

# PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA GURU SMA ISTIQOMAH SIMPANG AMPEK

Adriwilza

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Yayasan Pendidikan Pasaman (YAPPAS)  
Jln. Pujarahayu, Ophir, 26368

Diterima, 27 April 2013

Disetujui, 16 Mei 2013

## ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di SMA Istiqomah, Simpang Ampek, Pasaman Barat. Tujuannya untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru. Populasinya adalah guru-guru SMA Istiqomah yang berjumlah 45 orang. Karena populasi jumlahnya dibawah 100 orang maka seluruh populasi dijadikan responden. Tidak ada penarikan sampel. Penelitian seperti ini disebut penelitian sensus. Hasil uji korelasi menunjukkan adanya hubungan seluruh variabel independen dengan variabel dependen.  $R^2$  menunjukkan nilai sebesar 59% yang berarti bahwa pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kompensasi terhadap kinerja guru hanya sebesar itu. 41% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti disini. Setiap variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen. Namun variabel paling berpengaruh adalah kepemimpinan kepala sekolah dengan koefisien sebesar 0,534, sedangkan koefisien kompensasi hanya sebesar 0,278. Uji F menunjukkan kedua variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen.

**Kata Kunci** : kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi dan kinerja guru.

## PENDAHULUAN

*Free Trade Area Asean Plus* yang akan diberlakukan pada tahun 2015 membawa dampak pada tingkat persaingan antar negara yang semakin tajam. Persaingan itu juga menyangkut persaingan Sumber Daya manusia sebagai aktor penggerak perekonomian. Ini artinya akan terjadi persaingan tenaga kerja antar negara. Tenaga kerja yang paling berkualitas dan terampil akan menjadi pemenang dalam persaingan ini.

Indonesia masih memiliki pekerjaan yang panjang untuk bisa bersaing dibidang sumber daya manusia yang terampil dan berkualitas. Di kawasan Asean saja IPM (Indeks Pembangunan Manusia) Indonesia menduduki peringkat ke 6 dan hanya berada diatas Myanmar. Komponen IPM adalah Pendidikan, Kesehatan dan Kehidupan yang layak. Kondisi ini sudah cukup untuk menggambarkan bahwa kondisi pendidikan Indonesia masih jauh dibawah. Bila dihadapkan pemberlakuan Era Perdagangan Bebas Asean Plus, maka posisi Indonesia sangat mengkhawatirkan.

Hal-hal tersebut diatas, mau tidak mau Pemerintah Indonesia harus serius untuk membenahi masalah pendidikan terutama

masalah mutu lulusan Lembaga Pendidikan. Komitmen pemerintah untuk serius membenahi pendidikan sebenarnya sudah terlihat dengan adanya komitmen mengalokasikan anggaran pendidikan sebesar 20% untuk Pendidikan. Namun seberapa jauh program ini memberikan hasil, perlu ditelaah lebih dalam. Lembaga pendidikan seharusnya mampu menghasilkan anak didik atau lulusan yang berkualitas. Untuk dapat menghasilkan lulusan yang berkualitas sangat erat kaitannya dengan kinerja guru selaku motor penggerak aktivitas lembaga pendidikan.

Mutu pendidikan atau kualitas lulusan sangatlah tergantung dengan kinerja para guru dalam melakukan aktifitas mengajar. Kinerja guru sangat pula dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan *Reward* atau kompensasi.

