

HUBUNGAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, MOTIVASI BERPRESTASI DAN KOMPENSASI DENGAN KINERJA GURU SEKOLAH DASAR

Achmadi

PPs IKIP PGRI Semarang, Jl. Lingga No. 6 Dr. Cipto 50125
Telepon: 08156540573

Abstract: the objective of this research are to know: 1) correlation between leadership of school principal with teacher performance; 2) correlation between achievement motivation with teacher performance; correlation between compensation with teacher performance; 4) correlation between leadership of school principal, achievement motivation, and compensation with teacher performance. Population cover 215 teachers and 42 elementary school principal at Sub-district Bonang, District Demak, Central Java Province. Sample consist of 133 teacher and 23 school principal selected randomly with standard error of 5 %. Data collection is questioner. The research shows that: there is positive and significant correlation between leadership of school principal with teacher performance with significant value of $= 0,000 < 0,05$, t observation = 7,834 $>$ t table = 1,657, dan F observation = 61,337 $>$ F table 3,916; there is positive and significant correlation between achievement motivation with teacher performance with significant value of $= 0,025 < 0,05$, t observation = 2,270 $>$ t table = 1,657, dan F observation = 5,155 $>$ F table 3,916; there is positive and significant correlation between compensation with teacher performance with significant value of $= 0,000 < 0,05$, t observation = 5,428 $>$ t table = 1,657, dan F observation = 29,458 $>$ F table 3,916; there is positive and significant correlation between leadership of school principal, achievement motivation, and compensation with teacher performance with significant value of $= 0,000 < 0,05$, dan F observation = 25, 057 $>$ F table 3,916. Determination coefficient (R^2) is 0,614 showing that three of independent variable give contribution to teacher performance 61,4 %, while 38,6 % come from other variables.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar: 1) hubungan kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru; 2) hubungan motivasi berprestasi dengan kinerja guru; 3) hubungan kompensasi dengan kinerja guru; 4) hubungan kepemimpinan kepala sekolah, motivasi berprestasi, dan kompensasi secara bersama-sama dengan kinerja guru. Populasi penelitian ini adalah 215 guru dan 42 kepala sekolah sekolah dasar (SD) di Kecamatan Bonang, Kabupaten Demak, Jawa Tengah, sedangkan sampel penelitian adalah 133 guru dan 23 kepala sekolah yang ditentukan dengan teknik random sampling dengan tingkat kesalahan 5 %. Alat pengumpul data adalah angket. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa: terdapat hubungan positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru, ditunjukkan dengan nilai signifikansi $= 0,000 < 0,05$, t hitung = 7,834 $>$ t tabel = 1,657, dan F hitung = 61,337 $>$ F tabel 3,916; terdapat hubungan positif dan signifikan motivasi berprestasi dengan kinerja guru, ditunjukkan dengan nilai signifikansi $= 0,025 < 0,05$, t hitung = 2,270 $>$ t tabel = 1,657, dan F hitung = 5,155 $>$ F tabel 3,916; terdapat hubungan positif dan signifikan kompensasi dengan kinerja guru, ditunjukkan dengan nilai signifikansi $= 0,000 < 0,05$, t hitung = 5,428 $>$ t tabel = 1,657, dan F hitung = 29,458 $>$ F tabel 3,916; terdapat hubungan positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah, motivasi berprestasi, dan kompensasi dengan kinerja guru, ditunjukkan dengan nilai signifikansi $= 0,000 < 0,05$, dan F hitung = 25, 057 $>$ F tabel 3,916. Besarnya koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,614 menunjukkan bahwa ketiga variabel independen memberikan sumbangan kinerja guru sebesar 61,4 %, sedangkan 38,6 % dipengaruhi oleh variabel-variabel lain.

Kata-kata Kunci: kepemimpinan kepala sekolah, motivasi berprestasi, kompensasi dan kinerja guru.

