

Pengaruh Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Dan Karyawan di SMK Karya Teknologi Jatilawang

Andi Purwanto

Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta

Nov431@gmail.com

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1). Ada tidaknya pengaruh antara kompensasi kerja terhadap kinerja guru, (2) Ada tidaknya pengaruh antara disiplin guru terhadap kinerja guru, (3). Ada tidaknya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah kinerja guru. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data, dimana penelitian ini dilakukan di SMK Karya Teknologi Jatilawang. Populasi penelitian ini adalah guru SMK Karya Teknologi Jatilawang. Teknik sampling yang digunakan adalah *multistage cluster purposive random sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan metode dokumentasi, menggunakan instrumen angket. Teknik analisis data menggunakan Analisis Regresi, dengan prasarat uji analisis menggunakan uji normalitas dan uji linieritas dengan taraf signifikansi 5 %. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan: (1). Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi kerja, disiplin guru dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. (2). Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi kerja dengan kinerja guru. (3). Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin guru terhadap kinerja guru. (4). Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

Kata kunci: kompensasi kerja, disiplin guru dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

Abstrak : *This study aims to determine (1). There is a correlation between teachers' compensation to performance, (2) There is a correlation between the discipline teacher of teacher performance, (3). Correlation headmaster teacher performance. This study used data collection method, where the research was conducted in SMK Karya Teknologi Jatilawang. The population of this study was the teacher of SMK Karya Teknologi Jatilawang. The sampling technique used was multistage random cluster sampling purposive. Data collection techniques using the method of documentation, using a questionnaire instrument. Analysis using regression analysis, with prasarat analysis test using tests of normality and linearity test with significance level of 5%. Based on the results of this study concluded: (1). There is significant relationship between employment compensation, discipline, teacher and principal leadership on teacher performance. (2). There is significant relationship between compensation with the performance of teachers. (3). There is significant relationship between teacher discipline teacher performance. (4). There is significant relationship between principal leadership to teacher performance.*

Keywords: *employment compensation, discipline, teacher and principal leadership on teacher performance.*

Latar Belakang Masalah

Rendahnya kualitas sumber daya manusia merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi nasional. Penataan sumber daya manusia perlu diupayakan secara bertahap dan berkesinambungan melalui sistem pendidikan yang berkualitas baik pada jalur pendidikan formal, informal, maupun non formal, mulai dari pendidikan dasar sampai pendidikan tinggi.

Dikatakan lebih lanjut oleh Mulyasa tentang pentingnya pengembangan sistem pendidikan yang berkualitas perlu lebih ditekankan, karena berbagai indikator menunjukkan bahwa pendidikan yang ada belum mampu menghasilkan sumber daya sesuai dengan perkembangan masyarakat dan kebutuhan pembangunan (Mulyasa 2004:4).

Oleh karena itu, guru yang merupakan salah satu unsur di bidang kependidikan harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Dalam hal ini guru tidak semata-mata sebagai pengajar yang melakukan transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar.

Sementara masa depan yang akan dihadapi peserta didik penuh dengan tantangan dan persaingan yang semakin kompleks dengan semakin canggihnya IPTEK. Oleh karena itu seorang guru dituntut untuk mengembangkan diri dan mengoptimalkan profesionalitas secara memadai dengan mengembangkan disiplin kerja, dan motivasi kerja yang dapat dicontoh peserta didiknya. Selain tersebut di atas seorang pendidik juga dituntut untuk dapat menciptakan kondisi baru, memotivasi diri dan mengembangkan diri di dalam kehidupan yang berbasis pengetahuan, hingga dapat menghasilkan pengetahuan yang bermakna (*useful meaning*). Dalam menciptakan pengetahuan yang bermakna (*useful meaning knowledge*) seorang guru harus mengembangkan diri melalui disiplin kerja yang seimbang dalam pencapaian kinerja yang profesional. Seseorang yang profesional akan selalu berpegang pada teori-teori yang berkaitan dengan pekerjaannya. Dalam prakteknya, keahlian dan ketrampilan yang dimiliki diturunkan dan didukung oleh teori-teori, sebab teori dan praktek merupakan suatu perpaduan yang harmonis, bagaikan sisi mata uang. Untuk menghasilkan teori yang sah, yang akan menyediakan dasar yang kuat bagi teknik-teknik profesional diperlukan penerapan metode ilmiah. Kewenangan profesional menunjukkan adanya otonomi dan tanggung jawab dalam pekerjaan sebagai pendidik. Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, serta menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian pada masyarakat.

Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia di sekolah. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru.

Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana (Mulyasa 2004:25).

Peningkatan kualitas pendidikan dalam suatu organisasi sekolah juga di pengaruhi oleh kualitas pimpinan dalam hal ini adalah kepala sekolah. Salah satu kekuatan efektivitas dalam pengelolaan sekolah yang berperan bertanggung jawab menghadapi perubahan adalah kepemimpinan Kepala Sekolah. Yaitu perilaku kepala sekolah yang mampu memprakarsai

PROSIDING SEMINAR NASIONAL

*“Penguatan Karakter Berbasis Literasi Ajaran Tamansiswa
Menghadapi Revolusi Industri 4.0”*

Yogyakarta, 28 September 2019

pemikiran baru dalam proses interaksi di lingkungan sekolah dengan melakukan tujuan, prosedur, input, proses dan output dari suatu sekolah sesuai dengan tuntutan perkembangan. (Daryanto, 2001:81)

Kepemimpinan kepala sekolah akan sangat berpengaruh bahkan sangat menentukan terhadap kemajuan sekolah. Oleh karena itu dalam pendidikan modern kepemimpinan kepala sekolah merupakan jabatan strategis dalam mencapai tujuan pendidikan. (Suprihatin, 2004:61)

Hal tersebut menjadi lebih penting sejalan dengan semakin kompleksnya tuntutan tugas kepala sekolah, yang menghendaki dukungan kinerja yang semakin efektif dan efisien. Kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi yang sangat berpengaruh dan menentukan kemajuan sekolah harus memiliki kemampuan administrasi, memiliki komitmen tinggi, dan luwes dalam melaksanakan tugasnya. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik harus dapat mengupayakan peningkatan kinerja guru melalui program pembinaan kemampuan tenaga kependidikan. Oleh karena itu kepala sekolah harus mempunyai kepribadian atau sifat-sifat dan kemampuan serta keterampilan-keterampilan untuk memimpin sebuah lembaga pendidikan. Dalam perannya sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah harus dapat memperhatikan kebutuhan dan perasaan orang-orang yang bekerja sehingga kinerja guru selalu terjaga.

Masih banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang guru, yang memungkinkan seorang guru dapat mewujudkan prestasi kerja yang dibutuhkan. Asumsi ini berdasarkan pada kenyataan bahwa karier dan prestasi seorang lebih ditentukan oleh faktor-faktor internal individu disamping tidak bermaksud adanya kesempatan yang berasal dari faktor eksternal. Ada enam faktor eksternal yang juga menentukan tingkat kinerja (prestasi kerja) seorang karyawan adalah ; lingkungan, perilaku manajemen, desain jabatan, penilaian kinerja, umpan balik dan administrasi pengugahan. (A. Dale Timple, 1991)

Salah satu tujuan orang bekerja sebagai guru adalah untuk mengimplimentasikan kompetensi yang dimilikinya secara maksimal, dan tujuan lainnya yaitu untuk mendapatkan kompensasi karena manusia dikendalikan oleh keinginan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya seperti keinginan untuk mendapatkan uang yang lebih banyak, peningkatan karir (promosi), dan kekuasaan.