SMA Istiqomah Simpang Ampek adalah satu dari sekian Sekolah Menengah Umum Swasta yang serius dalam mengembangkan mutu pendidikan di Pasaman Barat. Semua faktor-faktor yang mendukung peningkatan mutu diperhatikan termasuk kinerja guru yang senantiasa diperhatikan dengan baik. Perguruan ini berobsesi menjadi sebuah sekolah menengah unggul atau pavorit di Pasaman Barat. Perhatian

utama adalah mutu pendidikan disertai pembinaan karakter yang berakhlak mulia. Ini berarti masalah kinerja guru menjadi perhatian utama. Mengingat inilah faktor terpenting dalam mewujudkan tujuan tersebut. Untuk mengembangkan kinerja guru ini dilakukan

upaya-upaya untuk memotivasinya. Bagaimana prestasi SMA Istiqomah dalam mengembangkan pendidikan di Pasaman Barat dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 1. Perkembangan Jumlah Murid

No	Tahun Ajaran	Jumlah Siswa	Jumlah Lokal
1	2008/2009	534 orang	13
2	2009/2010	626 orang	14
3	2010/2011	709 orang	16
4	2011/2012	670 orang	16
5	2012/2013	650 orang	16

Untuk tahun ajaran 2011/2012 dan 2012/2013 penurunan jumlah murid dikarenakan diberlakukan kebijakan maksimal murid sebanyak 40 orang per kelas.

Guru merupakan komponen penting dalam kelangsungan dinamika sekolah untuk menghasilkan out put berupa lulusan yang berkualitas dan bermoral. Kinerja sekolah sangat ditentukan kinerja guru. Lalu bagaimana agar kinerja guru meningkat atau berada dalam kondisi optimal menghasilkan output yang bermutu didorong oleh berbagai faktor diantaranya motivasi, dedikasi dan idealisme, semangat, lingkungan, kepemimpinan kepala sekolah, disiplin, sistim reward, kesejahteraan, prospek karier, jaminan masa depan (pasca tugas) dan lain-lain.

Artikel ini merupakan hasil penelitian kami untuk melihat seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan kompensasi (Sistem *reward*) terhadap kinerja guru pada SMA Istiqomah Simpang Ampek, Pasaman Barat.

## KAJIAN LITERATUR

### Kinerja

Armstrong dan Baron (2007) menyampaikan bahwa Kinerja (*performance*) adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Menurut Siswanto Bejo (2005) prestasi kerja adalah Hasil

kerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Sedangkan menurut Mangkunegara (2002), kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Gomez (2001) mengemukakan unsur yang berkaitan dengan kinerja terdiri dari :

1. *Quantity of work*, yakni jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan pada periode tertentu.
2. *Quality of work*, yaitu kualitas pekerjaan yang dicapai berdasarkan syarat yang ditentukan.
3. *Job knowledge*, yakni pemahaman pegawai pada prosedur kejadian informasi teknis tentang pekerjaan.
4. *Creativeness*, yaitu kemampuan menyesuaikan diri dengan kondisi dan dapat diandalkan dalam pekerjaan.
5. *Cooperation*, yaitu kerjasama dengan rekan kerja dan atasan.
6. *Dependability*, yakni kemampuan menyelesaikan pekerjaan tanpa tergantung kepada orang lain.
7. *Inisiative*, yakni kemampuan melahirkan ide-ide dalam pekerjaan.
8. *Personal qualities*, yaitu kemampuan dalam berbagai bidang pekerjaan.

## **Kinerja Guru**

Menurut Rachman Natawijaya (2006) kinerja guru sebagai seperangkat perilaku nyata yang ditunjukkan guru pada waktu dia memberikan pembelajaran kepada siswa.

Guru merupakan ujung tombak pelaksana pendidikan. Keberhasilan guru dalam melaksanakan tugasnya merupakan cerminan dari kinerja guru, dan hal tersebut terlihat dari aktualisasi kompetensi guru dalam merealisasikan tugas profesinya.

Tugas profesional guru menurut pasal 2 Undang-Undang No. 14 tahun 2005 meliputi :

- a) Melaksanakan pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.
- b) Meningkatkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan dengan perkembangan ilmu pengetahuan.
- c) Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan hukum dan kode etik guru serta nilai-nilai agama dan etika dan dapat memelihara, memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

## **Pengukuran Kinerja Guru**

Mitchell sebagaimana dikutip Mulyasa (2009) kinerja guru dapat diukur dengan :

1. Quality of Work (kualitas kerja)
2. Promtness (ketepatan waktu)
3. Initiative (inisiatif)
4. Capability (kemampuan)
5. Communication (komunikasi)

## **Kepemimpinan**

Kepemimpinan dalam dunia pendidikan sejalan dengan kepemimpinan secara umum. Miftah Toha (2006) mengartikan bahwa Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi."

