

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, KOMPENSASI, DAN  
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI  
MTs. AL-ISHLAH DAN MTs. AL-HIDAYAH JAMANIS  
KABUPATEN TASIKMALAYA**

Imas komalasari  
STAINU Kota Tasikmalaya  
[Imaskomalasari343@gmail.com](mailto:Imaskomalasari343@gmail.com)

**ABSTRAK**

Peningkatan kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor baik faktor internal maupun faktor eksternal. Dari kedua faktor tersebut yang sangat mempengaruhi kinerja guru di MTs. Al-Ishlah dan MTs. Al-Hidayah Jamanis Kabupaten Tasikmalaya adalah kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi, dan disiplin kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif analisis dengan jumlah populasi 40 orang dan semuanya dijadikan responden (survey). Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis korelasi untuk mengetahui derajat keeratan hubungan antar variabel penelitian dan teknik analisis jalur untuk mengetahui pengaruh baik langsung maupun tidak langsung variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam operasionalisasinya digunakan bantuan software SPSS 18 dan Excel. Kepemimpinan di MTs. Al-Ishlah dan MTs. Al-Hidayah Jamanis Kabupaten Tasikmalaya yang dibangun melalui unsur-unsur: Edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator, dan motivator berada pada kategori baik dengan rata-rata skor 3,48. Kompensasi yang dibangun melalui unsur finansial dan nonfinansial berada pada kategori baik dengan rata-rata skor variabel 3,69. Begitu pun dengan Disiplin Kerja yang dibangun melalui disiplin preventif, korektif, dan progresif berada pada kategori baik dengan rata-rata skor variabel 3,61. Kinerja guru yang dibangun melalui unsur-unsur: proses pembelajaran; peningkatan dan pengembangan kualifikasi akademik dan kompetensi; objektif dan tidak diskriminatif; menjunjung tinggi perundang-undangan, hukum, kode etik guru, nilai-nilai agama dan etika; dan memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa berada pada kategori cukup baik, dengan rata-rata skor variabel sebesar 3,32. Pengaruh langsung Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja sebesar 16,60%. Pengaruh langsung kompensasi terhadap Kinerja Guru sebesar 8,00%. Pengaruh langsung Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru sebesar 11,40%. Pengaruh secara simultan Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompensasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di MTs. Al-Ishlah dan MTs. Al-Hidayah Jamanis Kabupaten Tasikmalaya adalah sebesar 0,765, sisanya sebesar 0,235 ditentukan oleh variabel lain.

**Kata Kunci:** *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompensasi, Disiplin Kerja, Kinerja Guru*

**Abstract**

The incration of teachers' performance is influenced by some factors these are internal and external. From those factors which is very influence the teachers' performance at MTs Al-Ishlah dan MTs Al-Hidayah Jamanis Tasikmalaya Regency is headmaster leadership, compensation, and work dicipline. The method of this research is descriptive analysis with the total of population is 40 person. This population is used as respondence (survey). The technique analysis of the data is correlation of tehcnique analysis to know the degree of tightly relation between

research variable and the technique of path analysis is to know the influence of direct and indirect effect of independent variable to dependent variable. In its operational is used SPSS software and excel. Leadership at MTs. Al-Ishlah dan MTs. Al-Hidayah Jamanis Tasikmalaya Regency which is build through educator, manager, administrator, supervisor, leader, innovator, and motivator was in good category with the average 3,48. Compensation which is build through financial and non-financial was in good category with the average 3,69. Also work dicipline which is build through preventive, corrective, and progressive was in good category with the average 3,61. Teachers' performance which is build through process of learning; improvement and development of academic qualification and competency objective and not discriminative; hold high of legislation, law, code ethics of teacher, religion values, and ethnic; protect and cultivate the unity of nation, was in good enough category with the average 3,32. Direct effect of Headmaster Leadership to the Teachers' performance at MTs Al-Ishlah and MTs Al-Hidayah Jamanis Tasikmalaya Regency is 16,60%. Direct effect of compensation to the teachers' performance is 8,00%. Direct effect of work dicipline to the teachers' performance is 11,40%. The simultaneous influence of Headmaster Leadership, Compensation, and Work Dicipline to the Teachers' Performance at MTs Al-Ishlah and MTs Al-Hidayah Jamanis Tasikmalaya Regency is 0,765 and the rest is 0,235 which is influenced by others variable.

