

## Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Guru

Imam Muhtadin

Email: [imammuhtadinimammuhtadin@gmail.com](mailto:imammuhtadinimammuhtadin@gmail.com)

### ABSTRAK

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kompensasi terhadap motivasi kerja. Penelitian ini menggunakan metode uji kompetensi dan data analisis jalur (path analysis). Pemilihan sampel itu diambil dari populasi berjumlah 144 guru SMK Swasta yang ada di Kota Tangerang Selatan. Data di dapat dari hasil penyebaran kuesioner kepada 106 responden dengan memberikan skor pada setiap jawaban sesuai dengan Skala Likert. Hasil penelitian: Kepemimpinan Kepala Sekolah (X) berpengaruh terhadap motivasi kerja (Y1) dengan koefisien jalur sebesar 0.411; Kompensasi (X2) berpengaruh terhadap motivasi kerja (Y1) dengan koefisien jalur sebesar 0.449.

**Kata Kunci** : Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kinerja

### ABSTRACT

The purpose of the study was to find out the influence of the principal's leadership and compensation on work motivation. This research uses competency test methods and path analysis data. The sample selection was taken from a population of 144 private vocational school teachers in South Tangerang City. The data can be obtained from the results of the distribution of questionnaires to 106 respondents by giving a score on each answer according to the Likert Scale. Research results: Principal leadership (X) affects work motivation (Y1) with a path coefficient of 0.411; Compensation (X2) affects work motivation (Y1) with a path coefficient of 0.449.

**Keywords** : Principal Leadership, Compensation, Work Motivation and Performance of English Teachers

### Pendahuluan

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 pasal 20 (a) Tentang Guru dan Dosen, mengamanatkan bahwa guru diharuskan untuk merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Tugas pokok guru yang diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar serta tugas-tugas guru dalam kelembagaan merupakan bentuk kinerja guru. Apabila kinerja guru meningkat, maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kualitas keluaran atau *output*-nya.

Mengingat pentingnya peran guru dalam menentukan kualitas pendidikan. Berbagai upaya telah dilakukan dalam rangka meningkatkan kualitas guru, baik melalui pendidikan, pelatihan, maupun program lain termasuk sertifikasi. Namun pada kenyataannya, dilapangan masih ada guru yang belum memenuhi kriteria

kelayakan mengajar. Seperti kurangnya pengetahuan guru mengenai merencanakan dan mempersiapkan materi pelajaran dengan baik.

Menurut Mathis dan Jackson (2008: 82) banyak kajian telah dilakukan untuk meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru dalam proses pembelajaran. Tinggi rendahnya kinerja guru tidak hanya tergantung pada faktor eksternal guru, melainkan juga tergantung pada faktor internal guru. Faktor eksternal yang dapat mempengaruhi diantaranya kepemimpinan, lingkungan kerja, pendidikan, organisasi dan masih banyak lagi. Selain itu faktor internal seperti motivasi dan kompensasi juga turut berpengaruh dalam mendorong kinerja mengajar para guru.

Menurut Sunardi (2010: 9) motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Motivasi merupakan salah satu unsur terlaksananya suatu kegiatan dalam organisasi atau lembaga. Sebab, serendah atau setinggi apa pun tujuan organisasi bila tidak ada motivasi maka tidaklah akan mungkin tercapai tujuan yang diharapkan. Motivasi merupakan keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan mengarahkan dan menyalurkan perilaku ke arah pencapaian kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan.

Selain kemampuan kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi seperti yang telah disebutkan di atas, kompensasi juga berpengaruh terhadap kinerja guru. Pemberian kompensasi merupakan salah satu unsur yang perlu diperhatikan dalam fungsi operasional manajemen sumber daya manusia, karena tujuan manusia dalam bekerja adalah untuk mendapatkan imbalan guna memenuhi kebutuhan hidupnya, termasuk juga guru. Kompensasi tersebut dapat berupa uang ataupun kepuasan yang diperoleh dari lingkungan psikologis dimana guru itu bekerja.

Berdasarkan wawancara dari salah seorang guru yang mengajar di SMK Swasta di Kota Tangerang Selatan pada Tanggal 6 Agustus 2018 mengatakan bahwa dia menerima gaji sebesar Rp. 1.440.000,- tiap bulan dengan beban tugas 24 mengajar setiap minggu. Sekedar diketahui saja, bahwa untuk memperoleh 24 jam mengajar itu pun tidak mudah. Maksudnya, paling tidak guru tersebut harus punya jadwal tatap muka 4 jam per minggu dengan 6 kelas paralel yang diajar. Sedangkan realita yang ada, banyak juga guru yang hanya sedikit tatap muka dalam seminggu (seperti guru pelajaran Olahraga, Agama, Kesenian, dll), dengan begitu tidak menutup kemungkinan ada guru yang cuma sebagian 6 jam, 12 jam, 18 jam seminggu. Untuk mengetahui berapa besaran gajinya, tinggal dikalikan Rp 60.000,

Menurut Undang-Undang No 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah mengamanatkan tanggung jawab pendidikan setingkat SMA-SMK berada dalam ruang lingkup Pemerintah Provinsi. Pemerintah Kota Tangerang Selatan melalui Dinas Pendidikan telah melakukan pembangunan gedung dan sarana prasarana sekolah diwilayahnya dalam upaya mengembangkan mutu pendidikan serta sumber daya manusia yang handal dan berdaya saing. Pembangunan ini juga diharapkan bisa membuat Kota Tangerang Selatan menjadi kota cerdas yang berkualitas dan berdaya saing dengan basis teknologi inovasi.

