



**PENGARUH KOMPETENSI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN  
KOMPENSASI GURU TERHADAP KINERJA GURU SMK NEGERI SE  
KOTA MAKASSAR**

*The Influence Of Leadership Competence Of The Principal And Compensation On Teachers'  
Performances At Public Vocation School In Makassar City*

**Kasmiati**

**PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR  
Email: kasmiatikasmi@gmail.com**

**ABSTRAK**

Sekolah sebagai satu unit organisasi pendidikan formal yang merupakan wadah kerja sekelompok orang (kepala sekolah, guru-guru, staf, dan siswa) untuk mencapai tujuan pendidikan. Pencapaian tujuan sekolah, baik dari kuantitas maupun kualitasnya sangat tergantung pada orang-orang yang tergabung di dalam lembaga sekolah itu. Keberhasilan sekolah dapat dilihat dari keberhasilan kinerja guru di sekolah tersebut. Beberapa factor yang mempengaruhi kinerja guru salah satunya adalah kompetensi kepemimpinan kepala sekolah dan kompensasi. Oleh karena itu penelitian pada tahun 2018 bermaksud untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi kepemimpinan kepala sekolah dan kompensasi terhadap kinerja guru di SMK Negeri se Kota Makassar.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua tenaga pendidik SMK Negeri Se Kota Makassar yang telah sertifikasi, namun penentuan jumlah sampel dihitung dengan rumus slovin dengan eror 10%. Instrumen pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket dan telah divalidasi oleh validitor ahli meliputi: Validasi Isi dan Validasi Empirik. Data yang diperoleh dianalisis dengan dua jenis statistik yaitu statistik deskriptif dan Uji Hipotesis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Terdapat pengaruh kompetensi kepemimpinan kepala sekolah dan kompensasi terhadap kinerja guru.

**Kata Kunci :** *Pengaruh, Komopetensi Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompensasi, dan Kinerja Guru.*

## ABSTRACT

School is a formal education organization unit for certain people (principal, teachers, staff, and students) to achieve education objectives. The achievement of school's objective, both quantity and quality, is extremely depend on the people who work in the school. The success of a school can be seen from teacher performance success in the school. Several factors which influence teachers' performance among other are leadership competence of the principal and compensation. Therefore, this study aims at examining the extent of the influence of leadership competence of the principal and compensation on teachers' performances at SMKN (public Vocational school) in Makassar city.

The populations of the study were all teachers of SMKN in Makassar city who had been certified; however, the determination of samples were counted by employing Slovin's formula with 10% errors. The measurement used in this study was questionnaire which had been validated by assessors, consisted of content validation and empirical validation. Data collections were analyzed by using two types of statistics, namely descriptive statistics and hypothesis test.

The results of the study reveal that there is influence of leadership competence of the principal and compensation on teachers' performances.

**Keywords:** influence, leadership competence of participial. Compensation, teachers' performances.

## PENDAHULUAN

Seiring dengan berlakunya pasar bebas ekonomi dalam bingkai Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) sejak Desember 2015 yang lalu, telah disadari bersama bahwa untuk dapat bertahan menghadapi era globalisasi saat ini sangat diperlukan adanya pembenahan dalam berbagai aspek. Salah satu aspek yang perlu dibenahi adalah kualitas sumber daya manusia yang mampu ikut bersaing dengan Negara-negara lain. Oleh karena itu, pemerintah dituntut untuk berperan aktif dalam mempersiapkan sumber daya manusia yang memadai. Salah satu upaya pemerintah dalam menjamin adanya pembangunan sumber daya manusia tersebut adalah dengan peningkatan mutu pendidikan.

Pendidikan mempunyai peran yang sangat penting untuk meningkatkan sumber daya dan tuntutan zaman yang semakin kompleks. Pada pembentukan kepribadian individu dapat dilakukan melalui pendidikan, baik pendidikan formal (lembaga sekolah) maupun pendidikan non formal (lingkungan keluarga dan masyarakat).

Sekolah sebagai satu unit organisasi pendidikan formal merupakan wadah kerja sekelompok orang (kepala sekolah, guru-guru, staf, dan siswa) untuk mencapai tujuan pendidikan. Pencapaian tujuan sekolah, baik dari kuantitas maupun kualitasnya sangat tergantung pada orang-orang yang tergabung di dalam lembaga sekolah itu, secara aksioma suatu sekolah sama baiknya dengan orang-orang yang melaksanakannya. Keberhasilan sekolah banyak ditentukan oleh guru-guru dan kepala sekolah.

Kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran. Berkaitan dengan standar kinerja guru Sahertian sebagaimana dikutip Kusmianto (1997) dalam buku panduan penilaian kinerja guru oleh pengawas menjelaskan bahwa: "Standar kinerja guru itu berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya seperti: (1) bekerja

dengan siswa secara individual, (2) persiapan dan perencanaan pembelajaran, (3) pendayagunaan media pembelajaran, (4) melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar, dan (5) kepemimpinan yang aktif dari guru".