**Key words:** Headmaster Leadership, Compensation, Work Dicipline, Teachers' Performance

## **Pendahuluan**

Peningkatan mutu pendidika ditentukan oleh kesiapan sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan. Hal ini berarti bahwa mengelola sumber daya manusia merupakan bidang yang sangat penting dalam melaksanakan proses pendidikan. Masyarakat harus mengenyam pendidikan. Hal ini sesuai dengan UUD 1945 (perubahan keempat tahun 2002) pasal 31 ayat 1 yang menyatakan bahwa setiap warga negara berhak mendapatkan pendidikan. SDM yang berhubungan langsung dengan kegiatan pendidikan adalah guru. Guru sebagai salah satu faktor penentu tinggi rendahnya mutu hasil pendidikan mempunyai posisin strategis. Maka setiap usaha peningkatan mutu pendidikan perlu diberikan perhatian besar terhadap peningkatan guru baik dalam kuantitas maupun kualitasnya.

Guru merupakan sumber daya manusia atau figure yang menempati posisi dan memegang peran penting dalam dunia pendidikan karena berimplikasi terhadap output sekolah. Guru sebagai tenaga profesional bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. Sebagaimana tertera pada UU Guru dan Dosen No. 14 tahun 2005 pasal 35, beban kerja guru mencakup kegiatan pokok yaitu: (1) merencanakan pembelajaran, (2) melaksanakan pembelajaran, (3) menilai hasil pembelajaran, (4) membimbing dan melatih peserta diri, (5) melaksanakan tugas tambahan. Selain itu, masih dalam UU Guru dan Dosen No. 14 tahun 2005 pasal 20, tugas dan kewajiban guru adalah: (1) merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran; (2) meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan potensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan iptek dan seni; (3) bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar

pertimbangan jenis kelamin, agama, atau latar belakang keluarga dan status social ekonomi peserta didik dalam pembelajaran; (4) menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika; (5) memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa (Yamin 2013, h. 193-245).

Guru pada prinsipnya memiliki potensi yang cukup tinggi untuk berkreasi guna meningkatkan kinerjanya. Namun potensi yang dimiliki guru untuk berkreasi sebagai upaya meningkatkan kinerjanya tidak selalu berkembang secara wajar dan lancar disebabkan adanya pengaruh dari berbagai faktor baik internal maupun eksternal. Tidak dapat dipungkiri bahwa kondisi di lapangan mencerminkan keadaan guru yang tidak sesuai dengan harapan. Di sisi lain, kinerja guru pun dipersoalkan ketika memperbincangkan masalah peningkatan mutu pendidikan. Kontroversi antara kondisi ideal yang harus dijalani guru sesuai harapan Undang-undang tentang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003 dengan kenyataan yang terjadi di lapangan merupakan suatu hal yang perlu dan patut dicermati secara mendalam tentang faktor penyebab munculnya dilema tersebut. Sebab hanya dengan memahami faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru maka dapat dicarikan alternatif pemecahannya sehingga faktor tersebut bukan menjadi hambatan bagi peningkatan kinerja guru melainkan mampu meningkatkan dan mendorong kinerja guru ke arah yang lebih baik sebab kinerja sebagai suatu sikap dan perilaku dapat meningkat dari waktu ke waktu. Untuk itu, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru dipandang perlu untuk dipelajari, ditelaah dan dikaji secara mendalam agar dapat memberikan gambaran yang jelas faktor yang lebih berperan dan urgen yang mempengaruhi kinerja guru.