Stephen P. Robbins (2005) memberikan arti kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi kelompok menuju tercapainya sasaran". Sedangkan menurut AlanTucker (2002) mengemukakan bahwa kepemimpinan sebagai kemampuan mempengaruhi atau mendorong

seseorang atau sekelompok orang agar bekerja secara sukarela untuk mencapai tujuan tertentu atau sasaran dalam situasi tertentu".

## **Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Sejalan dengan hal diatas, Kepala Sekolah adalah pemimpin sekaligus manajer yang harus mengatur, memberi perintah sekaligus mengayomi bawahannya yaitu para guru dan menyelesaikan masalah-masalah yang timbul.

Menurut A. Tabrani Rusyan (2000) Kepemimpinan kepala sekolah memberikan motivasi kerja bagi peningkatan produktivitas kerja guru dan hasil belajar siswa. Sedangkan Supriadi (2002) mengemukakan ada tujuh indikator keberhasilan seorang kepala sekolah, yaitu :

1. Kepala Sekolah sebagai Manajer.
2. Kepala Sekolah sebagai Pemimpin
3. Kepala Sekolah sebagai Wirausaha
4. Kepala Sekolah sebagai Pencipta Iklim Kerja
5. Kepala Sekolah sebagai Pendidik
6. Kepala Sekolah sebagai Administrator
7. Kepala Sekolah sebagai Penyelia

Sedangkan Mulyasa (2009) mengatakan bahwa kepala sekolah harus melakukan perannya sebagai pimpinan dengan menjalankan fungsi :

1. Kepala sekolah sebagai educator (pendidik)
2. Kepala sekolah sebagai manajer
3. Kepala sekolah sebagai administrator
4. Kepala sekolah sebagai supervisor
5. Kepala sekolah sebagai leader (pemimpin)
6. Kepala sekolah sebagai inovator
7. Kepala sekolah sebagai motivator

## **Kompensasi**

Menurut Rivai (2005) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam organisasi. Sedangkan Ranupandjoyo dan Husnan, (1983) mengatakan bahwa berbagai jenis kebutuhan manusia akan dicerminkan dari berbagai keinginan para karyawan terhadap pekerjaannya, termasuk diantaranya keinginan untuk memperoleh upah yang layak. Menurut Sjafrri (2009),

keterkaitan kompensasi dengan kinerja karyawan sangatlah signifikan. Henry Simamora (2004) menyatakan bahwa kompensasi yang baik adalah sistem kompensasi yang tanggap terhadap situasi dan sistem yang dapat memotivasi karyawan-karyawan.

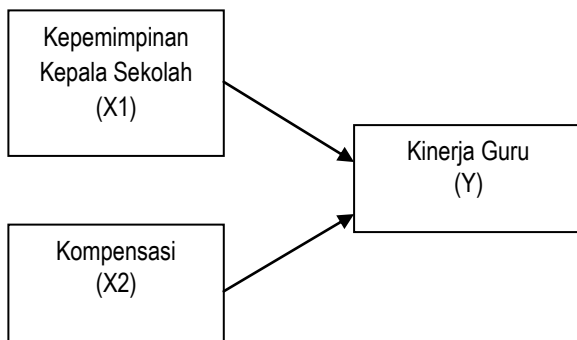
### Hasil Penelitian Sebelumnya

Yati Ruhyati dkk (2009) Kontribusi Layanan supervise, kepemimpinan Kepala Sekolah dan fasilitas pembelajaran terhadap kinerja guru pendidik jasmani SMPN se Kota Cimahi. Penelitian ini menemukan kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh dengan kontribusi sebesar 31,36% terhadap kinerja guru Selanjutnya penelitian Akmal Umar (2012), berjudul Upah meningkatkan kinerja dan motivasi kerja para pekerja di industry manufaktur di Makassar menemukan Upah berpengaruh terhadap motivasi dengan koefisien sebesar 0,46, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja dengan koefisien sebesar 0,22.