PENDAHULUAN

Perkembangan arus globalisasi yang transparan telah membawa dampak yang positif bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Pada sisi lain, arus globalisasi juga telah membawa dampak atau pengaruh negatif pada tatanan kehidupan suatu bangsa. Indonesia sebagai bangsa yang besar, kini dihadapkan berbagai persoalan pembangunan yang tak kunjung selesai. Termasuk dalam bidang pendidikan. Globalisasi ini sangat mempengaruhi terhadap perkembangan pendidikan di Indonesia sehingga diperlukan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas.

Suatu organisasi dalam menjalankan aktifitasnya akan selalu berhadapan dengan manusia sebagai sumber daya yang dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang. Dengan berkembangnya manusia sebagai tenaga kerja tersebut akan mempengaruhi stabilitas dan kontinuitas organisasi, begitu pula sumber daya manusia (SDM) dalam dunia pendidikan.

Sumber daya manusia unggul merupakan persyarat utama bagi terwujudnya bangsa dan negara yang maju. Berapa besar sumber daya alam (SDA), modal sarana prasarana yang tersedia, pada akhirnya ditangan SDM yang handal sajalah target pembangunan bangsa dan negara dapat tercapai. Dalam perspektif berpikir seperti ini, suatu bangsa tak dapat mencapai kemajuan tanpa adanya suatu sistem pendidikan yang baik.

Untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas SDM dalam dunia pendidikan, sekolah merupakan salah satu organisasi pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan nasional. Keberhasilan tujuan pendidikan di sekolah tergantung pada sumber daya manusia yang ada di sekolah tersebut yaitu kepala sekolah, guru, siswa, pegawai tata usaha, dan tenaga pendidik lainnya. Selain itu harus didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai.

Guru merupakan salah satu SDM yang berada di sekolah. Kinerja guru di sekolah mempunyai peran penting dalam pencapaian tujuan sekolah. Masalah kinerja menjadi sorotan berbagai pihak, kinerja guru akan dirasakan oleh siswa atau orang tua siswa. Berbagai usaha dilakukan untuk mencapai kinerja yang baik. Perhatian pemerintah terhadap pendidikan sudah dilaksanakan anggaran pendidikan 20 % yang diamanatkan Undang-Undang. Maka kinerja guru tentunya akan menjadi perhatian semua pihak. Guru harus benar-benar kompeten dibidangnya dan guru juga harus mampu mengabdikan secara optimal. Kinerja guru yang optimal dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal.

Keberhasilan suatu sekolah ditentukan oleh berbagai faktor, diantaranya kepemimpinan kepala sekolah. Wahjosumidjo (1994: 19) mengemukakan bahwa : “Kepemimpinan adalah proses dalam mempengaruhi kegiatan-kegiatan seseorang atau

kelompok dalam usahanya mencapai tujuan di dalam suatu situasi tertentu”. Sagala (2010: 88) mengungkapkan bahwa kepala sekolah diberi tugas dan tanggung jawab mengelola sekolah, menghimpun, memanfaatkan, dan menggerakkan seluruh potensi sekolah secara optimal untuk mencapai tujuan.

Kepala sekolah selalu berupaya mencurahkan kemampuannya dalam menjalankan tugasnya untuk mencapai tujuan. Kemampuan yang harus dimiliki seorang pemimpin dalam hal ini kepala sekolah adalah kepribadian yang menjadi teladan bagi bawahannya, kemampuan memotivasi, pengambilan keputusan, komunikasi dan pendelegasian wewenang.

Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja guru adalah motivasi berprestasi. Seorang guru dapat bekerja secara profesional jika pada dirinya terdapat motivasi berprestasi yang tinggi. Guru yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi biasanya akan melaksanakan tugasnya dengan penuh semangat dan energik, karena ada motif-motif atau tujuan tertentu yang melatarbelakangi tindakan tersebut. Motif itulah sebagai pendorong yang memberi kekuatan kepadanya, sehingga ia mau dan rela bekerja keras. Hal ini sesuai dengan pendapat Gibson dan Stoner yang dikemukakan oleh Notoatmodjo (2009: 125) bahwa motivasi merupakan faktor yang mempengaruhi dalam kinerja seorang karyawan atau tenaga kerja.