Kepala sekolah selaku pemimpin sangat berperan dalam pengembangan organisasi dan kinerja guru. Kepala sekolah merupakan faktor kunci dalam mewujudkan sekolah yang bermutu (Suhardiman 2012, h. 154). Penjabaran mengenai 7 peran pemimpin terdapat dalam Permendiknas No. 13 th 2007. Halhal ideal mengenai kepala sekolah patut untuk dilaksanakan. Namun, pada kenyataannya hal tersebut masih sulit untuk dijalankan.

Dalam usaha mendukung pencapaian tenaga kerja yang memiliki kinerja tinggi, yaitu dengan cara memenuhi kebutuhannya yang biasa disebut kompensasi. Diakui atau tidak kompensasi merupakan salah satu faktor penentu yang dapat mendorong kinerja karyawan. Usaha organisasi untuk memiliki pegawai yang bermotivasi dan berkinerja tinggi yaitu melalui sistem kompensasi (Suhardiman 2012, h. 126). Pemberian kompensasi akan mempengaruhi seberapa besar tujuan organisasi dapat dicapai, bahkan dapat mempengaruhi kelangsungan hidup organisasi serta akan mempengaruhi perilaku dan kinerja pegawai (Kadarisman 2012, h. 3-4). Begitu pentingnya kompensasi tertera dalam UU Guru dan Dosen, pasal 14 ayat 1 (a) bahwa dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya guru berhak memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial. Kompensasi sangat penting bagi para pegawai sebagai penghargaan kepada pegawai atas pekerjaannya yang menguras waktu, tenaga, dan pikirannya untuk organisasi. Pemberian kompensasi baik finansial maupun non finansial yang layak terhadap guru merupakan langkah yang perlu dilakukan dalam mengoptimalkan tingkat kinerja guru yang diharapkan. Namun, kenyataannya di lapangan masih ditemui kurang optimalnya pelaksanaan kompensasi berdasarkan UU tersebut di atas.

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi di antaranya ialah teladan pimpinan (Sedarmayanti,

2001, h.10). Selain itu, kompensasi juga mendukung terlaksananya disiplin kerja. Hal tersebut sejalan dengan yang dikemukakan oleh Singodimedjo (dalam Barnawi dan Arifin, 2012, h.117) bahwa jika guru tidak diberikan kompensasi atau kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan pekerjaan yang sudah diberikan kepada sekolah, guru cenderung akan melanggar peraturan-peraturan yang sudah ditetapkan. Kedisiplinan dalam suatu organisasi yakni sekolah perlu dijalankan oleh semua yang terlibat di dalam organisasi tersebut. Jika kedisiplinan tidak dijalankan, maka tujuan organisasi akan sulit diwujudkan dengan maksimal (Sedarmayanti 2009, h. 10). Disiplin kerja guru berhubungan erat dengan kepatuhan dalam menerapkan peraturan sekolah. Disiplin kerja guru yang terabaikan akan menjadi budaya kerja yang buruk sehingga menurunkan kinerja guru dalam menyelenggarakan proses pendidikan. Akibatnya, cita-cita pendidikan akan tetap menjadi mimpi yang jauh dari kenyataan.

Menurut Handoko (dalam Azmi 2013) menyatakan bahwa disiplin kerja dibagi menjadi tiga macam, yaitu: 1) Disiplin preventif yang ditujukan untuk mendorong pegawai ,agar berdisiplin diri dengan mentaati dan mengikuti berbagai standard an peraturan yang telah ditetapkan; 2) Disiplin korektif yang dimaksudkan untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang berlaku dan memperbaikinya untuk di masa yang akan datang; 3) Didiplin progresif ditujukan untuk memberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Disiplin waktu merupakan salah satu peraturan yang sering dilanggar oleh orang Indonesia, tidak terlepas oleh guru sebagai pendidik. Kedisiplin harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Karena tanpa dukungan disiplin personil yang baik, maka organisasi akan sulit dalam mewujudkan tujuannya. Dengan adanya disiplin dapat diartikan bahwa seseorang menjalankan tugas dengan rasa tanggung jawab.