### Model Penelitian

Berdasarkan uraian diatas baik secara teoritis maupun hasil penelitian, dapat dikembangkan model penelitian sebagai berikut :

berikut :



### Hipotesis Penelitian

Sesuai dengan pokok permasalahan yang telah dikemukakan dalam penelitian ini, maka dapat diajukan hipotesis berikut :

H1 : Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Istiqomah.

H2 : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Istiqomah.

### METODE PENELITIAN

#### Objek Penelitian

Penelitian dilakukan di SMA Istiqomah Simpang Ampek dengan objek penelitian adalah guru-guru sekolah tersebut. Menurut Sekaran (2006) populasi merupakan suatu wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMA Istiqomah berjumlah 49 orang. Karena jumlahnya dibawah 100 orang, maka semua populasi dijadikan responden atau yang dikenal dengan penelitian sensus.

#### Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini digolongkan dalam dua jenis yaitu :

1. Data primer, yaitu yang diperoleh secara langsung atau data yang diperoleh melalui penyebaran kuisisioner langsung kepada responden.
2. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung, diperoleh dengan cara mendapatkan referensi melalui literature buku, artikel ilmiah, hasil penelitian dan sumber-sumber lainnya.

#### Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini digunakan 2 (dua) jenis metode pengumpulan data yaitu :

##### a. Kuisisioner (angket)

Teknik kuisisioner ini merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Selain itu, kuisisioner juga cocok

digunakan apabila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Kuisisioner dapat berupa pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka dan dapat diberikan kepada responden secara langsung. Dalam penelitian ini kuisisioner diberikan langsung kepada pelanggan Arumas Hotel yang datang menginap di hotel ini.

#### **b. Observasi (Pengamatan)**

Observasi sebagai teknik pengumpulan data dilakukan secara langsung kepada objek-objek penelitian khususnya yang menyangkut variabel yang diteliti dalam thesis ini.

#### **Variabel Penelitian**

Variabel pada penelitian adalah 3 buah, yaitu 2 buah variable independen dan 1 buah variable dependen. Variabel independen adalah : Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ). Sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Guru ( $Y$ ).

#### **Definisi Operasional**

Definisi operasional adalah merupakan unsur penelitian yang memberikan informasi bagaimana caranya mengukur sesuatu variabel (Singgarimbun dan Effendi, 1989).

#### **Uji Validitas**

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan nilai *corrected item-total correlation*. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid bila memiliki nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dari 0,30 dan sebaliknya (Maholtra, 1993). Perhitungan ini akan dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) Versi 16,0.

#### **Uji Reliabilitas**

Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Menurut Sekaran (2006), suatu instrumen dikatakan reliabel apabila *cronbach's alpha* lebih dari 0,70. Perhitungan ini akan dilakukan dengan bantuan program SPSS Versi 16,0.

#### **Uji Regresi Linier Berganda**

Untuk menguji pengaruh hubungan antara variabel-variabel independen dengan variabel dependen dilakukan uji regresi linier berganda dengan rumus :

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

$Y$  = Kinerja Guru

$X_1$  = Kepemimpinan Kepala Sekolah

$X_2$  = Kompensasi

$a$  = konstanta

$e$  = error

#### **Pengujian Hipotesis**

##### **Uji F**

Uji F dipakai untuk menguji hipotesis secara serempak dengan tingkat keberartian tertentu seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

##### **Uji t**

Pengujian ini untuk menguji hipotesis secara parsial, yaitu untuk melihat pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Tabel 2. Definisi Operasional Variabel**