Selain faktor kepemimpinan kepala sekolah, komponen yang penting diantara komponen-komponen yang dikemukakan di atas adalah komponen guru, terutama yang berkenaan dengan kinerja dalam menampilkan kemampuan profesionalnya. Dalam hal ini guru perlu diperhatikan agar puas dalam menyampaikan proses pembelajaran di kelas dan puas dengan hasil yang dicapai siswa. Kualitas guru akan dicapai apabila dapat dipenuhinya kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan oleh guru. Kebutuhan guru yang sangat mendasar adalah kebutuhan kompensasi, dimana seperti dijelaskan Notoatmodjo (2009: 143) bahwa pemberian kompensasi bukan semata-mata didasarkan sebagai imbalan atas pengorbanan waktu, tenaga dan pikiran karyawan terhadap organisasi, melainkan juga untuk merangsang dan meningkatkan gairah kerja. Pemberian kompensasi harus sesuai dengan harapan seorang guru dalam menjalankan tugasnya. Kompensasi yang diberikan kepada guru akan membuat guru termotivasi dan merasa puas atas perilaku organisasi karena dipenuhi hak-haknya, seperti tercantum pada Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, pasal 14 tentang Hak dan Kewajiban Guru, antara lain disebutkan bahwa: guru berhak memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial

Sejalan dengan uraian di atas, maka kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan perlu berupaya mengelola guru sebaik mungkin agar terwujud guru yang memiliki kinerja

tinggi. Guru yang memiliki motivasi berprestasi tentu akan selalu berpikir dinamis, memiliki tanggung jawab, bekerja keras untuk mencapai keberhasilan dan memiliki keinginan untuk mengerjakan sesuatu secara lebih baik dari sebelumnya. Kompensasi sebagai akibat adanya kesesuaian harapan guru yang timbul dengan imbalan yang sesuai yang dapat meningkatkan kinerja guru baik berupa finansial maupun non-finansial

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian “Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Berprestasi dan Kompensasi dengan Kinerja Guru Sekolah Dasar”.

Berdasarkan identifikasi di atas dan batasan masalah tersebut di atas, rumusan masalah yang diajukan adalah (1) apakah ada hubungan kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru sekolah dasar ?, (2) apakah ada hubungan motivasi berprestasi dengan kinerja guru sekolah dasar ?, (3) apakah ada hubungan kompensasi dengan kinerja guru sekolah dasar ?, (4) apakah ada hubungan kepemimpinan kepala sekolah, motivasi berprestasi dan kompensasi secara bersama-sama dengan kinerja guru sekolah dasar.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar hubungan (1) kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru sekolah dasar, (2) motivasi berprestasi dengan kinerja guru sekolah dasar, (3) kompensasi dengan kinerja guru sekolah dasar, (4) kepemimpinan kepala sekolah, motivasi berprestasi dan kompensasi secara bersama-sama dengan kinerja guru sekolah dasar.

METODE

Penelitian ini adalah *ekspose facto* yaitu pengamatan dilakukan setelah kejadian lewat (Arikunto, 2010: 17) dengan variable X1 adalah Kepemimpinan Kepala Sekolah, X2 adalah Motivasi Berprestasi Guru, X3 adalah Kompensasi dari kepala sekolah, dan Y adalah Kinerja Guru.

Populasi dalam penelitian ini adalah kepala sekolah dan guru PNS SD di Kecamatan Bonang, Kabupaten Demak, Jawa Tengah yang jumlahnya 42 (empat puluh dua) kepala sekolah dan 215 (dua ratus lima belas) guru (data UPTD Kecamatan Bonang). Pengambilan sampel akan menggunakan tehnik pengambilan sampel *random sampling* (Sugiyono, 2009: 65). Untuk memperoleh sampel minimal yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan cara mengikuti ketentuan yang dikemukakan oleh Isaac dan Michael, sehingga diperoleh sampel sebanyak 133 (seratus tigapuluh tiga) guru dan 23 (dua puluh tiga) kepala sekolah.

Alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang terdiri dari empat bagian yaitu angket yang berisi tentang kepemimpinan kepala sekolah, motivasi berprestasi, kompensasi, dan angket kinerja guru yang akan diisi oleh guru sebagai responden. Teknik pengumpulan data dengan cara ini yaitu dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden untuk dijawab dengan memilih salah satu jawaban yang disediakan.

Penelitian ini menggunakan validitas internal, karena peneliti ingin mengetahui valid atau tidaknya instrumen berdasarkan kevalidan soal setiap butir dengan mengembangkan teori-teori yang telah ada. Adapun sampel untuk uji coba tersebut sebanyak 30 orang. Data yang diperoleh dari pengujian ini kemudian ditabulasikan dan hasilnya dianalisis dengan menggunakan bantuan SPSS versi 19.

Uji prasyarat tentang normalitas data, autokorelasi, heterokedastisitas, multikolinearitas, dan uji linieritas, dilakukan dengan bantuan SPSS versi 19. Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis korelasi sederhana, korelasi ganda, korelasi parsial, regresi berganda dengan bantuan SPSS versi 19.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil deskriptif persentase variabel kepemimpinan kepala sekolah dengan persentase sebesar 77,29% termasuk dalam kategori tinggi. Hasil analisis deskriptif variabel kepemimpinan kepala sekolah memberi makna bahwa kepemimpinan kepala sekolah sudah hampir sesuai dengan harapan para guru, sehingga para guru memberikan penilaian yang tinggi terhadap kepemimpinan kepala sekolah.

Dari hasil deskriptif persentase variabel motivasi berprestasi dengan persentase sebesar 70,24% termasuk dalam kategori tinggi.

Dari hasil deskriptif persentase variabel kompensasi dengan persentase sebesar 77,01% termasuk dalam kategori tinggi.

Hasil deskriptif persentase variabel kinerja guru dengan persentase sebesar 78,67% termasuk dalam kategori tinggi.

Uji normalitas menunjukkan nilai Kolmogorov-Smirnov adalah 1,204 dan signifikan pada 0,110 hal ini berarti H_0 diterima karena nilai signifikansinya = 0,110 di atas 0,05 atau 5% yang berarti data residual terdistribusi normal.

Berdasarkan uji autokorelasi, nilai DW 1,289, nilai ini dibandingkan dengan nilai tabel dengan menggunakan nilai signifikansi 5%, jumlah sampel 128 (n) dan jumlah variabel

independen 3 ($k=3$), maka $dl=1,539$ dan $du=1,638$. Oleh karena nilai DW 1,289 lebih besar dari 0 dan kurang dari dl , maka dapat disimpulkan tidak ada autokorelasi positif.

Berdasarkan uji heteroskedastisitas, dari grafik scatterplots terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Berdasarkan uji multikolinearitas, besaran korelasi antara variabel independen tampak hanya variabel X1 yang mempunyai korelasi cukup tinggi dengan variabel X3 yaitu -0,519 atau 51,9 %, oleh karena masih dibawah 95 % (Ghozali, 2011: 108) maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolonieritas.

Berdasarkan uji linieritas Y atas X1 adalah 0,000 kurang dari 0,05 , angka probabilitas untuk Y atas X2 adalah 0,035 kurang dari 0,005 dan Y atas X3 adalah 0,000 kurang dari 0,05 maka dikatakan varian Y atas X1, Y atas X2 dan Y atas X3 adalah linier.