UU Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas pasal 39 ayat (2), menyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

Keterangan lain menjelaskan dalam UU No. 14 Tahun 2005 Bab IV Pasal 20 (a) tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa standar prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Tugas pokok guru tersebut yang diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar merupakan bentuk kinerja guru.

Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Malthis dan Jackson (2001), ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu: Kemampuan mereka, Motivasi, Dukungan yang diterima, Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan Hubungan mereka dengan organisasi.

Sedangkan menurut Menurut Gibson (1987) menjelaskan ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja. "Tiga faktor tersebut adalah: (1) Faktor individu (kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang). (2) Faktor psikologis (persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja). (3) Faktor organisasi (struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan atau *reward system*)".

Dari beberapa factor yang mempengaruhi kinerja guru yang menjadi pusat

perhatian yaitu kompetensi kepemimpinan kepala sekolah dan kompensasi yang diterima oleh guru.

Kompetensi kepala sekolah adalah sejumlah kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang kepala sekolah. Kemampuan tersebut dapat dilihat atau nampak setelah diaktualisasikan dalam sikap dan perilaku dari kepala sekolah. Mulyasa (2003), Sedangkan menurut Permendiknas no 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah/ Sekolah, kepala sekolah harus memiliki kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, sosial, administrasi, mendidik, kepemimpinan, inovator, dan motivator.

Menurut Siswanto Sastrohadiwiryono (2005) kompensasi adalah “Imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan”.

Sedangkan menurut Panggabean (2008) kompensasi adalah “setiap bentuk penghargaan **HASIL PENELITIAN**

### **1. Gambaran Kompetensi Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru**

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan angket kompetensi kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru pada SMK Negeri Se kota Makassar.

Berdasarkan kriteria pengkategorian, maka diperoleh distribusi frekuensi kompetensi kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru pada SMK Negeri Se kota Makassar pada tabel berikut :

**Tabel 4.1 Statistik Hasil Angket Kompetensi Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Statistik	Hasil Angket Kompetensi Kepemimpinan Kepala Sekolah
Ukuran sampel	84
Mean (rata-rata)	80,21
Median (nilai tengah)	80,00
Mode	77,00
Std. Deviasi	5,84
Varians	34,09
Rentang	32,00
Skor terendah	65,00

yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi”. Jadi kompensasi itu tidak hanya berupa uang saja akan tetapi juga penghargaan yang diberikan organisasi kepada pegawai akan prestasi yang telah diraihinya.

Dari data yang diperoleh di pusat data dan statistik pendidikan dan kebudayaan, tingkat kinerja guru di Sulawesi Selatan pada tahun 2016 yaitu berada pada tingkat pratama dengan nilai 81,25 dibandingkan dengan tingkat kinerja guru di Kalimantan Timur yaitu berada pada tingkat Madia dengan nilai 85,67. Kemungkinan yang menjadi factor penyebab kinerja guru berada di tingkat tersebut adalah kompetensi kepala sekolah dan kompensasi yang diterima oleh guru itu sendiri.

Berdasarkan uraian tersebut peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang kinerja guru di kota Makassar dengan judul **PENGARUH KOMPETENSI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA GURU SMK NEGERI SE KOTA MAKASSAR.**

Skor tertinggi	97,00
Jumlah	6738,00

Berdasarkan data diatas menunjukkan hasil angket kompetensi kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru pada SMK Negeri Se Kota Makassar dengan nilai rata-rata 80,21. Nilai terendah yaitu 65 dan nilai tertinggi 97 dengan standar deviasi 5,84 ini lebih rendah penyimpangan data dari rata-rata hitungannya artinya penyebaran data lebih homogen.

**Tabel 4.2 Data Kompetensi Kepemimpinan Kepala Sekolah SMK Negeri Se Kota Makassar**

N	Interv	Frekuen	Persenta	Katego
o	al	si (F)	se (%)	ri
1.	85 – 100	13	15,48	Baik Sekali
2.	69 – 84	70	83,33	Baik
3.	53 – 68	1	1,19	Sedang
4.	37 – 52	0	0	Kurang
5.	20 – 36	0	0	Kurang Sekali
Jumlah		84	100	

Berdasarkan data pada tabel 4.2 dapat dikemukakan bahwa pada kompetensi kepemimpinan kepala sekolah SMA Negeri Se Kota Makassar, pada kategori sedang sebanyak 1 dengan 1,19 persen, pada kategori baik sebanyak 70 dengan 83,3 persen, dan pada kategori baik sekali sebanyak 13 dengan 15,48 persen. Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa persentase tertinggi ada pada kategori baik dengan frekuensi 70 sehingga dapat dikemukakan bahwa kompetensi kepemimpinan kepala sekolah pada SMK Negeri Se Kota Makassar berada pada kategori baik terhadap kompetensi kinerja kepala sekolah.