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1	Kinerja Guru	Hasil kerja guru selaku pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. (UU Guru dan Dosen, 2005:2)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mendidik ahlak Siswa</li> <li>2. Membuat perencanaan pembelajaran</li> <li>3. Melaksanakan pembelajaran</li> <li>4. Membimbing seluruh siswa</li> <li>5. Membimbing siswa yang mengalami kesulitan dalam belajar</li> <li>6. Mengarahkan siswa dalam belajar</li> <li>7. Melatih kemampuan siswa</li> <li>8. Menilai hasil kerja siswa</li> <li>9. Melaksanakan evaluasi pembelajaran</li> </ol>	Lekert 1-5
2	Kepemimpinan Kepala Sekolah	Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang dapat mendo-rong sekolah untuk dapat mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran sekolahnya melalui program - program yang dilaksanakan secara terencana dan terarah. (Mulyasa, 2009 : 90)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pembinaan kepada guru</li> <li>2. Pembinaan kepada siswa</li> <li>3. Visi dan misi</li> <li>4. Pemberdayaan guru</li> <li>5. Pengawasan</li> <li>6. Evaluasi program</li> <li>7. Pengadministrasian</li> <li>8. Program supervisi</li> <li>9. Keteladanan</li> <li>10. Keputusan yg tepat</li> <li>11. Gagasan baru.</li> <li>12. Penghar gaan dan sangsi kepada guru</li> <li>13. Menciptakan suasana kerja yang kondusif.</li> </ol>	Likert 1-5
3	Kompensasi	Imbalan atau penghargaan yang diterima guru karena pekerjaannya sebagai guru berupa gaji, insentif, tunjangan dan penghargaan non finansial. (Mathis dan Jackson 2006)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kompensasi Finansial</li> <li>2. Kompensasi non finansial.</li> </ol>	Likert 1-5

## HASIL PENELITIAN

### Uji Validitas

Instrumen penelitian sebagai alat ukur harus diukur validitasnya. Validitas didefinisikan sebagai ukuran seberapa cermat instrumen penelitian mengukur variabel yang diukur. Instrumen yang valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2003). Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan nilai *corrected item-total correlation*. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid bila memiliki nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dari 0,30 dan sebaliknya (Maholtra,1993). Perhitungan ini akan dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) Versi 15,0. Adapun hasil pengujian validitas dari seluruh instrumen penelitian adalah sebagaimana lampiran 1.

Dari hasil perhitungan SPSS dapat dilihat bahwa *corrected item-total correlation* dari seluruh instrumen penelitian terdapat sebuah instrumen yaitu Kinerja7 yang tidak valid. Sebaliknya menunjukkan kondisi valid yaitu  $> 0,30$ . Instrumen yang tidak valid dikeluarkan dalam perhitungan selanjutnya.

### Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama, dengan alat ukur yang sama. Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Menurut Sekaran (2006), suatu instrumen dikatakan reliabel apabila *cronbach's alpha* lebih dari 0,70. Perhitungan ini akan dilakukan dengan bantuan program SPSS Versi 15,0. Adapun reliabilitas berdasarkan hasil perhitungan SPSS menunjukkan hasil sebagaimana lampiran 2.

Hasil perhitungan SPSS menunjukkan bahwa *Cronbach's Alpha* sebesar 0,916 atau  $> 0,70$  sehingga dinyatakan instrumen yang digunakan reliabel.

### R square

Hasil perhitungan SPSS lampiran 3 memperlihatkan angka  $R^2$  sebesar 0,590. Ini menunjukkan bahwa pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru SMA Istiqomah adalah sebesar 59% dan sebesar 41% dipengaruhi faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat (Kuncoro, 2003). Analisa regresi linear berganda dalam penelitian ini tujuannya adalah untuk melihat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kompensasi terhadap kinerja guru SMA Istiqomah. Hasil olah data SPSS menunjukkan hasil sebagaimana lampiran 4.