Dengan demikian, dengan adanya kompensasi yang memadai maka diharapkan para guru akan terus berusaha untuk meningkatkan kinerjanya. Dari uraian latar belakang masalah, maka dapat teridentifikasi beberapa permasalahan yaitu : Tinggi rendahnya kinerja guru berkaitan erat dengan sistem pemberian kompensasi yang diterapkan oleh Kepala Sekolah tempat mereka bekerja. Pemberian kompensasi yang tidak tepat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru. Ketidaktepatan pemberian kompensasi disebabkan oleh ; (1) pemberian jenis kompensasi yang kurang menarik (2) pemberian penghargaan yang kurang tepat tidak membuat para guru merasa tertarik untuk mendapatkannya. Akibatnya para guru tidak memiliki keinginan meningkatkan kinerjanya untuk mendapatkan kompensasi tersebut.

Sejalan dengan permasalahan di atas, maka tujuan yang akan dicapai melalui makalah ini secara umum yaitu.

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja, dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran di SMK Karya Teknologi Jatilawang.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja guru dalam pelaksanaan Kurikulum Berbasis Kompetensi di SMK Karya Teknologi Jatilawang.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah survei yang bersifat korelasional. Memiliki tiga variabel bebas yaitu kompensasi guru (X1), disiplin kerja (X2) dan kepemimpinan kepala sekolah (X3), sedang yang lain adalah variabel terikat yaitu kinerja guru (Y). Dari variabel-variabel tersebut yang dilihat adalah ada tidaknya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, baik secara sendiri-sendiri atau secara bersama-sama.

Tempat Penelitian di Sekolah Menengah Kejuruan Karya Teknologi Jatilawang yang beralamat Jl. Raya Kedungwringin No. 04, Jatilawang, Tunjung, Kec Jatilawang, Kab. Banyumas. Metode pengumpulan data merupakan suatu usaha sadar untuk mengumpulkan data yang dilaksanakan secara sistematis dengan prosedur yang standar (Arikunto 1998: 225). Metode pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Metode Dokumentasi

Dalam hal ini metode dokumentasi digunakan untuk mengetahui jumlah guru yang digunakan sebagai responden untuk melakukan penelitian.

2. Kuesioner

Dalam penelitian ini mengungkap aspek psikologi yaitu sikap responden. Kuesioner berwujud kumpulan pernyataan-pernyataan sikap yang ditulis, disusun dan dianalisis sedemikian rupa sehingga respon seseorang terhadap pernyataan tersebut dapat diskor angka dan dapat diinterpretasikan (Azwar, 2000:105).

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. (Arikunto 1998: 115). Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah semua guru Sekolah Menengah Kejuruan Karya Teknologi Jatilawang. Berdasarkan data sekolah, diketahui jumlah guru Sekolah Menengah Kejuruan Karya Teknologi Jatilawang berjumlah 133 orang dan karyawan berjumlah 44 orang. Karena populasi jumlahnya 177 orang, maka tidak seluruh guru di Karya Teknologi Jatilawang dijadikan sampel penelitian. Sampel diambil dengan cara random sampling dengan menggunakan nomogram Harry. A. King, maka didapat 106 orang untuk dijadikan sampel penelitian.

Instrumen Penelitian

1. Instrumen Kompensasi Kerja Guru

Kesioner Kompensasi Kerja Guru dikembangkan berbentuk skala pengukuran yang dikembangkan oleh Linkert dengan rentang angka 1 sampai 5. Angket dikembangkan berdasarkan indikator-indikator sesuai landasan teori.

2. Instrumen Disiplin Kerja Guru

Kesioner Disiplin Kerja Guru dikembangkan berbentuk skala pengukuran yang dikembangkan oleh Linkert dengan rentang angka 1 sampai 5. Angket dikembangkan berdasarkan indikator-indikator sesuai landasan teori.

3. Instrumen Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kesioner Kepemimpinan Kepala Sekolah dikembangkan berbentuk skala pengukuran yang dikembangkan oleh Linkert dengan rentang angka 1 sampai 5. Angket dikembangkan berdasarkan indikator-indikator sesuai landasan teori.