## **Kajian Teori**

### **a. Kepemimpinan**

Pimpinan menjadi peran sentral bagi organisasi karena kuat tidaknya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan dan keberlangsungan organisasi. Kegagalan dan keberhasilan suatu organisasi banyak ditentukan oleh pemimpin, karena pemimpin merupakan pengendali dan penentu arah yang hendak ditempuh oleh organisasi menuju tujuan yang akan dicapai. Ardiansyah (2007) mendefinisikan kepemimpinan (*leadership*) sebagai kemampuan untuk mempengaruhi orang agar mau mengikuti arahnya atau mengikuti keputusannya (*leadership is the ability to influence people to willingly follow one's guidance or adhere to one's decisions*).

Sekolah sebagai suatu lembaga pendidikan memerlukan pula seorang pemimpin. Kepemimpinan kepala sekolah harus memiliki kemampuan dalam membina dan membimbing guru untuk melaksanakan KBM terutama kegiatan merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran mengarah pada tercapainya kompetensi dasar yang harus dikuasai peserta didik terkait dengan pengetahuan, keterampilan, dan sikap serta nilai yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak setelah mengikuti kegiatan pembelajaran.

Hal tersebut merujuk kepada tujuh peran kepala sekolah sebagaimana tertera dalam Permendiknas No. 13 Tahun 2007, sebagai pendidik (*Educator*), manajer, administrator, supervisor, leader/pemimpin, inovator, dan motivator.

### **b. Kompensasi**

Menurut Barnawi dan Arifin (2012, h. 45) ada empat faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu gaji, sarana prasarana, lingkungan kerja fisik, dan kepemimpinan. Orang akan bekerja dengan penuh antusias jika pekerjaannya mampu mensejahterakan hidupnya dan rendahnya gaji berimplikasi pada kinerjanya. Kompensasi juga merupakan gambaran status sosial bagi pegawai. dalam Kadarisman (2012, 6) Ivancevich mengemukakan:

Kompensasi adalah fungsi Human Resources Management (HRM) yang berhubungan dengan setiap jenis reward yang diterima individu sebagai balasan atas pelaksanaan tugas-tugas organisasi. Pegawai menukarkan tenaganya untuk mendapatkan reward finansial maupun nonfinansial.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diberikan organisasi sebagai penghargaan kepada pegawai atas pengorbanan waktu, tenaga, dan pikirannya yang diberikan kepada organisasi.

Kompensasi yang diberikan organisasi kepada pegawai bisa berupa finansial ataupun non finansial. Kompensasi finansial artinya kompensasi yang diwujudkan dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan. Kompensasi non-finansial adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan bukan berbentuk uang, tapi berwujud fasilitas.

Banyak kalangan menyadari bahwa pemberian kompensasi akan mempengaruhi kinerja pegawai, begitu pun guru sebagai pegawai membutuhkan kompensasi untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan kesejahteraan hidupnya. Dalam Barnawi dan Arifin (2012, h. 48) Tjutju dan Suwatno mengemukakan bahwa kompensasi yang baik akan menciptakan kepuasan kepada karyawan dan akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Sebaliknya, untuk memperoleh kompensasi yang lebih baik, karyawan akan bekerja lebih baik. Jadi, untuk mengoptimalkan kinerja guru langkah yang perlu dilakukan ialah memberikan gaji yang layak dan sesuai dengan tingkat kinerja yang diharapkan. Selain itu, perlu juga diberikan kompensasi bentuk lain untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Terdapat aspek lain yang lebih jauh yaitu bahwa kompensasi berkaitan langsung dengan hal-hal yang bersifat psikologis. Dengan jelas, akan menjadi pendorong secara psikologis bagi seorang pegawai untuk bekerja dengan baik. Dengan kata lain, kompensasi yang baik dan tepat bisa digunakan sebagai sarana untuk meningkatkan motivasi, disiplin, kepuasan kerja dan produktivitas kerja.