Dari hasil perhitungan SPSS tersebut terlihat bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dengan koefisien sebesar 0,534 dan signifikan. Sedangkan pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru positif dengan koefisien 0,278 dan signifikan. Dari data tersebut dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 1,104 + 0,534 X_1 + 0,278 X_2 + e$$

## PENGUJIAN HIPOTESIS

### Uji F

Dari tabel ANOVA terlihat bahwa nilai F hitung sebesar 27,369 dengan signifikan 0,000. Sedangkan F tabel ditemukan angka sebesar 3,200. Artinya  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yang berarti hipotesis ketiga (H3) terbukti yaitu Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompensasi secara beresama-sama

berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru SMA Istiqomah.

### Uji t

Uji t dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara sendiri-sendiri. Dari tabel koefisien hasil perhitungan SPSS terlihat bahwa untuk kepemimpinan t hitung sebesar 2,068 dan t tabel sebesar 2,013. Artinya t hitung > t tabel. Hal ini menyimpulkan bahwa hipotesis pertama (H1) terbukti sehingga Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru SMA Istiqomah.

Untuk kompensasi t hitung sebesar 3,858 dan t tabel ditemukan angka sebesar 2,013. Ini berarti bahwa hipotesis kedua (H2) juga terbukti, sehingga kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Istiqomah.

### PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian terlihat bahwa faktor Kepemimpinan Kepala Sekolah dan faktor Kompensasi berhubungan signifikan dengan Kinerja Guru SMA Istiqomah. Hal ini terlihat dari hasil perhitungan SPSS baik Kepemimpinan Kepala Sekolah maupun Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Istiqomah Simpang Ampek. Perhitungan SPSS memperlihatkan hasil  $R^2$  sebesar 59% yang artinya pengaruh kedua variabel independen di atas terhadap kinerja guru sebesar 59% sementara selebihnya yaitu 41% dipengaruhi faktor-faktor lainnya. Selanjutnya dari kedua variabel independen yang paling besar pengaruhnya adalah kepemimpinan kepala sekolah. Bila dilihat dari hasil perhitungan regresi berganda menunjukkan koefisien sebesar 0,534 jauh lebih besar pengaruhnya dibandingkan variabel kompensasi yang koefisiennya hanya sebesar 0,278. Selanjutnya semua hipotesis yang dibuat diawal tulisan ini terbukti. Berdasarkan hasil uji t untuk variabel kepemimpinan kepala sekolah terlihat t hitung > t tabel yang

artinya hipotesis bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Istiqomah Simpang Ampek. Demikian pula halnya hipotesis tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru SMA Istiqomah menunjukkan bahwa t hitung > t tabel yang berarti bahwa hipotesis pengaruh kompensasi positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Istiqomah terbukti.

Sedangkan hipotesis variabel kepemimpinan kepala sekolah dan kompensasi secara bersama-sama yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Istiqomah terbukti berdasarkan hasil uji F dimana F hitung > F tabel.

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### Kesimpulan

1. Hubungan variabel-variabel independen yaitu kepemimpinan kepala sekolah dan kompensasi terhadap kinerja guru SMA Istiqomah Simpang Ampek signifikan.
2.  $R^2$  atau R square sebesar 59% menunjukkan bahwa pengaruh kedua variabel independen yaitu kepemimpinan kepala sekolah dan kompensasi terhadap kinerja guru SMA Istiqomah hanya 59% dan sisanya sebesar 41% pengaruh dari faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.
3. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Istiqomah Simpang Ampek dengan koefisien sebesar 0,534.
4. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Istiqomah Simpang Ampek dengan koefisien sebesar 0,278. Hal ini sekali gus menjelaskan bahwa faktor kompensasi memiliki pengaruh yang jauh lebih besar dari pada faktor kepemimpinan kepala sekolah.
5. Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompensasi secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Istiqomah Simpang Ampek.



6. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ni Ketut Rohani yang meneliti pada SLTP di Surabaya.