4. Instrumen Kinerja Guru

Kesioner kinerja guru dikembangkan berbentuk skala pengukuran yang dikembangkan oleh Linkert dengan rentang angka 1 sampai 5. Angket dikembangkan berdasarkan indikator-indikator sesuai landasan teori, yang dituangkan dalam bentuk kisi-kisi soal.

Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode statistik model Regresi Berganda oleh Kerlinger terjemahan Taufik (1987 : 66) yang secara operasional.

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Guru

b_0 : Konstanta

b_1, b_2, b_3 dan b_4 : Koefisien regresi

X_1 : Kompensasi Kerja

X_2 : Disiplin

X_3 : Kepemimpinan Kepala Sekolah

e : Kesalahan

Validitas dan Reliabilitas

Analisis yang digunakan adalah analisis *Products momen* dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan

r : koefisien korelasi

N : jumlah responden

X : skor pertanyaan (butir)

Y : skor total (faktor)

XY : skor pertanyaan dikalikan skor total

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian pada dasarnya meliputi karakteristik data penelitian skor tertinggi, skor yang dicapai oleh responden mean dan standar deviasi, dalam hal ini akan diuraikan mengenai hasil penelitian dari Pengaruh Kompensasi Kerja (X_1), Disiplin Kerja Guru (X_2) dan Kepemimpinan Kepala Sekolah sebagai variabel bebas, sedangkan Terhadap Kinerja Guru di Karya Teknologi Jatilawang (Y) sebagai variabel terikat.

1. Kompensasi Kerja.

Pada variabel ini data di peroleh dari penyebaran angket kepada Guru SMK Karya Teknologi Jatilawang dan Karyawan SMK Karya Teknologi Jatilawang. Untuk melihat distribusi data Kompensasi kerja dilakukan dengan menggunakan *software Statistical Package for Social Science (SPSS)* versi 16.

PROSIDING SEMINAR NASIONAL

*“Penguatan Karakter Berbasis Literasi Ajaran Tamansiswa
Menghadapi Revolusi Industri 4.0”*

Yogyakarta, 28 September 2019

Tabel. Distribusi data Kompensasi Kerja

Statistics		
Kompensasi Kerja		
N	Valid	107
	Missing	1
Mean		59,48
Median		59,00
Mode		57
Std. Deviation		5,958
Minimum		46
Maximum		74
Sum		6364

Berdasarkan data di atas maka dapat diketahui bahwa didapat Skor terendah 46 dan skor tertinggi 74. Dari jumlah soal 16 dengan kasus 107. Nilai Rata-rata (Mean) = 59,48 dan Standard Deviasi = 5,958

2. Disiplin Kerja Guru.

Pada variabel ini data di peroleh dari penyebaran angket kepada Guru SMK Karya Teknologi Jatilawang dan karyawan Karya Teknologi Jatilawang. Untuk melihat distribusi data Disiplin Kerja Guru dilakukan dengan menggunakan *software Statistical Package for Social Science (SPSS)* versi 16.

Tabel. Distribusi data Disiplin Kerja Guru

Statistics		
Disiplin Guru		
N	Valid	107
	Missing	1
Mean		73,65
Median		73,00
Mode		73
Std. Deviation		8,008
Minimum		56
Maximum		92
Sum		7881

Berdasarkan data di atas maka dapat diketahui bahwa didapat Skor terendah 56 dan skor tertinggi 92. Dari jumlah soal 19 dengan kasus 107. Nilai Rata-rata (Mean) = 73,65 dan Standard Deviasi = 8,008

3. Kepemimpinan Kepala Sekolah.

Pada variabel ini data di peroleh dari penyebaran angket kepada Guru SMK Karya Teknologi Jatilawang dan karyawan SMK Karya Teknologi Jatilawang. Untuk melihat

PROSIDING SEMINAR NASIONAL

*“Penguatan Karakter Berbasis Literasi Ajaran Tamansiswa
Menghadapi Revolusi Industri 4.0”*

Yogyakarta, 28 September 2019

distribusi data Kepemimpinan Kepala Sekolah dilakukan dengan menggunakan *software Statistical Package for Social Science (SPSS)* versi 16.