Yang menjadi tolak ukur dalam pengukuran kompetensi kepemimpinan kepala sekolah adalah kompetensi kewirausahaan yaitu, menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah, bekerja keras untuk mencapai keberhasilan sekolah, memiliki motivasi yg kuat untuk sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pimpinan sekolah, pantang menyerah dan selalu mencari solusi terbaik dalam menghadapi kendala yang dihadapi sekolah, dan memiliki naluri kewirausahaan dalam mengelolah kegiatan produksi/jasa sekolah sebagai sumber belajar peserta didik.

Dari 84 responden yang memberikan pernyataan mengenai kompetensi kepemimpinan kepala sekolah rata-rata setuju dengan pernyataan angket yang disebar dimana isi angket berdasarkan criteria yang telah dijelaskan diatas. Dari hasil itulah peneliti menarik kesimpulan bahwa dengan tingginya kompetensi yang dimiliki kepala sekolah terutama dalam kompetensi kewirausahaan mempengaruhi kinerja guru pada sekolah tersebut.

## 2. Gambaran Kompensasi

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan angket kompensasi terhadap kinerja guru SMK Negeri Se Kota Makassar Makassar yang dibagikan kepada 84 orang.

Berdasarkan kriteria pengkategorian, maka diperoleh distribusi frekuensi kompensasi pada SMK Negeri Se Kota Makassar pada tabel berikut :

**Tabel 4.3 Statistik Hasil Kompensasi**

Statistik	Hasil Angket Kompensasi
Ukuran sampel	84
Mean (rata-rata)	78,98
Median (nilai tengah)	78,00
Mode	79,00
Std. Deviasi	5,08
Varians	25,81
Rentang	29,00
Skor terendah	70,00
Skor tertinggi	99,00
Jumlah	6634,00

Berdasarkan data diatas menunjukkan hasil angket kompensasi pada SMK Se Kota Makassar dengan nilai rata-rata 78,98 Nilai terendah yaitu 70,00 dan nilai tertinggi 99,00 dengan standar deviasi 5,08 maknanya semakin tinggi standar deviasi, semakin besar penyimpangan data dari rata-rata hitungannya, sehingga dikatakan data memiliki variabilitas tinggi. Artinya, data diantara anggota elemen adalah heterogen. Sebaliknya, semakin rendah standar deviasi, semakin rendah penyimpangan data dari rata-rata hitungannya, sehingga dikatakan data memiliki variabilitas rendah. Artinya, data di antara anggota elemen adalah homogen.

**Tabel 4.4 Data Kompensasi Pada SMK Negeri Se Kota Makassar**

N	Interv	Frekuen	Persenta	Katego
o	al	si (f)	se (%)	ri
1.	85 – 100	8	9,52	Baik Sekali
2.	69 – 84	76	90,48	Baik
3.	53 – 68	0	0	Sedang
4.	37 – 52	0	0	Kurang
5.	20 – 36	0	0	Kurang Sekali
Jumlah		84	100	

Berdasarkan data pada tabel 4.4 dapat dikemukakan bahwa persepsi kompensasi, pada kategori baik sebanyak 8 dengan 9,52 persen dan pada kategori sangat baik sebanyak 76 dengan 90,48 persen. Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa persentase tertinggi ada pada kategori baik dengan frekuensi 76 sehingga dapat dikemukakan bahwa kompensasi pada SMK Se

Kota Makassar berada pada kategori baik terhadap kompensasi.

Yang menjadi kategori dalam pengukuran kompensasi yaitu tunjangan, insentif, dan penghargaan. Tunjangan yang dimaksud adalah pemberian tunjangan hari raya kepada tenaga pendidik atau guru, guru merasa terlindungi dan di hargai atas kerja keras yang saya berikan, pihak sekolah menyediakan fasilitas yang mendukung dan lingkungan kerja yang kondusif, pemberian tali asih sebagai pengikat persaudaraan sesama guru terasa, program pendidikan lanjut bagi guru guru. Insentif yang dimaksud disini yaitu upah atau gaji yang diterima oleh guru seperti mendapatkan gaji atas pekerjaan saya setiap bulan secara tepat waktu, besar gaji yang saya terima sesuai dengan latar belakang pendidikan, gaji yang diterima sesuai dengan masa waktu bekerja yang telah dilalui, Di sekolah guru dan karyawan yang berprestasi akan mudah memperoleh kenaikan pangkat/jabatan.