Kota Tangerang Selatan memiliki 72 Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Swasta dan 7 Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri yang tersebar di 7 Kecamatan Kota Tangerang Selatan. Melihat jumlah sekolah swasta yang berada di wilayah Kota Tangerang Selatan cukup besar membuat daya saing antara lembaga pendidikan tingkat menengah kejuruan di Kota Tangerang Selatan semakin tinggi dalam memperoleh peserta didik setiap tahun ajaran baru. Untuk itu setiap lembaga pendidikan harus meningkatkan kinerjanya dalam upaya menarik perhatian

masyarakat, khususnya calon orangtua siswa agar memilih lembaga pendidikan yang dianggap paling sesuai.

Pada penelitian Bungawati (2016) dengan jurnal yang berjudul *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMKN 7 Makassar*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, hal ini berarti bahwa semakin baik peran pemimpin maka kinerja guru akan semakin baik. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, hal ini berarti bahwa semakin baik motivasi kerja maka kinerja guru akan semakin baik. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, hal ini berarti bahwa semakin baik disiplin kerja maka kinerja guru akan semakin baik.

### **Metode**

Menurut Sugiyono (2014: 6) menyatakan bahwa metode penelitian dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan dan dibuktikan suatu pengetahuan tertentu sehingga dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah.

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka-angka. Menurut Suharsimi Arikunto (2006: 12) penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya.

Menurut Margono yang ditulis dalam Ahmad Tanzeh (2009: 100) menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif adalah suatu penelitian yang lebih banyak menggunakan logika hipotesis verifikasi yang dimulai dengan berfikir deduktif untuk menurunkan hipotesis kemudian melakukan pengujian di lapangan dan kesimpulan atau hipotesis tersebut ditarik berdasarkan data empiris.

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode survei bertujuan untuk memperoleh fakta dengan menganalisa gejala yang ada dan mencari kelengkapan secara aktual.

Menurut Nana Sukmadinata (2008: 56) penelitian survei adalah penelitian dengan memberi suatu batas yang jelas tentang data. Karena pengaruh yang dimaksud disini adalah suatu daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang, benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang.

Sedangkan menurut Edy Supriyadi (2014: 9) metode penelitian survei adalah suatu bentuk teknik penelitian dimana informasi dikumpulkan dari sejumlah sampel beberapa orang, melalui pertanyaan-pertanyaan. Survei dilakukan terhadap guru di SMK Swasta Kota Tangerang Selatan. Hubungan kausal yang dijelaskan pada penelitian ini adalah Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompensasi, Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Guru.

### **Hasil dan Pembahasan**

#### **Pengertian Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Menurut Donni Juni Priansa (2014: 49) kepala sekolah tersusun dari dua kata yaitu kepala dan sekolah. Kepala dapat diartikan sebagai ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau lembaga. Sekolah merupakan sebuah lembaga tempat bernaungnya peserta didik untuk memperoleh pendidikan formal. Secara sederhana, kepala sekolah dapat didefinisikan sebagai tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin sekolah tempat diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadinya interaksi antara guru yang memberi

pelajaran dan peserta didik yang menerima pelajaran. Maksud memimpin tersebut adalah *Leadership*, yaitu kemampuan untuk menggerakkan sumber daya, baik internal maupun eksternal, dalam rangka mencapai tujuan sekolah dengan lebih optimal.

Mulyasa (2003: 126) menyatakan kepala sekolah merupakan motor penggerak, penentu arah kebijakan sekolah yang akan menentukan bagaimana tujuan-tujuan sekolah dan pendidikan pada umumnya direalisasikan. Kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan yang sangat penting. Dikatakan sangat penting karena lebih dekat dan langsung berhubungan dengan pelaksanaan program pendidikan di masing-masing sekolah.

Berdasarkan beberapa pendapat yang diungkapkan diatas kepala sekolah yang berhasil dalam memimpin sekolah harus memahami organisasi yang kompleks dan unik, serta mampu melaksanakan perannya secara efektif dalam memimpin sekolah.

### **Peran dan Fungsi Kepala Sekolah**

Peran kepala sekolah sangat penting bagi guru dan peserta didik, dalam mengembangkan mutu pendidikan di sekolah yang dipimpinya. Kepala sekolah memiliki peran-peran yang harus dijalankannya. Menurut Kebijakan Pendidikan Nasional (depdiknas, 2006), terdapat tujuh peran kepala sekolah yaitu:

1. Kepala Sekolah Sebagai Pendidik (*edukator*)
2. Kepala Sekolah Sebagai Manajer
3. Kepala Sekolah Sebagai Administrator
4. Kepala Sekolah sebagai supervisor
5. Kepala Sekolah Sebagai Leader
6. Kepala Sekolah sebagai pencipta iklim kerja
7. Kepala Sekolah sebagai wirausahawan

### **Pengertian Kompensasi**

Menurut Marwansyah (2012: 269) kompensasi adalah segala sesuatu yang diberikan oleh lembaga kepada pegawai, karena pegawai tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh lembaga yang bersangkutan. Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial yang layak kepada pegawai sebagai balasan atas kontribusi atau jasanya terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2017: 188) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Berdasarkan definisi diatas, maka kompensasi merupakan sesuatu yang penting dalam menunjang komitmen dan kinerja guru, karena kompensasi merupakan penghargaan atas apa yang telah mereka kerjakan atau penghargaan atas prestasi kerja guru.