Hipotesis penelitian yang diuji berbunyi ada hubungan yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru sekolah dasar. Berdasarkan uji signifikansi variabel kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru diperoleh $r_{hitung} = 0,572$, $t_{hitung} 7,832$ dengan signifikansinya 0,000 maka terdapat korelasi positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru. Dari persamaan regresi $Y = 76,727 + 0,572X1$ menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu unit kepemimpinan kepala sekolah akan menyebabkan kenaikan kinerja guru sebesar 0,572 unit pada konstan 76,727. Adapun besarnya varian kinerja guru yang dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah adalah 32,7 % (lihat *rsquare*), sisanya 67,3 % dipengaruhi oleh faktor lain.

Hipotesis penelitian yang diuji berbunyi ada hubungan yang signifikan antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru sekolah dasar. Berdasarkan uji signifikansi variabel motivasi berprestasi dengan kinerja guru diperoleh $r_{hitung} = 0,198$, $t_{hitung} 2,270$ dengan signifikansinya 0,025 maka terdapat korelasi positif dan signifikan antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru. Dari persamaan regresi $Y = 178,364 + 0,198X2$ menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu unit motivasi berprestasi akan menyebabkan kenaikan kinerja guru sebesar 0,198 unit pada konstan 178,364. Adapun besarnya varian kinerja guru yang dipengaruhi oleh motivasi berprestasi adalah 3,9 % (lihat *rsquare*), sisanya 96,1 % dipengaruhi oleh faktor lain.

Hipotesis penelitian yang diuji berbunyi ada hubungan yang signifikan antara Kompensasi dengan kinerja guru sekolah dasar. Berdasarkan uji signifikansi variabel kompensasi dengan kinerja guru diperoleh $r_{hitung} = 0,435$, $t_{hitung} 5,428$ dengan signifikansinya 0,000 maka terdapat korelasi positif dan signifikan antara kompensasi dengan

kinerja guru. Dari persamaan regresi $Y = 114,755 + 0,435X_3$ menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu unit kompensasi akan menyebabkan kenaikan kinerja guru sebesar 0,435 unit pada konstan 114,755. Adapun besarnya varian kinerja guru yang dipengaruhi oleh kompensasi adalah 18,9 % (lihat *rsquare*), sisanya 81,1 % dipengaruhi oleh faktor lain.

Hipotesis penelitian yang diuji berbunyi ada hubungan yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah, motivasi berprestasi dan kompensasi secara bersama-sama dengan kinerja guru sekolah dasar. Berdasarkan uji signifikansi variabel kepemimpinan kepala sekolah, motivasi berprestasi dan kompensasi secara bersama-sama dengan kinerja guru diperoleh F hitung 25,057 dengan signifikansinya 0,000 maka terdapat korelasi positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah, motivasi berprestasi dan kompensasi secara bersama-sama dengan kinerja guru. Dari persamaan regresi $Y = 90,264 + 0,461X_1 + 0,155X_2 + 0,190X_3$, menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu unit kepemimpinan kepala sekolah, motivasi berprestasi dan kompensasi secara bersama-sama akan menyebabkan kenaikan kinerja guru sebesar $(0,461 + 0,155 + 0,190)$ unit pada konstan 90,264. Adapun besarnya varian kinerja guru yang dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi berprestasi dan kompensasi secara bersama-sama adalah 37,7 % (lihat *rsquare*), sisanya 62,3 % dipengaruhi oleh faktor lain.

- Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru.

Aplikasi konsep kompetensi kepala sekolah yang digariskan dalam Permendiknas No 13 tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah dikaitkan dengan hasil penelitian dapat disajikan bahwa rata-rata keterlaksanaan indikator persepsi guru kepada kepala sekolah berada pada kategori sedang hal ini menjelaskan bahwa masih terdapat kompetensi kepala sekolah yang belum terlaksana secara optimal adalah kompetensi supervisi. Kompetensi supervisi merupakan kompetensi yang penting yang harus dikuasai oleh seorang kepala sekolah dalam rangka mewujudkan tujuan sekolah sebagai kegiatan pembelajaran, sehingga aktivitas organisasi sekolah bermuara pada pencapaian efisiensi dan efektivitas pembelajaran. Hal ini sejalan dengan pendapat Mulyasa (2009: 111) salah satu tugas kepala sekolah adalah supervisor yaitu mensupervisi pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kependidikan agar pencapaian pembelajaran lebih efisien dan efektifitas.