Penghargaan yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu pihak sekolah memberikan pelatihan kepada guru-guru untuk pengembangan kompetensi diri, pihak sekolah memeberikan peluang yang merata kepada guru untuk dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi, pimpinan akan memberi penghargaan kepada pegawai yang berprestasi tinggi, adanya toleransi waktu untuk beribadah merupakan pencerminan penghargaan terhadap guru yang ingin melakukan ibadah, dan pemberian penghargaan kepada guru yang bekerja melebihi batas waktu.

Dari 84 responden rata – rata setuju dengan adanya pemberian kompensasi kepada pendidik untuk meningkatkan kinerja mereka, hal tersebut dilihat dari hasil penyebaran angket kompensasi. Kompensasi tersebut berupa insentif, tunjangan, dan penghargaan.

### 3. Gambaran Kinerja Guru

Pengumpulan data kinerja guru SMK Negeri Se Kota Makassar yang dibagikan kepada 84 orang.

Berdasarkan kriteria pengkategorian, maka diperoleh distribusi frekuensi kinerja guru SMK Negeri Se Kota Makassar pada tabel 4.5

**Tabel 4.5 Statistik Kinerja Guru**

Statistik	Prestasi Belajar
Ukuran sampel	84
Mean (rata-rata)	81,04
Median (nilai tengah)	80,50
Mode	79,00
Std. Deviasi	5,49
Varians	30,20
Rentang	29,00
Skor terendah	68,00
Skor tertinggi	97,00
<b>Jumlah</b>	<b>68,07,00</b>

Berdasarkan data diatas menunjukkan kinerja guru SMK Negeri Se Kota Makassar dengan nilai rata-rata 81,04. Nilai terendah yaitu 68,00 dan nilai tertinggi 97,00 dengan standar deviasi 5,49 ini lebih rendah penyimpangan data dari rata-rata hitungnya artinya penyebaran data lebih homogen.

**Tabel 4.6 Data Kinerja Guru Pada SMK Negeri Se Kota Makassar**

N	Interva	Frekuen	Persentas	Katego
o	l	si (F)	e (%)	ri
1.	85 – 100	21	25,00	Baik Sekali
2.	69 – 84	62	73,81	Baik
3.	53 – 68	1	1,19	Sedang
4.	37 – 52	0	0	Kurang
5.	20 – 36	0	0	Kurang Sekali
	Jumlah	84	100	

Berdasarkan data pada tabel 4.6 dapat dikemukakan bahwa persepsi kinerja guru, pada kategori sedang sebanyak 1 dengan 1,19 persen, pada kategori baik sebanyak 62 dengan 73,81 persen, dan pada kategori baik sekali sebanyak 21 dengan 25 persen. Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa kinerja guru berada pada kategori baik dengan frekuensi 62 sehingga dapat dikemukakan bahwa kemampuan kinerja guru SMK Negeri Se Kota Makassar berada pada kategori baik terhadap kinerja guru.

Yang menjadi tolak ukur dalam pengukuran kinerja guru yaitu, persiapan mengajar, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi embelajaran, dan mengembangkan profesi. Persiapan mengajar seperti guru atau pendidik

memahami dan terampil untuk rencana penyusunan program pembelajaran, guru menyediakan sumber belajar yang sesuai dengan tujuan pengajaran untuk merangsang kegiatan belajar siswa, pendidik melakukan dialog dengan siswa untuk memperlancar aktivitas belajarnya, dan pendidik mengajukan pertanyaan-pertanyaan untuk memancing tanggapan atau pendapat para siswa.

Pelaksanaan pembelajaran yaitu pendidik mampu menciptakan ketertiban, kedisiplinan, dan kenyamanan dalam proses belajar, pendidik mampu memberi motivasi dalam ujian (*post tes*) sebagai bagian dari pelaksanaan proses pembelajaran, pendidik mampu mengatur volume dan intonasi suara dalam proses belajar di kelas, dan pendidik memberikan penjelasan tentang tujuan yang akan dicapai dalam mempelajari bahan pelajaran yang akan disampaikan.

Evaluasi pembelajaran yang dimaksud adalah pendidik mampu menilai program pembelajaran yang akan dilaksanakan dalam proses pembelajaran, pendidik mampu mengadakan tes kemampuan dasar yang merupakan bagian dari penilaian hasil belajar, pendidik mampu melakukan penilaian hasil kerja dari proses belajar mengajar, pendidik dalam melakukan analisis daya serap dan ketuntasan belajar siswa setiap selesai ulangan, dan pendidik melakukan analisis target pencapaian kurikulum setiap selesai ulangan.

Dari 84 responden dan berdasarkan penyebaran angket yang dilakukan peneliti rata-rata responden menyiapkan persiapan mengajar berupa RPP dan perangkat pembelajaran lainnya, kemudian pelaksanaan pembelajaran hal ini dilihat dari absensi siswa dan guru dalam proses pembelajaran selama satu semester, serta melakukan evaluasi pembelajaran berupa pemberian tes kepada peserta didik atau ulangan harian setiap satu indikator pembelajaran selesai.