### **Jenis-jenis Pemberian Kompensasi**

Program kompensasi sangatlah peting bagi organisasi, karena mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan sumber daya manusia sebagai komponen utama. Berikut dibawah ini, penjelasan menurut para ahli mengenai jenis-jenis pemberian kompensasi:

Menurut Triton (2007: 125), kompensasi yang diberikan kepada karyawan berdasarkan sifat penerimaannya dapat dibedakan dalam dua jenis, yaitu:

Kompensasi yang bersifat *financial*. Kompensasi yang bersifat financial adalah kompensasi yang diterima oleh karyawan dalam bentuk uang atau bernilai

uang misalnya adalah gaji atau upah, berdasarkan kontribusi maupun kinerja secara produktif dengan lebih baik pada suatu organisasi.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2017: 188) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

### **Tujuan Pemberian Kompensasi**

Salah satu cara untuk meningkatkan prestasi kerja guru adalah melalui pemberian kompensasi. Maksud tujuan dari pemberian kompensasi ialah untuk membantu guru memenuhi kebutuhan, serta meningkatkan motivasi kerja guru dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Kompensasi yang diberikan bertujuan untuk meningkatkan motivasi serta menciptakan keinginan dan semangat guru dalam bekerja.

Menurut Notoadmojo sebagaimana ditulis oleh Tohardi, (2012: 414) yang perlu diperhatikan dari tujuan pemberian kompensasi yaitu:

1. Menghargai prestasi kerja
2. Menjamin Keadilan
3. Mempertahankan karyawan
4. Memperoleh karyawan yang bermutu
5. Pengendalian biaya

### **Pengertian Motivasi Kerja**

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2006: 141) motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerjasama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Robins S (2012: 55) motivasi adalah keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu. Suatu kebutuhan berarti suatu kekurangan secara fisik atau psikologis yang membuat keluaran tertentu terlihat menarik. Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan.

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat dirumuskan motivasi merupakan suatu keahlian dalam mengarahkan atau mengendalikan dan menggerakkan seseorang untuk melakukan tindakan akan perilaku yang diinginkan berdasarkan sasaran-sasaran yang sudah ditetapkan untuk mencapai tujuan tertentu.

### **Pengertian Kinerja Guru**

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi. Kinerja merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan, dalam bentuk karya nyata atau merupakan hasil kerja yang dicapai guru dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh organisasi.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan sebagaimana ditulis oleh Hadari Nawawi (2006: 64) yang menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu.

Menurut Harsuko sebagaimana ditulis oleh Donni Juni (2017: 48) menyatakan bahwa kinerja adalah sejauh mana seseorang telah melaksanakan strategi perusahaan, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berkaitan dengan peran perseorangan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi perusahaan. Kinerja adalah konsep multidimensional yang mencakup tiga aspek, yaitu : sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*) dan prestasi (*accomplishment*).

Berkaitan dengan kinerja guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar, maka dapat dikemukakan tugas keprofesionalan guru menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 pasal 20 (a) Tentang Guru dan Dosen adalah merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.

Maka dapat disimpulkan bahwa guru menjadi salah satu faktor yang menentukan keberhasilan siswa. Guru berperan dalam meningkatkan proses belajar mengajar, maka dari itu seorang guru dituntut untuk memiliki berbagai kompetensi dasar dalam proses belajar mengajar.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan usaha kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil belajar.

### Populasi dan Sampel

Populasi adalah merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Usman (2004: 43) populasi adalah semua nilai baik hasil perhitungan maupun pengukuran, baik kuantitatif maupun kualitatif dan pada karakteristik tertentu mengenai sekelompok objek yang lengkap dan jelas.

Berdasarkan perhitungan di atas, maka jumlah sampel dibulatkan menjadi 106. Sampel yang diambil dari populasi menggunakan teknik pengambilan sampel *Probability Sampling* dengan menggunakan *Simple Random Sampling*.

Menurut Notoatmodjo (2010: 130), *Simple Random Sampling* yaitu sampel yang dilakukan secara acak dan digunakan apabila setiap anggota populasi itu bersifat homogen, sehingga anggota populasi itu mempunyai kesempatan yang sama untuk diambil sebagai sampel. Pada penelitian ini, sampel terdiri dari beberapa guru yang dapat dijelaskan pada tabel berikut dibawah ini:

**Tabel**  
**Daftar Sampel Penelitian**

No.	Kecamatan	Jumlah Populasi	% Populasi	Sample
1.	Pondok Aren	30	21%	22
2.	Ciputat	32	22 %	23
3.	Ciputat Timur	31	22 %	23
4.	Pamulang	29	20 %	22
5.	Setu	22	15 %	16
<b>Jumlah</b>		<b>144</b>	<b>100 %</b>	<b>106</b>