Tabel. Distribusi data Kepemimpinan Kepala Sekolah

Statistics		
Kepemimpinan Kepala Sekolah		
N	Valid	107
	Missing	1
Mean		90,49
Median		88,00
Mode		96
Std. Deviation		17,835
Minimum		49
Maximum		141
Sum		9682

Berdasarkan data di atas maka dapat diketahui bahwa didapat Skor terendah 49 dan skor tertinggi 141. Dari jumlah soal 29 dengan kasus 107. Nilai Rata-rata (Mean) = 90,49 dan Standard Deviasi = 17,835

4. Kinerja Guru

Pada variabel ini data di peroleh dari penyebaran angket kepada Guru SMK Karya Teknologi Jatilawang dan SMK Karya Teknologi Jatilawang. Untuk melihat distribusi data Kinerja Guru dilakukan dengan menggunakan *software Statistical Package for Social Science (SPSS)* versi 16.

Tabel. Distribusi data Kinerja Guru

Statistics		
Kinerja guru		
N	Valid	107
	Missing	1
Mean		85,91
Median		84,00
Mode		72
Std. Deviation		15,213
Minimum		48
Maximum		123
Sum		9192

Berdasarkan data di atas maka dapat diketahui bahwa didapat Skor terendah 48 dan skor tertinggi 123. Dari jumlah soal 27 dengan kasus 107. Nilai Rata-rata (Mean) = 85,91 dan Standard Deviasi = 15,213

Pengujian Persyaratan Analisa Data

Sebelum data dianalisa sesuai hipotesis yang disebutkan di depan, maka data tersebut harus memenuhi beberapa persyaratan yaitu distribusi datanya normal antara variabel bebas dengan terikat mempunyai hubungan yang linier. Adapun uji persyaratan analisa tersebut adalah sebagai berikut :

1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi linier berganda, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk mendeteksi apakah variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak dilakukan dengan analisis grafik.

Uji normalitas dengan menggunakan analisis grafik dilakukan dengan Uji Lilliefors dan Uji Kolmogorov-Smirnov dan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Dengan melihat tampilan grafik normal plot dapat terlihat bahwa data atau titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat dinyatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

- a. Uji Normalitas data Variabel Kompensasi Kerja.
- b. Uji Normalitas data Variabel Disiplin Guru.
- c. Uji Normalitas data Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah
- d. Uji Normalitas data Variabel Kinerja Guru

2. Uji Linieritas Data

Pengujian Linieritas data dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat mempunyai hubungan linier atau tidak sehingga memperjelas pengujian selanjutnya.

Pada penelitian ini uji linieritas dilakukan pada tiga variabel yaitu Kompensasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y), Disiplin Guru (X_2) Terhadap Kinerja Guru (Y) dan Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_3) terhadap Kinerja Guru (Y). Adapun hasil pengujian secara singkat dapat dijelaskan sabagai berikut :

- a. Kompensasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y).
- b. Disiplin Guru (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y).
- c. Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_3) terhadap Kinerja Guru (Y).

3. Uji Interkorelasi (Multikolinearitas)

Uji multikolinearitas dapat dideteksi dengan menghitung koefisien ganda dan membandingkannya dengan koefisien korelasi antar variabel bebas, uji multikolinearitas dengan SPSS dilakukan dengan uji regresi, dengan nilai patokan VIF (Variance Inflation Factor) dan koefisien korelasi antar variabel bebas.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh bukti bahwa Kompensasi Kerja, Disiplin Guru dan Kepemimpinan Kepala Sekolah secara bersama-sama maupun sendiri-sendiri mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Guru di SMK Karya Teknologi Jatilawang.