#### **4. Pengaruh Kompetensi Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Negeri Se Kota Makassar**

Pengaruh kompetensi kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru pada SMK Negeri Se Kota Makassar diperoleh dari hasil olah data yang dilakukan dengan bantuan program SPSS.

Berdasarkan hasil olah spss diperoleh nilai R yang merupakan simbol dari nilai korelasi, nilai korelasi yaitu sebesar 0,153 dapat diinterpretasikan bahwa hubungan kedua variable penelitian ada pada kategori sangat rendah. Melalui table ini juga diperoleh nilai R Square atau koefisien determinan (KD) yang menunjukkan seberapa bagus model regresi yang dibentuk oleh interaksi variable bebas dan variable terikat. Nilai KD yang diperoleh adalah 40,3% yang dapat ditafsirkan bahwa variable bebas X1 memiliki pengaruh kontribusi sebesar 40,3% yaitu kompetensi kepemimpinan kepala sekolah terhadap variable Y yaitu kinerja guru dan 59,7% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar kompetensi kepemimpinan kepala sekolah.

Table anova digunakan untuk menentukan taraf signifikan, dari table tersebut dikemukakan bahwa pengaruh antara kompetensi kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi (*sig*) dengan nilai alpha ( $\alpha$ ). Kriteria pengujian apabila nilai  $\text{Sig} < \alpha$  (0,05) maka  $H_0$  ditolak. Hasil analisis memperoleh nilai  $\text{Sig}$  0,001, sesuai dengan kriteria yang ditentukan  $\text{Sig}$  (0,001)  $< \alpha$  (0,05) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh antara kompetensi kinerja kepala sekolah dengan kinerja guru pada SMK Negeri Se Kota Makassar.

Sedangkan dari table coefficients menginformasikan model persamaan regresi yang diperoleh dengan koefisien konstanta dan koefisien variable yang ada dikolom Unstandardized Coefficients B. Berdasarkan table ini diperoleh persamaan regresi :  $Y = 75,613 + 0,557X_1$

#### **5. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Negeri Se Kota Makassar**

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru pada SMK Negeri Se Kota Makassar diperoleh dari hasil olah data yang dilakukan dengan bantuan program SPSS.

Berdasarkan hasil olah spss diperoleh nilai R yang merupakan simbol dari nilai korelasi, nilai korelasi yaitu sebesar 0,539 dapat diinterpretasikan bahwa hubungan kedua variable penelitian ada pada kategori cukup kuat.

Melalui table ini juga diperoleh nilai R Square atau koefisien determinan (KD) yang menunjukkan seberapa bagus model regresi yang dibentuk oleh interaksi variable bebas dan variable terikat. Nilai KD yang diperoleh adalah 30,2% yang dapat ditafsirkan bahwa variable bebas X1 memiliki pengaruh kontribusi sebesar 30,2% yaitu kompensasi terhadap variable Y yaitu kinerja guru dan 69,8% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar kompensasi.

Table anova digunakan untuk menentukan taraf signifikan, dari table tersebut dikemukakan bahwa pengaruh antara kompensasi dengan kinerja guru dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi (sig) dengan nilai alpha ( $\alpha$ ). Kriteria pengujian apabila nilai Sig <  $\alpha$  (0,05) maka  $H_0$  ditolak. Hasil analisis memperoleh nilai Sig 0,001, sesuai dengan kriteria yang ditentukan Sig (0,001) <  $\alpha$  (0,05) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh antara kompensasi dengan kinerja guru SMK Negeri Se Kota Makassar.

Sedangkan dari table coefficients menginformasikan model persamaan regresi yang diperoleh dengan koefisien konstanta dan koefisien variable yang ada dikolom Unstandardized Coefficients B. Berdasarkan table ini diperoleh persamaan regresi :  $Y = 76,032 + 0,536X_2$ .

#### **6. Pengaruh Kompetensi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Negeri Se Kota Makassar**

Pengaruh antara kompetensi kepemimpinan kepala sekolah dan kompensasi terhadap kinerja guru diperoleh dari hasil olah data yang dilakukan dengan bantuan program SPSS.

Berdasarkan hasil olah spss diperoleh dapat dilihat besarnya pengaruh kompetensi kepemimpinan kepala sekolah dan kompensasi terhadap kinerja guru yaitu sebesar 40,5% sedangkan 59,5% lainnya dapat dipengaruhi oleh fakto-faktor lain diluar kompetensi kepemimpinan kepala sekolah dan kompensasi. Dari table anova dapat diketahui pengaruh kompetensi kepemimpinan kepala sekolah dan kompensasi terhadap kinerja guru dengan membandingkan nilai signifikansi (sig) dengan

nilai alpha ( $\alpha$ ). Kriteria pengujian apabila nilai Sig <  $\alpha$  (0,05) maka  $H_0$  ditolak. Hasil analisis memperoleh nilai Sig 0,001, sesuai dengan kriteria yang ditentukan Sig (0,001) <  $\alpha$  (0,05) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh kompetensi kepemimpinan kepala sekolah dan kompensasi terhadap kinerja guru pada SMK Negeri Se Kota Makassar.