Sumber: SMK Swasta di Kota Tangerang Selatan

### Desain Penelitian

Desain penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dimana data diperoleh atau dikumpulkan melalui pendistribusian angket dalam bentuk kuesioner dan diisi oleh responden kemudian dianalisis. Untuk mengumpulkan data dirancang normative untuk setiap variabel. Variabel penelitian ini terdiri dari  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $Y_1$  dan  $Y_2$  yang dimana variabel ( $X_1$ ) adalah Kepemimpinan Kepala Sekolah, ( $X_2$ ) Kompensasi, ( $Y_1$ ) Motivasi Kerja dan ( $Y_2$ ) Kinerja Guru. Untuk menjelaskan definisi operasional dari masing-masing variabel yang diteliti, penjelasan dari kisi-kisi penelitian dapat dilihat pada penjelasan sebagai berikut:

**Tabel**  
**Kisi-kisi Variable Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ )**

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
----------	---------	-----------	-------

<p><b>Kepemimpinan Kepala Sekolah (X<sub>1</sub>)</b></p> <p>Mulyasa (2003: 126) Kepemimpinan kepala sekolah merupakan motor penggerak, penentu arah kebijakan sekolah yang akan menentukan bagaimana tujuan-tujuan tersebut terealisasi.</p>	Motor penggerak	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memiliki strategi yang tepat</li> <li>2. Merencanakan dan melaksanakan program</li> <li>3. Menunjukkan komitmen tinggi dan fokus terhadap pengembangan kurikulum sekolah</li> <li>4. Menciptakan iklim yang kondusif</li> </ol>	Likert
	Penentu arah kebijakan sekolah	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Melaksanakan pembaharuan yang inovatif</li> <li>2. Mampu mengambil keputusan dengan tepat</li> <li>3. Mampu menyelesaikan permasalahan secara tepat</li> </ol>	
	Menentukan program atau tujuan sekolah	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Melaksanakan program pembelajaran yang menarik</li> <li>2. Meningkatkan profesionalisme guru.</li> <li>3. Mampu mengelola administrasi dengan baik</li> </ol>	

**Hasil Penelitian**

**Sejarah Singkat Kota Tangerang Selatan**

Kota Tangerang Selatan adalah sebuah kota yang terletak di Tatar Pasundan Provinsi Banten, Indonesia. Kota ini terletak 30 km sebelah barat Jakarta dan 90 km sebelah tenggara Serang, ibu kota Provinsi Banten. Kota Tangerang Selatan berbatasan dengan Kota Tangerang disebelah utara, Kabupaten Bogor (Provinsi Jawa Barat) disebelah selatan, Kabupaten Tangerang disebelah barat, serta Daerah Khusus Ibukota Jakarta disebelah timur.

Berdasarkan segi jumlah penduduk, Tangerang Selatan merupakan kota terbesar kedua di Provinsi Banten setelah Kota Tangerang serta terbesar kelima di kawasan Jabodetabek setelah Jakarta, Bekasi, Tangerang dan Depok. Wilayah Kota Tangerang Selatan merupakan hasil pemekaran dari Kabupaten Tangerang. Tangerang Selatan terdiri atas 7 kecamatan, yang dibagi lagi atas 54 kelurahan dan 5 desa.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 51 Tahun 2008, Tangerang Selatan terdiri atas 7 (tujuh) kecamatan : Kecamatan Serpong dengan luas 2.404 Ha, Kecamatan Serpong Utara dengan luas 1.784 Ha, Kecamatan Ciputat dengan luas 1.838 Ha, Kecamatan Ciputat Timur dengan luas 1.543 Ha, Kecamatan Pondok Aren dengan luas 2.988 Ha.

**Tabel  
Jumlah SMK di Kota Tangerang Selatan**

Wilayah	SMK Negeri	SMK Swasta
Pondok Aren	1	14
Pamulang	0	12
Serpong	2	10

Serpong Utara	1	2
Ciputat	1	16
Ciputat Timur	1	14
Setu	1	4
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>72</b>

## Deskripsi Hasil Penelitian

### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji kuisisioner dalam penelitian, yaitu untuk menguji apakah pernyataan-pernyataan pada kuisisioner sudah sesuai atau tidak. Uji validitas dihitung dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan nilai  $r$  tabel. Bila  $r$  hitung  $>$  dari  $r$  tabel, maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Pada penelitian ini, uji validitas dilakukan untuk melihat hubungan antara item kuisisioner dari variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), Motivasi Kerja ( $Y_1$ ) dan Kinerja Guru ( $Y_2$ ).

Taraf signifikan pada penelitian ini adalah 0,05 dengan jumlah responden 106. Angka batas korelasi ( $r$ ) diperoleh dari  $df = n - 2$  ( $n$  adalah jumlah responden), jadi dapat disimpulkan dengan  $106 - 2 = 104$  responden dan alpha 0,05 sehingga memperoleh angka batas korelasi sebesar 0,1909 (tabel  $r$  korelasi person). Apabila nilai item kuisisioner diatas angka batas korelasi, maka item pertanyaan tersebut dinyatakan valid. Tetapi, bila nilai item kuisisioner dibawah angka batas maka dinyatakan item tersebut tidak valid dan harus dikeluarkan atau diganti dengan pernyataan yang baru. Berikut dibawah ini, hasil uji validitas yang diperoleh dalam penelitian:

**Tabel**  
**Uji Validitas Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ )**

Pernyataan	$r$ Hitung	$r$ Tabel	Keterangan
Instrument 1	0.291	0.1909	Valid
Instrument 2	0.256	0.1909	Valid
Instrument 3	0.249	0.1909	Valid
Instrument 4	0.411	0.1909	Valid
Instrument 5	0.500	0.1909	Valid
Instrument 6	0.497	0.1909	Valid
Instrument 7	0.414	0.1909	Valid
Instrument 8	0.323	0.1909	Valid
Instrument 9	0.569	0.1909	Valid
Instrument 10	0.516	0.1909	Valid
Instrument 11	0.473	0.1909	Valid
Instrument 12	0.577	0.1909	Valid
Instrument 13	0.551	0.1909	Valid
Instrument 14	0.492	0.1909	Valid
Instrument 15	0.542	0.1909	Valid
Instrument 16	0.652	0.1909	Valid

<b>Pernyataan</b>	<b>r Hitung</b>	<b>r Tabel</b>	<b>Keterangan</b>
Instrument 17	0.453	0.1909	Valid
Instrument 18	0.486	0.1909	Valid
Instrument 19	0.336	0.1909	Valid
Instrument 20	0.335	0.1909	Valid

**Sumber: Data yang diolah SPSS 21.0**

Berdasarkan pada tabel 3.1 dapat diperoleh hasil, dari 20 item kuesioner untuk variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ ) memenuhi persyaratan, karena r hitung lebih besar dari r tabel. Maka seluruh pernyataan tersebut dinyatakan valid dan dapat digunakan kembali.

**Tabel**  
**Uji Validitas Kompensasi ( $X_2$ )**

<b>Pernyataan</b>	<b>r Hitung</b>	<b>r Tabel</b>	<b>Keterangan</b>
Instrument 1	0.403	0.1909	Valid
Instrument 2	0.569	0.1909	Valid
Instrument 3	0.630	0.1909	Valid
Instrument 4	0.641	0.1909	Valid
Instrument 5	0.456	0.1909	Valid
Instrument 6	0.373	0.1909	Valid
Instrument 7	0.438	0.1909	Valid
Instrument 8	0.585	0.1909	Valid
Instrument 9	0.586	0.1909	Valid
Instrument 10	0.577	0.1909	Valid
Instrument 11	0.487	0.1909	Valid
Instrument 12	0.379	0.1909	Valid
Instrument 13	0.518	0.1909	Valid
Instrument 14	0.636	0.1909	Valid
Instrument 15	0.597	0.1909	Valid
Instrument 16	0.579	0.1909	Valid
Instrument 17	0.563	0.1909	Valid
Instrument 18	0.541	0.1909	Valid
Instrument 19	0.558	0.1909	Valid
Instrument 20	0.552	0.1909	Valid

**Sumber: Data yang diolah SPSS 21.0**

Berdasarkan pada tabel 3.2 dapat diperoleh hasil, dari 20 item kuesioner untuk variabel Kompensasi ( $X_2$ ) memenuhi persyaratan, karena r hitung lebih besar dari r tabel. Maka seluruh pernyataan tersebut dinyatakan valid dan dapat digunakan kembali.

**Tabel**  
**Uji Validitas Motivasi Kerja ( $Y_1$ )**

<b>Pernyataan</b>	<b>r Hitung</b>	<b>r Tabel</b>	<b>Keterangan</b>
-------------------	-----------------	----------------	-------------------

Instrument 1	0.460	0.1909	Valid
Instrument 2	0.232	0.1909	Valid
Instrument 3	0.347	0.1909	Valid
Instrument 4	0.348	0.1909	Valid
Instrument 5	0.562	0.1909	Valid
Instrument 6	0.582	0.1909	Valid
Instrument 7	0.484	0.1909	Valid
Instrument 8	0.516	0.1909	Valid
Instrument 9	0.337	0.1909	Valid
Instrument 10	0.531	0.1909	Valid
Instrument 11	0.427	0.1909	Valid
Instrument 12	0.510	0.1909	Valid
Instrument 13	0.442	0.1909	Valid
Instrument 14	0.276	0.1909	Valid
Instrument 15	0.454	0.1909	Valid
Instrument 16	0.500	0.1909	Valid
Instrument 17	0.298	0.1909	Valid
Instrument 18	0.547	0.1909	Valid
Instrument 19	0.381	0.1909	Valid
Instrument 20	0.265	0.1909	Valid

**Sumber: Data yang diolah SPSS 21.0**

Berdasarkan pada tabel 3.3 dapat diperoleh hasil, dari 20 item kuesioner untuk variabel Motivasi Kerja ( $Y_1$ ) memenuhi persyaratan, karena  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel. Maka seluruh pernyataan tersebut dinyatakan valid dan dapat digunakan kembali.

**Tabel**  
**Uji Validitas Kinerja Guru Bahasa Inggris ( $Y_2$ )**

<b>Pernyataan</b>	<b>r Hitung</b>	<b>r Tabel</b>	<b>Keterangan</b>
Instrument 1	0.459	0.1909	Valid
Instrument 2	0.293	0.1909	Valid
Instrument 3	0.312	0.1909	Valid
Instrument 4	0.418	0.1909	Valid
Instrument 5	0.413	0.1909	Valid
Instrument 6	0.443	0.1909	Valid
Instrument 7	0.411	0.1909	Valid
Instrument 8	0.440	0.1909	Valid
Instrument 9	0.534	0.1909	Valid
Instrument 10	0.609	0.1909	Valid

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Instrument 11	0.340	0.1909	Valid
Instrument 12	0.352	0.1909	Valid
Instrument 13	0.437	0.1909	Valid
Instrument 14	0.264	0.1909	Valid
Instrument 15	0.281	0.1909	Valid
Instrument 16	0.206	0.1909	Valid
Instrument 17	0.466	0.1909	Valid
Instrument 18	0.533	0.1909	Valid
Instrument 19	0.366	0.1909	Valid
Instrument 20	0.276	0.1909	Valid

**Sumber: Data yang diolah SPSS 21.0**

Berdasarkan pada tabel 3.4 dapat diperoleh hasil, dari 20 item kuesioner untuk variabel Kinerja Guru Bahasa Inggris ( $Y_2$ ) memenuhi persyaratan, karena r hitung lebih besar dari r tabel. Maka seluruh pernyataan tersebut dinyatakan valid dan dapat digunakan kembali.

