja) terhadap variabel terikat Y (kinerja guru SMKN).

Lebih lanjut berdasarkan persamaan regresi ganda tersebut dapat diuraikan bahwa setiap kenaikan satu unit motivasi kerja akan diikuti dengan kenaikan kinerja guru SMKN sebesar 0.723 unit, ceteris paribus atau variabel kepemimpinan kepala sekolah dan kompensasi tidak berubah.

#### 4. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru SMKN.

Dari pengujian hipotesis diperoleh bahwa nilai  $Sig = 0.000$  dan  $t_{hitung} = 3,781$ , sedangkan  $t_{tabel} = 1.664$ . Karena nilai  $Sig < 0.05$  dan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  di tolak yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan variabel bebas  $X_3$  (kompensasi) terhadap variabel terikat  $Y$  (kinerja guru SMKN).

Lebih lanjut berdasarkan persamaan regresi ganda tersebut dapat diuraikan bahwa setiap kenaikan satu unit motivasi kerja akan diikuti dengan kenaikan kinerja guru SMKN sebesar 1.167 unit, ceteris paribus atau variabel kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja tidak berubah.

### KESIMPULAN

1. Terdapat pengaruh yang signifikan variabel bebas kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ) dan kompensasi ( $X_3$ ) secara bersama-sama terhadap Variabel terikat kinerja guru SMK Negeri se Kabupaten Lebak ( $Y$ ). Hal ini dibuktikan dengan nilai  $F_{hitung} = 17,661$  dan  $Sig = 0,000 < 0,05$ .
1. Terdapat pengaruh yang signifikan variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap variabel kinerja guru ( $Y$ ). Hal ini dibuktikan dengan  $t_{hitung} = 2,836$  dan  $Sig = 0,006 < 0,05$ .
2. Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ). Hal ini dibuktikan dengan  $t_{hitung} = 2,324$  dan  $Sig = 0,023 < 0,05$ .
3. Terdapat pengaruh yang signifikan iklim kompensasi ( $X_3$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ). Hal ini dibuktikan dengan  $t_{hitung} = 3,781$  dan  $Sig = 0,000 < 0,05$ .

### SARAN

1. Kinerja guru SMK Negeri di kabupaten Lebak masih perlu untuk ditingkatkan. Hasil penelitian menunjukkan masih ada

58,50% kinerja guru SMKN berada di bawah rata-rata.

2. Peningkatan kinerja guru SMKN tersebut bisa ditempuh dengan meningkatkan kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan kompensi kerja yang sesuai dengan capaian kinerjanya. Penelitian ini menemukan bahwa dalam pengukuran kepemimpinan kepala sekolah, secara rata-rata mereka meraih 95,1 % dari kemungkinan skor tertinggi, sehingga kepemimpinan mereka termasuk kategori kurang baik. Selain itu, kinerja guru SMKN juga bisa ditingkatkan dengan meningkatkan motivasi kerja dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Motivasi kerja terhadap kinerja guru SMKN secara rata-rata mencapai 98,8% kemungkinan skor teoritik tertinggi sehingga masih perlu ditingkatkan kembali.
3. Kedua, perlu penelitian lebih lanjut yang memasukan variabel lain selain kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan kompensasi sebagai prediktor yang lebih lengkap bagi kinerja guru SMKN di kabupaten Lebak. kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan kompensasi menyumbang sebesar 63,6 % terhadap variasi peningkatan kinerja guru SMKN di kabupaten Lebak. Jadi masih ada 36,3 % lagi sumber variasi kinerja guru SMKN di kabupaten Lebak yang tidak bisa dijelaskan oleh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan kompensasi. Diluar variabel kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan kompensasi masih ada variabel-variabel lain yang turut mempengaruhi kinerja guru SMKN di kabupaten Lebak. Variabel-variabel tersebut mungkin berada dalam diri guru atau pegawai misalnya kompetensi pedagogik, kompetensi profesional dan bisa pula datang dari luar dirinya, seperti iklim organisasi, reward dan punishment, sarana fisik dan lain-lain.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Depdiknas. Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah (Buku 1). Jakarta: Depdiknas, 2001
- Harna, Mugi. M., Profesionalitas Kepala Sekolah. Pendidikan Network, 2003.
- Irawan, Prasetya. Teori Belajar, Motivasi, dan Keterampilan Mengajar. Jakarta: Depdiknas, 2003.
- Mangkunegara, A.P., Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan keenam. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset, 2011.
- Sedarmayanti., Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja. Bandung: Penerbit Mandar Maju, 20011.
- Simamora, Henry. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN, 2007.
- Winardi, Asas-asas Manajemen, Edisi terbaru, Bandung: CV. Mandar Maju, 2011.