Sedangkan dari table coefficients menginformasikan model persamaan regresi yang diperoleh dengan koefisien konstanta dan koefisien variable yang ada dikolom Unstandardized Coefficients B. Berdasarkan table ini diperoleh persamaan regresi :  $Y = 72,817 + 0,554X_1 + 0,549X_2$ .

Hal ini berarti bahwa jika kompetensi kepemimpinan kepala sekolah dan kompensasi adalah nol maka kinerja guru SMK Negeri Kota Makassar sebesar 72,817. Koefisien regresi sebesar 0,554X1 pada kompetensi kepemimpinan kepala sekolah menunjukkan adanya hubungan positif antara kompetensi kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru SMK Negeri Kota Makassar. Jika nilai kompetensi kepemimpinan kepala sekolah bertambah satu satuan menyebabkan kinerja guru bertambah sebesar 0,554. Hal ini dikarenakan kompetensi kepemimpinan kepala sekolah dapat mendorong dan meningkatkan kinerja guru dalam proses pembelajaran.

Koefisien regresi sebesar 0,549X2 pada kompensasi menunjukkan hubungan positif antara kompensasi dengan kinerja guru SMK Negeri Kota Makassar. Jika nilai kompensasi bertambah satu satuan menyebabkan kinerja guru bertambah sebesar 0,549. Hal ini dikarenakan pemberian kompensasi seperti tunjangan, insentif, dan penghargaan dapat mempengaruhi kinerja guru dalam proses belajar mengajar.

#### **PEMBAHASAN**

Pada pembahasan hasil penelitian akan dipaparkan berdasarkan deskripsi data dan pengujian hipotesis. Selanjutnya pembahasan hasil penelitian akan dikembangkan dengan mengaitkan pokok-pokok dan latar belakang dan teori-teori yang relevan. Temuan penelitian ini menunjukkan besarnya pengaruh kompetensi



kepemimpinan kepala sekolah dan kompensasi kinerja guru SMK Negeri Se Kota Makassar. Pengaruh tersebut diduga disebabkan oleh:

1. Gambaran Umum Kompetensi Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompensasi, dan Kinerja Guru SMK Negeri se-Kota Makassar.

Kompetensi kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi, dan kinerja guru berada dalam kategori baik. Hal tersebut ditemukan dari hasil penyebaran angket yang dilakukan oleh peneliti di lapangan. Yang menjadi tolak ukur dalam pengukuran kompetensi kepemimpinan kepala sekolah adalah kompetensi kewirausahaan yaitu, menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah, bekerja keras untuk mencapai keberhasilan sekolah, memiliki motivasi yg kuat untuk sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pimpinan sekolah, pantang menyerah dan selalu mencari solusi terbaik dalam menghadapi kendala yang dihadapi sekolah, dan memiliki naluri kewirausahaan dalam mengelola kegiatan produksi/jasa sekolah sebagai sumber belajar peserta didik.

Yang menjadi kategori dalam pengukuran kompensasi yaitu tunjangan, insentif, dan penghargaan. Tunjangan yang dimaksud adalah pemberian tunjangan hari raya kepada tenaga pendidik atau guru, guru merasa terlindungi dan di hargai atas kerja keras yang saya berikan, pihak sekolah menyediakan fasilitas yang mendukung dan lingkungan kerja yang kondusif, pemberian tali asih sebagai pengikat persaudaraan sesama guru terasa, program pendidikan lanjut bagi guru guru. Insentif yang dimaksud disini yaitu upah atau gaji yang diterima oleh guru seperti mendapatkan gaji atas pekerjaan saya setiap bulan secara tepat waktu, besar gaji yang saya terima sesuai dengan latar belakang pendidikan, gaji yang diterima sesuai dengan masa waktu bekerja yang telah dilalui, Di sekolah guru dan karyawan yang berprestasi akan mudah memperoleh kenaikan pangkat/jabatan.

Penghargaan yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu pihak sekolah memberikan pelatihan kepada guru-guru untuk pengembangan kompetensi diri, pihak sekolah memeberikan peluang yang merata kepada guru

untuk dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi, pimpinan akan memberi penghargaan kepada pegawai yang berprestasi tinggi, adanya toleransi waktu untuk beribadah merupakan pencerminan penghargaan terhadap guru yang ingin melakukan ibadah, dan pemberian penghargaan kepada guru yang bekerja melebihi batas waktu.