**Uji Reliabilitas**

Menurut Soekidjo (2012: 168) reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat diandalkan. Hal ini menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran itu konsisten. Metode uji reliabilitas yang sering digunakan adalah Cronbach's Alpha.

Menurut Duwi Priyanto (2008: 26) Reliabilitas instrumen yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik. Berikut dibawah ini, hasil uji reliabilitas yang diperoleh dalam penelitian:

**Tabel**  
**Uji Reliabilitas  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $Y_1$  dan  $Y_2$**

No.	Variabel	Koefisien Alpha Cronbach	Cut Of Value	Keterangan
1.	Kepemimpinan Kepala Sekolah	0.787	0.60	Reliabel
2.	Kompensasi	0.869	0.60	Reliabel
3.	Motivasi Kerja	0.767	0.60	Reliabel
4.	Kinerja Guru Bahasa Inggris	0.707	0.60	Reliabel

**Sumber: Data yang diolah SPSS 21.0**

Berdasarkan hasil tersebut dapat dapat menunjukkan bahwa instrument penelitian mempunyai hasil Kepemimpinan Kepala Sekolah (78,7 %), Kompensasi (86,9 %), Motivasi Kerja (76,7 %) dan Kinerja Guru Bahasa Inggris (70,7 %). Hasil pada uji tersebut dapat dinyatakan reliabel, maka instrument tersebut dapat digunakan untuk pengukuran dalam pengumpulan data.

**Uji Hipotesis**

Model sub struktur I ini, menjelaskan mengenai pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kompensasi terhadap motivasikerja. Model pada sub stuktur I, dirumuskan menjadi :

$$Y_1 = \rho Y_1 X_1 + \rho Y_1 X_2 + \rho Y_1 \varepsilon_1$$

Analisis jalur pada persamaan sub struktur I ini diolah menggunakan SPSS versi 21.0, hasil tersebut dapat dilihat pada tabel seperti dibawah ini:

**Tabel**  
**Hasil Analisa Jalur Sub Struktur I**

### Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.560	4.576		3.619	.000
Kepemimpinan Kepala Sekolah	.392	.091	.411	4.294	.000
2 Kompensasi	.391	.083	.449	4.690	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

#### Sumber: Data yang diolah SPSS 21.0

Berdasarkan tabel 5.2 diperoleh hasil *Coefficients* yang menunjukkan hasil perhitungan mengenai kepemimpinan kepala sekolah dan kompensasi secara parsial. Untuk melihat besarnya pengaruh variabel kepemimpinan kepala sekolah dan kompensasi terhadap motivasi kerja, dapat dilihat dari uji signifikansi dan nilai uji. Sedangkan untuk melihat nilai koefisien jalur pengaruh, dapat dilihat dari nilai *standardized coefficients* (beta). Pada penelitian ini, taraf signifikan yang digunakan adalah 0,05. Uji signifikan pada jalur  $\rho_{Y_1X_2}$  dicari dengan membandingkan antara nilai probabilitas 0,05 dengan nilai probabilitas Sig. pada tabel, dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- Jika nilai probabilitas Sig. penelitian  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
- Jika nilai probabilitas Sig. penelitian  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Berdasarkan pada tabel 4.10 diperoleh angka Sig. sebesar 0,000 oleh karena itu  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang artinya ada pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap motivasi kerja.

Pada perhitungan uji t, taraf signifikan digunakan adalah 0,05 dengan derajat kebebasan (DK) =  $n - 2$ , maka (DK =  $106 - 2 = 104$ ) dan diperoleh angka t tabel sebesar 1,659. Adapun kriteria uji hipotesis, sebagai berikut:

- Jika t penelitian  $< t$  tabel maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
- Jika t penelitian  $> t$  tabel maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Dapat dijelaskan t penelitian 4.690. Oleh karena itu ( $4.690 > 1,659$ ), maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang artinya ada pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap motivasi kerja. Nilai koefisien jalur pengaruh, pada tabel nilai *standardize coefficients* (beta) kompensasi terhadap motivasi kerja sebesar 0,449 yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap motivasi kerja.

Dari kepemimpinan kepala sekolah dan kompensasi terhadap motivasi kerja secara bersama, yang dapat dilihat dari angka R Square. Besarnya angka  $r^2$  (R Square) pada penelitian ini adalah 0,668.

#### Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Bahasa Inggris

Langkah-langkah yang dilakukan untuk melihat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru bahasa inggris, yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

Hipotesis:

$H_0$  : Tidak ada pengaruh signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru bahasa inggris

Ha : Ada pengaruh signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru bahasa inggris

Pada penelitian ini, taraf signifikan yang digunakan adalah 0,05. Uji signifikan pada jalur  $\rho Y_2 X_1$  dicari dengan membandingkan antara nilai probabilitas 0,05 dengan nilai probabilitas Sig. pada tabel, dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- Jika nilai probabilitas Sig. penelitian  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
- Jika nilai probabilitas Sig. penelitian  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Diperoleh angka Sig. sebesar 0,000 oleh karena itu  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, Artinya ada pengaruh signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru bahasa Inggris.

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Bahasa Inggris**

Langkah-langkah yang dilakukan untuk melihat pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru bahasa inggris, yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

Hipotesis:

Ho : Tidak ada pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja guru bahasa inggris

Ha : Ada pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja guru bahasa inggris

Pada penelitian ini, taraf signifikan yang digunakan adalah 0,05. Uji signifikan pada jalur  $\rho Y_2 X_2$  dicari dengan membandingkan antara nilai probabilitas 0,05 dengan nilai probabilitas Sig. pada tabel, dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- Jika nilai probabilitas Sig. penelitian  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
- Jika nilai probabilitas Sig. penelitian  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Diperoleh angka Sig. sebesar 0,000 oleh karena itu  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. artinya ada pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja guru bahasa inggris.

Pada perhitungan uji t, taraf signifikan digunakan adalah 0,05 dengan derajat kebebasan (DK) =  $n - 2$ , maka (DK =  $106 - 2 = 104$ ) dan diperoleh angka t tabel sebesar 1,659. Adapun kriteria uji hipotesis, sebagai berikut:

- Jika t penelitian  $< t$  tabel maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
- Jika t penelitian  $> t$  tabel maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Bahasa Inggris**

Langkah-langkah yang dilakukan untuk melihat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru bahasa inggris, yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

Hipotesis:

Ho : Tidak ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru bahasa inggris

Ha : Ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru bahasa inggris

Pada penelitian ini, taraf signifikan yang digunakan adalah 0,05. Uji signifikan pada jalur  $\rho Y_2 Y_1$  dicari dengan membandingkan antara nilai probabilitas 0,05 dengan nilai probabilitas Sig. pada tabel, dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut::

- Jika nilai probabilitas Sig. penelitian  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
- Jika nilai probabilitas Sig. penelitian  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

#### **Tabel**

#### **Model Summary Sub Struktur II Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,925 <sup>a</sup>	.855	.851	2.86606

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

b. Dependent Variable: Kinerja Guru Sumber : Data yang diolah SPSS 21.0

Model Summary menunjukkan hasil perhitungan mengenai pengaruh dari kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru bahasa inggris secara bersama, yang dapat dilihat dari angka R Square. Besarnya angka  $r^2$  (R Square) pada penelitian ini adalah 0,855. Angka tersebut dapat dijadikan acuan untuk melihat besarnya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru bahasa inggris dengan cara menghitung koefisien determinasi (KD) dengan rumus, sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100 \%$$

$$KD = 0,855 \times 100 \% = 85,5 \%$$

Lalu untuk menghitung koefisien residual ( $\epsilon_1$ ) atau  $\rho_{Y_1\epsilon_1}$  dapat dihitung menggunakan rumus, sebagai berikut:

$$\rho_{Y_1\epsilon_2} = 1 - r^2 \quad \rho_{Y_1\epsilon_2} = 1 - 0,855$$

$$\rho_{Y_1\epsilon_2} = 0,145 \text{ atau } 14,5 \%$$

Hasil angka tersebut dapat memiliki arti, bahwa pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru bahasa inggris secara gabungan memperoleh hasil 85,5 % dan sisanya 14,5 % dipengaruhi oleh faktor atau variabel-variabel di luar model ini.

## Pembahasan

### Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja

Hasil penelitian yang didapatkan dari pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja ialah memperoleh t hitung sebesar 4.294 dan memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0.411. Pada taraf sig  $0.000 < 0,05$  maka dapat dijelaskan bahwa model sub struktur dinyatakan valid, sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja.

### Perhitungan Pengaruh Antar Variabel

Berdasarkan hasil penelitian, variabel eksogen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel endogen. Dengan menggunakan koefisien jalur, dapat dihitung pengaruh kausal antar variabel, yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Pengaruh langsung, ialah pengaruh satu variabel eksogen terhadap variabel endogen tanpa melalui variabel perantara.

Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja  $X_1$  terhadap  $Y_1 = 0.411$

Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja  $X_2$  terhadap  $Y_1 = 0.449$

Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru  $X_1$  terhadap  $Y_2 = 0.290$

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru bahasa inggris  $X_2$  terhadap  $Y_2 = 0.272$

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru bahasa inggris  $Y_1$  terhadap  $Y_2 = 0.436$

- b. Pengaruh tidak langsung, ialah pengaruh satu variabel eksogen terhadap variabel endogen yang terjadi melalui variabel endogen lain atau perantara yang terdapat dalam satu model yang dianalisis.  
 Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru bahasa Inggris melalui motivasi kerja  $X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = 0.411 \times 0.436 = 0.179$   
 Pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru bahasa Inggris melalui motivasi kerja  $X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = 0.449 \times 0.436 = 0.196$
- c. Pengaruh total, ialah pengaruh keseluruhan dari angka pengaruh langsung dan angka pengaruh tidak langsung.  
 Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru bahasa Inggris melalui motivasi kerja  $X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = 0.411 + 0.436 = 0.847$   
 Pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru bahasa Inggris melalui motivasi kerja  $X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = 0.449 + 0.436 = 0.885$   
 Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru  $X_1$  terhadap  $Y_2 = 0.290$   
 Pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru bahasa Inggris  $X_2$  terhadap  $Y_2 = 0.272$   
 Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru bahasa Inggris  $Y_1$  terhadap  $Y_2 = 0.436$

#### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja**

Hasil penelitian yang didapatkan dari pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja ialah memperoleh t hitung sebesar 4.690 dan memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0.449. Pada taraf sig  $0.000 < 0,05$  maka dapat dijelaskan bahwa model sub struktur dinyatakan valid, sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap motivasi kerja.