Dari hasil penelitian juga diperoleh bahwa kemampuan kepala sekolah dalam melakukan supervisi memiliki hubungan dengan kinerja guru. Hal ini karena banyak aspek-aspek keberhasilan peningkatan potensi guru yang berkaitan erat dengan bagaimana keberhasilan kepala sekolah dalam melaksanakan supervisi di sekolah. Hal ini sejalan dengan pendapat Sahertian (2008: 19) supervisi memberikan layanan dan bantuan untuk meningkatkan kualitas

mengajar guru di kelas yang pada gilirannya untuk meningkatkan kualitas belajar siswa. Bukan saja untuk memperbaiki kemampuan mengajar tapi juga untuk mengembangkan potensi kualitas guru.

Pada prinsipnya setiap tenaga kependidikan harus disupervisi secara periodik dalam melaksanakan tugasnya. Jika jumlah guru cukup banyak, maka kepala sekolah dapat meminta bantuan wakilnya atau guru senior untuk melaksanakan supervisi. Keberhasilan kepala sekolah sebagai supervisor antara lain dapat meningkatnya kesadaran tenaga kependidikan untuk meningkatkan kinerjanya dan meningkatnya ketrampilan tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugasnya.

- Hubungan Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Guru.

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa variabel motivasi berprestasi guru memberikan hubungan yang signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian diyakini bahwa motivasi berprestasi yang dimiliki oleh guru digunakan sebagai indikator terhadap kinerja guru.

Menurut Notoatmodjo (2009: 116) motivasi berprestasi adalah suatu dorongan yang ada pada setiap manusia untuk mencapai hasil kegiatannya atau hasil kerjanya secara maksimal. Secara naluri setiap orang mempunyai kebutuhan untuk mengerjakan atau melakukan kegiatannya lebih baik dari sebelumnya, dan bila mungkin untuk lebih baik dari orang lain. Namun dalam realitasnya, untuk berprestasi atau mencapai hasil kegiatannya lebih baik dari sebelumnya, banyak kendalanya. Justru kendala yang dihadapi dalam mencapai prestasi inilah yang mendorongnya untuk berusaha mengatasinya serta memelihara semangat kerja yang tinggi, dan bersaing mengungguli orang lain.

Motivasi berprestasi guru dalam penelitian ini masih rendah, dikarenakan berbagai faktor yang mempengaruhi motivasi. Motivasi sebagai produk proses batin atau proses psikologi yang terjadi pada diri seseorang, sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Disamping faktor eksternal seperti lingkungan kerja, kepemimpinan kepala sekolah juga ditentukan faktor-faktor internal yang melekat pada setiap orang, seperti pembawaan, tingkat pendidikan, pengalaman masa lampau, keinginan atau harapan masa depan (Wahjosumidjo, 1994: 420). Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi di atas bila dilihat dari keadaan guru SD di kecamatan Bonang antara lain lingkungan kerja yang tidak mendukung karena tempatnya di pedesaan yang jauh dari tempat tinggalnya, serta tingkat pendidikan, karena banyak guru-guru yang belum berkualifikasi sarjana (S-1) yang sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005 pasal 29 menyebutkan pendidik pada SD/MI atau bentuk lain yang

sederaat memiliki: kualifikasi akademik pendidikan minimal diploma empat (D-IV) atau sarjana (S-1).