Sedangkan yang menjadi tolak ukur dalam pengukuran kinerja guru yaitu, persiapan mengajar, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi embelajaran, dan mengembangkan profesi. Persiapan mengajar seperti guru atau pendidik memahami dan terampil untuk rencana penyusunan program pembelajaran, guru menyediakan sumber sumber belajar yang sesuai dengan tujuan pengajaran untuk merangsang kegiatan belajar siswa, pendidik melakukan dialog dengan siswa untuk memperlancar aktivitas belajarnya, dan pendidik mengajukan pertanyaan pertanyaan untuk memancing tanggapan atau pendapat para siswa.

Pelaksanaan pembelajaran yaitu pendidik mampu menciptakan ketertiban, kedisiplinan, dan kenyamanan dalam proses belajar, pendidik mampu memberi motivasi dalam ujian (*post tes*) sebagai bagian dari pelaksanaan proses pembelajaran, pendidik mampu mengatur volume dan intonasi suara dalam proses belajar di kelas, dan pendidik memberikan penjelasan tentang tujuan yang akan dicapai dalam mempelajari bahan pelajaran yang akan disampaikan.

Evaluasi pembelajaran yang dimaksud adalah pendidik mampu menilai program pembelajaran yang akan dilaksanakan dalam proses pembelajaran, pendidik mampu mengadakan tes kemampuan dasar yang merupakan bagian dari penilaian hasil belajar, pendidik mampu melakukan penilaian hasil kerja dari proses belajar mengajar, pendidik dalam melakukan analisis daya serap dan ketuntasan belajar siswa setiap selesai ulangan, dan pendidik melakukan analisis target pencapaian kurikulum setiap selesai ulangan.

2. Pengaruh Kompetensi Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri se-Kota Makassar.

Dalam penelitian ini diperoleh besarnya pengaruh kompetensi kepemimpinan kepala

sekolah terhadap kinerja guru yaitu sebesar 40,3%, ini menunjukkan bahwa kompetensi kepemimpinan kepala sekolah khususnya kompetensi kewirausahaan mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja guru di SMK Negeri se-Kota Makassar. Kompetensi kepemimpinan kepala sekolah yang baik, terdapat pengaruh kinerja guru yang baik pula, hal ini sesuai dengan pendapat Husaini Usman (2008), secara cerdas merumuskan kompetensi itu sebagai pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak. Kebiasaan berpikir dan bertindak secara konsisten dan terus menerus inilah yang dimungkinkan seseorang menjadi kompeten dalam arti memiliki pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilai dasar untuk melakukan sesuatu.

Kompetensi kepala sekolah adalah sejumlah kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang kepala sekolah. Kemampuan tersebut dapat dilihat atau nampak setelah diaktualisasikan dalam sikap dan perilaku dari kepala sekolah. Hal tersebut juga sesuai dengan yang dikemukakan oleh Mulyasa (2002), mengemukakan bahwa kepemimpinan dapat diartikan sebagai kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang yang diarahkan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sejalan dengan pendapat di atas Sutisna (1993) merumuskan kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi kegiatan seseorang atau kelompok dalam usaha ke arah pencapaian tujuan dalam situasi tertentu.

Dari beberapa teori tersebut sesuai dengan apa yang ditemukan oleh peneliti dilapangan yaitu dengan kompetensi kepemimpinan kepala sekolah khususnya kepemimpinan kewirausahaan yang dimiliki oleh kepala sekolah dapat mempengaruhi kinerja guru dalam mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan.

### 3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri se-Kota Makassar.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti diperoleh besarnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru SMK Negeri se-Kota Makassar yaitu 30,2%. Dengan adanya kompensasi yang baik terdapat pengaruh dengan kinerja guru yang baik pula. Ini merupakan satu hal yang dianggap penting dalam meningkatkan kinerja guru walaupun

bukan satu-satunya. Masalah kompensasi merupakan hal yang berkaitan dengan aspek kesejahteraan guru. Pemberian kompensasi merupakan salah satu proses yang kompleks tetapi penting bagi pegawai manapun. Pentingnya kompensasi bagi guru sangat berpengaruh terhadap perilaku dan hasil kerjanya, sedangkan bagi lembaga pendidikan kompensasi mencerminkan upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki.

Hal tersebut juga dikemukakan oleh Filippo (1996) yang menyatakan kompensasi adalah "Balas jasa yang memadai dan layak kepada personalia untuk sumbangan mereka kepada tujuan organisasi". Menurut Rivai (2005), kompensasi adalah "sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada organisasi".

Sedangkan Menurut Malayu (2000) kompensasi adalah "merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang di berikan perusahaan. Barang langsung disini maksudnya berupa gaji, upah dan insentif.