Hasil analisis uji normalitas Berdasarkan tabel dan grafik hasil uji Lilliefors dan Uji Kolmogorov-Smirnov Statistik Uji Lilliefors dan Uji Kolmogorov-Smirnov terdapat P value (Sig.) = 0.164 untuk data Kompensasi Kerja, P value (Sig.) = 0.200 untuk data Disiplin Guru dan P value (Sig.) = 0.200 untuk data Kepemimpinan Kepala Sekolah serta P value (Sig.) = 0.200 untuk data Kinerja Guru. Karena p value (Sig.) > 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa semua data diambil dari populasi yang berdistribusi normal.

Uji prasarat kedua, hasil perhitungan uji linieritas Kompensasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y) di peroleh Statistic Uji P value (Sig.) = 0.001, hasil perhitungan uji linieritas

PROSIDING SEMINAR NASIONAL

*“Penguatan Karakter Berbasis Literasi Ajaran Tamansiswa
Menghadapi Revolusi Industri 4.0”*

Yogyakarta, 28 September 2019

Disiplin Guru (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y) di peroleh Statistic Uji P value (Sig.) = 0.000 dan Hasil perhitungan uji linieritas Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_3) terhadap Kinerja Guru (Y) di peroleh Statistic Uji P value (Sig.) = 0.000. Karena $p < 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa ketiga data tersebut memiliki model regresi linear.

Uji hipotesis yang pertama berdasarkan hasil analisa diperoleh harga F_{hitung} sebesar 9,807 dengan nilai signifikansi (p value) = 0,000 yang lebih kecil dari dan taraf signifikan 0,05. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa F hitung lebih besar dari taraf signifikan dengan disimpulkan bahwa Kompensasi Kerja, Disiplin Guru dan Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru, atau dengan kata lain semakin tinggi Kompensasi Kerja, Disiplin Guru dan Kepemimpinan Kepala Sekolah semakin tinggi pula Kinerja Guru, begitu sebaliknya semakin rendah Kompensasi Kerja, Disiplin Guru dan Kepemimpinan Kepala Sekolah semakin tinggi pula Kinerja Guru.

Uji hipotesis yang kedua, berdasarkan hasil analisa didapat harga $r_{y1-2} = 0,205$ dengan harga taraf signifikan = 0,036 dapat diketahui bahwa r_{y1-2} lebih kecil dari taraf signifikan dinyatakan sangat signifikan. Jadi dapat disimpulkan bahwa Kompensasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru, atau dengan kata lain semakin tinggi Kompensasi Kerja semakin tinggi pula Kinerja Guru, begitu sebaliknya semakin rendah Kompensasi Kerja semakin tinggi pula Kinerja Guru.

Uji hipotesis yang ketiga, berdasarkan hasil analisa didapat harga $r_{y1-2} = 0,220$ dengan harga taraf signifikan = 0,024 dapat diketahui bahwa r_{y1-2} lebih kecil dari taraf signifikan dinyatakan sangat signifikan. Jadi dapat disimpulkan bahwa Disiplin Guru berpengaruh terhadap Kinerja Guru, atau dengan kata lain semakin tinggi Kompensasi Kerja semakin tinggi pula Kinerja Guru, begitu sebaliknya semakin rendah Disiplin Guru semakin tinggi pula Kinerja Guru.

Uji hipotesis yang keempat, berdasarkan hasil analisa didapat harga $r_{y1-2} = 0,229$ dengan harga taraf signifikan = 0,002 dapat diketahui bahwa r_{y1-2} lebih kecil dari taraf signifikan dinyatakan sangat signifikan. Jadi dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh terhadap Kinerja Guru, atau dengan kata lain semakin tinggi Kompensasi Kerja semakin tinggi pula Kinerja Guru, begitu sebaliknya semakin rendah Kepemimpinan Kepala Sekolah semakin tinggi pula Kinerja Guru.