Dari hasil penelitian diperoleh bahwa motivasi berprestasi guru memiliki hubungan dengan kinerja guru. Hal ini karena banyak aspek-aspek keberhasilan kinerja guru yang berkaitan erat dengan motivasi berprestasi. Hal ini sejalan dengan pendapat Notoatmodjo (2009: 116) di dalam dunia kerja atau organisasi, motivasi berprestasi ditampakkan atau diwujudkan dalam perilaku kerja atau kinerja yang tinggi, selalu ingin bekerja lebih baik dari sebelumnya atau lebih baik dari orang lain.

- Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Guru.

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa variabel kompensasi yang diberikan kepala sekolah memberikan hubungan yang signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian diyakini bahwa kompensasi yang diberikan kepala sekolah digunakan sebagai indikator terhadap kinerja guru.

Menurut Simamora (2001: 540) pemberian kompensasi merupakan fungsi strategik sumber daya manusia yang mempunyai imbas signifikan atas fungsi-fungsi sumber daya manusia lainnya. Kompensasi juga mempengaruhi keseluruhan strategi organisasi karena kompensasi mempunyai pengaruh kuat atas kepuasan kerja.

Dari hasil penelitian ini kompensasi yang diberikan kepala sekolah pada taraf sedang karena kepala sekolah belum banyak memahami tentang kompensasi yang diberikan kepala sekolah kepada guru, yang banyak diketahui kepala sekolah hanya kompensasi yang berhubungan dengan gaji serta tunjangan-tunjangan yang lain yang sudah diberikan oleh pemerintah.

Dari hasil penelitian juga diperoleh bahwa kompensasi berhubungan dengan kinerja. Hal ini sejalan dengan pendapat Handoko (2008: 157) kompetensi hendaknya mendorong perilaku-perilaku yang diinginkan. Prestasi kerja yang baik, pengalaman, kesetiaan, tanggung jawab baru dan perilaku-perilaku lain dapat dihargai melalui rencana kompensasi yang efektif.

- Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Berprestasi dan Kompensasi secara bersama-sama dengan Kinerja Guru.

Hasil penelitian diperoleh bahwa masih terdapat variabel-variabel tersebut memberikan sumbangan terhadap kinerja guru dalam kategori sedang dan juga ada variabel dalam kategori rendah yaitu motivasi berprestasi walaupun secara bersama-sama memberikan sumbangan terhadap kinerja guru dalam kategori kuat. Indikator keberhasilan kinerja guru

masih perlu diperhatikan yaitu pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional. Hal ini sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan pasal 28 menyatakan kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi sosial. Kinerja guru selama ini terkesan tidak optimal. Guru melaksanakan tugasnya hanya sebagai kegiatan rutin. Institusi yang membina kinerja guru belum jelas, apakah sepenuhnya oleh pemerintah (LPMP) atau organisasi profesi guru. Meski demikian masih banyak guru melaksanakan tugas dengan penuh keikhlasan dan penuh semangat, karena sudah menjadi tanggung jawab hidupnya.

Pengaruh tersebut sejalan dengan Notoatmodjo (2009: 124) bahwa keberhasilan suatu institusi atau organisasi ditentukan oleh dua faktor utama, yakni sumber daya manusia, tenaga kerja dan sarana prasarana atau fasilitas. Dari kedua faktor utama tersebut sumber daya manusia atau tenaga kerja lebih penting dari pada sarana dan prasarana pendukung. Secanggih dan selengkap apapun yang dimiliki oleh sekolah tanpa adanya sumber daya yang handal, maka niscaya sekolah tersebut tidak akan berhasil mewujudkan visi, misi dan tujuan sekolah. Kualitas sumber daya manusia (kepala sekolah, guru dan tenaga kependidikan) tersebut diukur dari kinerja tersebut atau produktifitasnya.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan sebagai berikut. *Pertama*, kepemimpinan kepala sekolah berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja guru sekolah dasar di kecamatan Bonang, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hubungan positif ini berarti apabila kepemimpinan kepala sekolah meningkat maka kinerja guru juga akan meningkat.