### 4. Pengaruh Kompetensi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru SMK Negeri se-Kota Makassar.

Besarnya pengaruh kompetensi kepemimpinan kepala sekolah dan kompensasi terhadap kinerja guru yaitu sebesar 40,5% dan 59,5% dipengaruhi oleh factor lain selain dari kompetensi kepemimpinan kepala sekolah dan kompensasi. Kompetensi kepemimpinan kepala sekolah yang baik dan kompensasi yang baik akan mendapat pengaruh yang baik terhadap kinerja guru. Kinerja adalah prestasi kerja yang telah dicapai oleh seseorang. Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil akhir dari suatu aktifitas yang telah dilakukan seseorang untuk meraih suatu tujuan. Pencapaian hasil kerja ini juga sebagai bentuk perbandingan hasil kerja seseorang dengan standar yang telah ditetapkan. Apabila hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang sesuai dengan standar kerja atau bahkan melebihi standar maka dapat dikatakan kinerja itu mencapai prestasi yang baik. Berkenaan dengan standar kinerja guru

Sahertian sebagaimana dikutip Kusmianto (1997) dalam buku panduan penilaian kinerja guru oleh pengawas menjelaskan bahwa: “Standar kinerja guru itu berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya seperti: (1). Bekerja dengan siswa secara individual, (2). Persiapan dan perencanaan pembelajaran, (3). Pendayagunaan media pembelajaran, (4). Melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar, dan (5). Kepemimpinan yang aktif dari guru”.

Berdasarkan uraian di atas, kompetensi kepemimpinan kepala sekolah dan kompensasi yang baik akan terdapat pengaruh terhadap kinerja guru maka kompetensi kepemimpinan kepala sekolah dan kompensasi dapat diterapkan untuk meningkatkan kinerja guru khususnya pada SMK Negeri Se Kota Makassar

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh kompetensi kepemimpinan kepala sekolah dan kompensasi terhadap kinerja guru SMK Negeri se Kota Makassar, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Gambaran umum kompetensi kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi, dan kinerja guru SMK Negeri se-Kota Makassar berada pada kategori baik.
2. Kompetensi kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh yang sangat rendah terhadap kinerja guru SMK Negeri se-Kota Makassar. Hal ini mengindikasikan bahwa kompetensi kepemimpinan kepala sekolah khususnya kompetensi kewirausahaan belum sesuai dengan apa yang dirasakan oleh guru dalam meningkat kinerjanya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
3. Kompensasi memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap kinerja guru SMK Negeri se-Kota Makassar, hal ini mengindikasikan bahwa indikator yang digunakan dalam mengukur variabel kompensasi sudah sesuai dengan kondisi responden.
4. Kompetensi kepemimpinan kepala sekolah dan kompensasi secara bersama-

sama memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja guru SMK Negeri se-Kota Makassar. Hal ini menjelaskan bahwa kompetensi yang dimiliki kepala sekolah dan kompensasi yang diterima oleh guru dapat memberikan pengaruh yang kuat dalam meningkatkan kinerja guru di SMK Negeri se-Kota Makassar.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bungin. A. M. 2015. *Metode Penelitian, Sosial dan Ekonomi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- E. Mulyasa. 2005. *Kurikulum Berbasis Kompetensi : Konsep, Karakteristik, dan Implementasi*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Handayani Trisni, 2015. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru*.
- Herman, 2011. *Hubungan Kompetensi dengan Kinerja Guru Ekonomi SMA*. Jurnal Ekonomi Bisnis, Th. 16, No.1
- Margono, S. 2005. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Mulyasa, E. 2013. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Musthofa, Ahmad. 2010. *Pengaruh Tingkat Kesejahteraan Guru terhadap Etos Kerja guru di Mts Al Mahar Desa Benar Kecamatan Tenggara Kabupaten Semarang*. Karya Ilmiah.um.ac.id, 28-94.
- Sulandar Edi Nur Cahya, 2013. *Pengaruh Keterampilan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SMPN di Sub Rayon 03 Kab. Jepara*.
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, *tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Gaung Persada.
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, *tentang Guru dan Dosen*. Gaung Persada.

- Usman, Nasir. 2012. *Manajemen Mutu Kinerja Guru: Konsep, Teori dan Model*. Bandung : Citapustaka Media Perintis.
- Usman, Husaini. 2008. *Teori, Praktek, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahjosuidjo. 2011. *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritis dan Permasalahannya*. Jakarta: RAjawali Pers.
- Wahyuni. 2012. *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta.
- Yusuf. A. Muri. 2015. *Metode Penelitian, Kuantitatif, Kualitatif dan Campuran*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Zawawi, Ahmad Ridwan. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Islam Terpadu (Sdit) Al Islam Kudus Tahun 2016/2017*. Undergraduate thesis, STAIN Kudus.