Dari uraian di atas dapat diketahui bahwa hasil penelitian ini sesuai, bahwa Kompensasi Kerja, Disiplin Guru dan Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh terhadap Kinerja Guru di SMK Karya Teknologi Jatilawang.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dari penelitian yang telah dilakukan terhadap guru SMK Karya Teknologi Jatilawang dan karyawan dengan menggunakan taraf signifikansi 5 %, maka dapat disimpulkan hal sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi kerja yang didapat oleh guru terhadap kinerja guru. Jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru, atau dengan kata lain semakin tinggi Kompensasi Kerja semakin tinggi pula kinerja guru, begitu sebaliknya semakin rendah kompensasi kerja semakin tinggi pula kinerja guru.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin guru dalam melaksanakan tugasnya terhadap kinerja guru. Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin guru kerja berpengaruh terhadap kinerja guru, atau dengan kata lain semakin tinggi disiplin guru semakin tinggi

PROSIDING SEMINAR NASIONAL

*“Penguatan Karakter Berbasis Literasi Ajaran Tamansiswa
Menghadapi Revolusi Industri 4.0”*

Yogyakarta, 28 September 2019

pula kinerja guru, begitu sebaliknya semakin rendah disiplin guru semakin tinggi pula Kinerja Guru.

3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dalam sikap, keputusan dan teladannya terhadap kinerja guru. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru, atau dengan kata lain semakin tinggi kepemimpinan kepala sekolah semakin tinggi pula kinerja guru, begitu sebaliknya semakin rendah kepemimpinan kepala sekolah semakin tinggi pula Kinerja Guru.

Implikasi

Penelitian ini telah membuktikan bahwa kompensasi kerja yang diterima oleh guru berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini dapat digunakan sebagai dasar kebijakan sekolah untuk memperhatikan pendapatan berupa materi yang merupakan sumber nafkah bagi para guru.

Disiplin guru yang tinggi dan bertanggung jawab akan meningkatkan pencapaian kinerja yang maksimal bagi guru dalam mengajar. Karena diawali dengan disiplin yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik terutama dalam memberi teladan terhadap anak didik untuk dapat berdisiplin dan mendapatkan hasil yang memuaskan.

Kepala sekolah sebagai pimpinan merupakan sebuah sosok yang menginspirasi bagi para guru dalam melaksanakan tugasnya. Apabila kepala sekolah dapat memberi teladan yang baik maka akan mendorong para guru untuk meningkatkan kinerjanya.

Dengan demikian, kinerja guru sedikit banyak akan bergantung dari besarnya kompensasi yang didapat, disiplin guru dalam melaksanakan tugas dan kepemimpinan kepala sekolah yang inspiratif.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh maka diajukan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi Guru
 - a. Dalam menyikapi penerimaan kompensasi hendaklah guru dapat bersikap bijaksana dalam pembelanjannya. Sehingga dalam menjalankan tugas mengajar tidak terganggu hal-hal yang berkaitan dengan pendapatan, karena akan mempengaruhi kinerja guru dalam mendidik siswanya
 - b. Hendaklah guru selalu konsisten dalam menjaga kedisiplinan, terutama di hadapan para siswa.
 - c. Dalam menyikapi kebijakan kepala sekolah hendaklah guru berpikiran positif, yakinlah bahwa semua kebijakan dari kepala sekolah akan membawa kebaikan bagi kemajuan sekolah.
2. Bagi Kepala Sekolah
 - a. Kepala sekolah seharusnya aktif dalam memimpin sehingga akan mendorong guru untuk meningkatkan kinerjanya sehingga akan mempertahankan atau bahkan meningkatkan kemajuan sekolah.
 - b. Kepala sekolah hendaknya selalu bersikap adil dan bijaksana dalam mengelola anggaran sekolah terutama dalam pembagian gaji atau kompensasi yang diterima para guru.