Kedua, motivasi berprestasi berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja guru sekolah dasar di kecamatan Bonang, dengan nilai signifikansi sebesar 0,025 lebih kecil dari 0,05. Hubungan positif ini berarti apabila motivasi berprestasi guru meningkat maka kinerja guru juga akan meningkat.

Ketiga, kompensasi berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja guru sekolah dasar di Kecamatan Bonang, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hubungan positif ini berarti apabila kompensasi yang diberikan guru meningkat maka kinerja guru juga akan meningkat.

Keempat, hubungan kepemimpinan kepala sekolah, motivasi berprestasi, dan kompensasi secara bersama-sama berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja guru

sekolah dasar di kecamatan Bonang, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hubungan positif ini berarti apabila kepemimpinan kepala sekolah, motivasi berprestasi guru dan kompensasi yang diberikan guru secara bersama-sama meningkat maka kinerja guru juga akan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, Moehamad Idoeh. 2003. *Administrasi Pendidikan dan Manajemen Biaya Pendidikan*. Bandung: CV Alfabeta.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- As-Suqaidan, Thariq, M. Faishol Umar Basyarahil. 2005. *Melahirkan Pemimpin Masa Depan*. Jakarta: Gema Insani.
- Culsum, Umi. 2010. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Surabaya: Kashiko
- Ghozali, Imam, 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*, Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta
- Hartono. 2009. *Statistik untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hasibuhan, Malayu, S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Indrafachrudhi, Soekarto. 1993. *Mengantar Bagaimana memimpin Sekolah yang Baik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Ivancevich, Jhon, M. Robert Konopashe. Michael T. Matteson. 2006. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara, A. 2001. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Muhaimin. 2009. *Rekonstruksi Pendidikan Islam*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Mukhtar dan Iskandar. 2009. *Orientasi Baru Supervisi Pendidikan*. Jakarta: GP Press.
- Mulyasa, E. 2009. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. 2009. Jakarta: Sinar Grafika
- Poerwodarminto. 1993. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka
- Pohan, AH. 2010. *A Smart Leader*. Yogyakarta: Penerbit Pustaka Grhatama.
- Riduwan. 2010. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.

- Robbins, Stephen, P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- Sagala, Syaiful. 2010. *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sahertian, Piet A. 2008. *Konsep Dasar & Teknik Supervisi Pendidikan*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Sallis, Edward. 2010. *Total Quality Management in Education*. Yogyakarta: IRCiSoD.
- Santoso, Purbayu Budi dan Ashari. 2005. *Analisis Statistik dengan MS. Excel dan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit ANDI Yogyakarta.
- Sardiman. 1986. *Interaksi & Motivasi belajar Mengajar*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Simanora, Henry. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Soegito, AT. 2011. *Kepemimpinan Manajemen Berbasis Sekolah*. Semarang: UPT UNNES Press
- Sujana. 2002. *Metoda Statistika*. Bandung: Penerbit Tarsito
- Sugiyono. 2009. *Statistik Untuk penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.
-2006. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sukmadinata, Nana Saodih. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Trianto dan Titik Triwulan Tutik. 2006. *Tinjauan Yuridis Hak Serta kewajiban Pendidik Menurut UU Guru dan Dosen*. Jakarta: Prestasi Pustaka
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 tentang *Pokok-Pokok Kepegawaian*, 2008. Jakarta: Sinar Grafika
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang *Sistem Pendidikan Nasional*, 2008. Jakarta: Sinar Grafika.
- Wahjosumidjo. 1994. *Kiat Kepemimpinan dalam Teori dan Praktek*. Jakarta: PT Harapan Masa.
- Wirjana, Bernadine, R. Susilo Supardo. 2005. *Kepemimpinan Dasar-Dasar Pengembangannya*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Yukl, Gary. 1998. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: Prenhallindo

<http://akhmadsudrajat.files.wordpress.com/2009/01/pp-no-tahun-2008.tentang-guru.pdf>