Berdasarkan hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa kompensasi memiliki kontribusi yang positif dan signifikan terhadap tinggi rendahnya motivasi kerja. Kontribusi besarnya pengaruh variabel kompensasi, dapat diketahui dari nilai koefisien beta yaitu sebesar 0.449 atau  $(0.449 \times 100 = 44.9 \%)$ . Pengaruh sebesar ini dapat dikatakan signifikan, karena nilai signifikan atau probabilitas hasil perhitungan yang tertera dikolom Sig. sebesar  $0.000 < 0.005$ .

#### **Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Bahasa Inggris**

Hasil penelitian yang didapatkan dari pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru bahasa Inggris ialah memperoleh t hitung sebesar 4.208 dan memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0.290. Pada taraf sig  $0.000 < 0,05$  maka dapat dijelaskan bahwa model sub struktur dinyatakan valid, sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru bahasa Inggris.

Berdasarkan hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki kontribusi yang positif dan signifikan terhadap tinggi rendahnya kinerja guru bahasa Inggris. Kontribusi besarnya pengaruh variabel kepemimpinan, dapat diketahui dari nilai koefisien beta yaitu sebesar 0.290 atau  $(0.290 \times 100 = 29.0 \%)$ . Pengaruh sebesar ini dapat dikatakan signifikan, karena nilai signifikan atau probabilitas hasil perhitungan yang tertera dikolom Sig. sebesar  $0.000 < 0.005$ .

#### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Bahasa Inggris**

Hasil penelitian yang didapatkan dari pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru bahasa Inggris ialah memperoleh t hitung sebesar 3.883 dan memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0.272. Pada taraf sig  $0.000 < 0,05$  maka dapat

dijelaskan bahwa model sub struktur dinyatakan valid, sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja guru bahasa inggris.

Berdasarkan hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa kompensasi memiliki kontribusi yang positif dan signifikan terhadap tinggi rendahnya kinerja guru bahasa inggris. Kontribusi besarnya pengaruh variabel kompensasi, dapat diketahui dari nilai koefisien beta yaitu sebesar 0.272 atau  $(0.272 \times 100 = 27.2 \%)$ . Pengaruh sebesar ini dapat dikatakan signifikan, karena nilai signifikan atau probabilitas hasil perhitungan yang tertera dikolom Sig. sebesar  $0.000 < 0.005$ .

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Bahasa Inggris**

Hasil penelitian yang didapatkan dari pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru bahasa inggris ialah memperoleh t hitung sebesar 6.671 dan memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0.436. Pada taraf sig  $0.000 < 0,05$  maka dapat dijelaskan bahwa model substruktur dinyatakan valid, sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru bahasa inggris.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan melalui pengumpulan, pengolahan data dan analisa, mengenai “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Guru Bahasa Inggris Pada SMK Swasta di Kota Tangerang Selatan”, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil perhitungan dan uji hipotesis bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada SMK Swasta di Kota Tangerang Selatan, dengan koefisien jalur sebesar 0.411.
2. Berdasarkan hasil perhitungan dan uji hipotesis, maka dapat diketahui kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru bahasa inggris.
3. Berdasarkan hasil perhitungan dan uji hipotesis, maka dapat diketahui kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru bahasa inggris.
4. Berdasarkan hasil perhitungan dan uji hipotesis, maka dapat diketahui variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru bahasa inggris.
5. Berdasarkan hasil perhitungan dan uji hipotesis, maka dapat diketahui variabel kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru bahasa Inggris.

### **Daftar Pustaka**

#### **Buku**

- Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan. 2010, Prosedur Operasional Standar Penyelenggaraan KKG dan MGMP, Kementrian Pendidikan Nasional, Jakarta
- Donni Juni Priansa dan Rismi Somad, 2014, Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah, Penerbit Alfabeta, Bandung
- Duwi Priyanto, 2010, Paham Analisa Teknik Data Dengan SPSS, Penerbit Mediakom, Yoyakarta
- E. Mulyasa, 2003, Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru, Penerbit Remaja Rosda Karya, Bandung.
- E. Mulyasa, 2009, Menjadi Guru Profesional, Penerbit PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Malayu SP. Hasibuan, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.

- Sugiyono, 2010, Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Suharsimi Arikunto, 2006, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, Penerbit PT. Rineka Cipta, Jakarta.

**Undang Undang**

UU No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen

UU No. 23 Tahun 2004 Tentang Pemerintah Daerah

UU No. 51 Tahun 2008 Tentang Otonomi Daerah Kota Tangerang Selatan

**Jurnal**

Bungawati, B., & Syafaruddin, S. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMKN 7 Makassar.