#### **Saran-saran**

1. Karena kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Istiqomah Simpang Apek sangat disarankan kepada sekolah ini untuk menjaga dan meningkatkan kinerja guru agar terus memperbaiki aspek kepemimpinan dan sistem reward atau kompensasi.
2. Agar dilakukan penelitian lanjutan terhadap variabel-variabel lainnya yang mempengaruhi kinerja guru agar ditemukan faktor-faktor yang berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja guru demi meningkatkan output atau hasil lulusan yang berkualitas.
3. Perlu dilakukan penelitian bersifat kualitatif untuk menelusuri lebih jauh bagaimana bentuk kepemimpinan yang paling tepat dan sistem reward serta faktor-faktor lain yang semestinya dikembangkan agar diperoleh gambaran guna menetapkan strategi pengembangan sekolah ini lebih lanjut.

#### **UCAPAN TERIMA KASIH**

Penulis menyampaikan terima kasih yang setinggi-tingginya kepada Ketua Yayasan Pendidikan Pasaman (YAPPAS), Ketua STIE Yappas, Pimpinan dan segenap guru pada SMA Istiqomah, Simpang Apek, Pasaman Barat dan semua pihak yang telah memberikan bantuannya dalam pelaksanaan penelitian dan penulisan artikel ini.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

Ambar Teguh Sulistiani Rosidah, (2009), Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Graha Ilmu.

A Tabrani R, (2000), Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Guru, Cianjur: CV Dinamika Karya.

Arikunto Suharsimi, (1997), Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, Jakarta: PT Rineka Cipta.

Danim, Sudarwan, (2004), Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok, Jakarta: Rineka Cipta.

Davis, Keith dan John W. Newstrom, (1995), Perilaku dalam Organisasi, (Terjemahan Agus Darma), Jakarta: Erlangga.

E. Mulyasa, (2009), Menjadi Kepala Sekolah Profesional, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

E. Mulyasa, (2007), Menjadi Guru Profesional, Bandung : PT Remaja Rosdakarya.

Fathoni Abdurrahmat, (2006), Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : PT Rineka Cipta.

Husen, Umar, (2004), Riset Sumber Daya Manusia, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Istijanto, (2005), Riset Sumber Daya Manusia, Yogyakarta : STIE YPKN

Luthan, Fred, (2006), Organization Behavior (Prilaku Organisasi), Yogyakarta: ANDI.

Mangkunegara, Anwar Prabu, (2005), Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung : PT Remaja Rosdakarya.

Miftah Toha, (2003), Kepemimpinan dalam Manajemen, Jakarta: PT Raja Grafindo.

Nawawi, Hadari, (2005), Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

- Peraturan Pemerintah RI, 2005, Standar Nasional Pendidikan, Jakarta : CV Eko Jaya.
- Rahman at all, (2006), Peran Strategis Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan, Jatinangor: Alqaprint.
- Rivai, Veithzal, (2004), Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbin Stephen P, (2001), Organizational Behavior, New Jersey: Prentice Hall International.
- Sedarmayanti, (2009), Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Bandung: CV Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. (2002), Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja, Jakarta: Rineka Jaya.
- Siswanto, Bedjo, (2005), Manajemen Tenaga Kerja, Bandung: Sinar Baru.
- Sugiyono, (2001), Metode Penelitian Administrasi, Bandung : Alfabeta.
- Sujana, (2003), Teknik Analisis Regresi dan Korelasi, Bandung: CV Tarsito
- Sukardi, (2007), Metodologi Penelitian Pendidikan, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Timple, Dale A, (2000), Seri Kepemimpinan Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Yulk Garry, (2005), Kepemimpinan dalam Organisasi, Jakarta: PT Yudeks.
- Wahjosumijo, (2002), Kepemimpinan Kepala Sekolah, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Winardi, J. (2001), Pemotivasian dalam Manajemen, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 edisi 2009, Sistem Pendidikan Nasional, Bandung, Depdiknas, Citra Umbara.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 edisi 2009, Tentang Guru dan Dosen, Bandung, Depdiknas, Citra Umbara.
- Wibowo, (2007), Manajemen Kinerja, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.