PROSIDING SEMINAR NASIONAL

*“Penguatan Karakter Berbasis Literasi Ajaran Tamansiswa
Menghadapi Revolusi Industri 4.0”*

Yogyakarta, 28 September 2019

Daftar Pustaka

- Bambang Guritno dan Waridin (2005), *Pengaruh Persepsi Guru Mengenai Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja*. Yogyakarta Program Pasca Sarjana UNY
- Dessler, Gary. (1997). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Prenhalindo
- Fuchan, Arief. (1982). *Pengantar penelitian dalam pendidikan*. Surabaya: Usaha Nasional
- Handoko, T. Hani. (2000). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Haryono, Anung. (1998). *Analisis kebutuhan pelatihan/pembelajaran*. Jakarta : Program Pasca sarjana UKI
- Haryono (2009). *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Yogyakarta Program Pasca Sarjana UNY
- Hasibuan, Malayu S.P. (1997). *Manajemen sumber daya manusia*. , Jakarta: Gunung Agung.
- Harian Kompas 4 Oktober 2008
- Imron, Ali. (1995). *Pembinaan guru di Indonesia*. Jakarta : PT. Dunia Pustaka Jaya
- 16 Jurnal Pendidikan Penabur - No.04 / Th.IV/ Juli 2005 *Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru dan Kinerja Guru SMP*
- Ludlow, Ron & Fergus, Panton. (1996). *Komunikasi efektif*, terjemahan Deddy Jacobus. Yogyakarta : Andi Offset
- Lutfiah Nurlaela (2008:847-854) . *Kinerja Guru Setelah Sertifikasi*. Yogyakarta Program Pasca Sarjana UNY
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2001). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mulyasa (2004), *“Kurikulum Berbasis Kompetensi Konsep, Karakteristik, dan Implementasi”*, Cetakan keenam, Penerbit: PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Nasution, Sorimuda. (1986). *Didaktik asas-asas mengajar*. Bandung: Jemmars
- Nawawi, H., Hadari. (1990). *Administrasi personel : Untuk peningkatan produktivitas kerja*. Jakarta : CV Haji Mas Agung
- Newstrom W, John., dan Davis, Keith. (1997). *Organizational Behavior : Human Behavior at Work*. New Delhi : Mc. Graw-Hill Publishing Company Limited
- Owens, Robert G. (1981). Second Edition, *Organizational behavior in education*. Engle Wood Cliffs New Jersey: Prentice Hall, Inc
- Pidarta, M. (1999). *Pemikiran tentang supervisi pendidikan*. Jakarta : Bumi Aksara
- Robbins, S.P. (1994). *Essential of organizational behavior*. New Jersey : Prentice Hall International, Inc.
- Sasmoko. (2000). *Metode penelitian*. Jakarta: PPs UKI
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: C.V Mandar Maju
- Sudjana. (1992). *Metoda Statistika*, edisi kelima. Bandung: Tarsito
- Supeno, Hadi. (1995). *Potret Guru*, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta.
- Sugiono : 2000, *Statistik Untuk Penelitian*, Alfa Beta, Bandung.
- Suprihastuti Yuliningsih (2003) *“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru di SLTP Negeri 2 Purwokerto”*.

ISBN: 978-602-53231-3-3

Prodi Magister Manajemen Pendidikan
Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

749

PROSIDING SEMINAR NASIONAL

*“Penguatan Karakter Berbasis Literasi Ajaran Tamansiswa
Menghadapi Revolusi Industri 4.0”*

Yogyakarta, 28 September 2019

Tohardi, Ahmad. (2002). *Pemahaman praktis manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Mandar Maju
Usman, Moh. Uzer. (1950). *Menjadi guru profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

ISBN: 978-602-53231-3-3

*Prodi Magister Manajemen Pendidikan
Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa*
750