### **c. Disiplin Kerja**

Salah satu penyebab utama rendahnya mutu pendidikan di Indonesia ialah rendahnya kinerja guru. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang perlu dipertimbangkan dalam upaya meningkatkan kinerja guru. Melalui disiplin yang tinggi, kinerja profesional guru dapat terbagun (Wukir 2013, h. 92). Disiplin kerja guru berhubungan erat dengan kepatuhannya pada peraturan sekolah yang sudah ditetapkan. Menurut Stuart Emmel disiplin adalah suatu sistem aturan untuk mengendalikan perilaku. Jika pegawai tidak menerapkan disiplin dalam pekerjaannya maka dirinya sendiri akan rugi dan ada pihak yang dirugikan yaitu customer yang tidak mendapatkan kepuasan dari service yang diberikan karyawan. Begitupun di lingkungan sekolah, disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap mutu pendidikan.

Apabila dilihat dari sifatnya, Oteng Sutrisno (dalam Barnawi dan Arifin 2012, h. 113-114) disiplin dapat dibagi menjadi dua, yaitu: disiplin positif merupakan sikap dan iklim organisasi yang setiap anggotanya mematuhi peraturan-peraturan organisasi atas kemauannya sendiri dan disiplin negatif yang dapat didefinisikan

sebagai suatu keadaan disiplin yang menggunakan hukuman atau ancaman untuk membuat orang-orang mematuhi perintah dan mengikuti peraturan hukum.

#### **d. Kinerja**

Persoalan kinerja menjadi sesuatu yang sangat signifikan karena melalui indikator dan ukuran kinerja yang tepat, pencapaian tujuan organisasi akan lebih mudah dinilai, dievaluasi, dan dipertanggungjawabkan (Maulana Ali, 2012, h. 211). Kinerja menurut Mangkunegara adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (2004, h. 67). Standar kinerja merupakan patokan dalam mengadakan pertanggungjawaban terhadap segala hal yang telah dikerjakan.

Kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan (Barnawi dan Arifin 2012, h. 14). Kinerja guru dapat diukur berdasarkan spesifikasi kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru.

Menurut UU No 14 pasal 35 tahun 2005 tentang guru dan dosen bahwa beban kerja guru mencakup kegiatan pokok: merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, dan melaksanakan tugas tambahan.

### **Metode Penelitian**

#### **a. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di MTs. Al-Ishlah dan MTs. Al-Hidayah Jamanis Kabupaten Tasikmalaya selama kurun waktu 3 bulan, yaitu Januari-Maret 2020

#### **b. Populasi dan Sampel**

populasi dalam penelitian ini adalah guru di MTs. Al-Ishlah dan MTs. Al-Hidayah Jamanis yang berjumlah 47 orang. Jumlah guru honorer pada sekolah tersebut berjumlah 40 orang. Mengingat jumlah populasi di bawah 100, maka populasi tersebut dijadikan responden.

#### **c. Metode dan Desain Penelitian**

Metode penelitian ini menggunakan Metode Penelitian Deskriptif (*Deskriptive Research*). Penelitian deskriptif merupakan penelitian terhadap masalah-masalah berupa fakta-fakta saat ini dari suatu populasi. Selanjutnya dianalisis untuk mendapatkan kesimpulan. Desain penelitian yang digunakan Proses Penelitian Kuantitatif (Modifikasi dari Tuckman), yaitu berawal dari pencarian masalah yang akan diteliti. Kemudian merumuskan masalah, dibuat konsep dan mencari teori yang relevan dengan variabel-variabel. Selanjutnya membuat hipotesis berdasarkan teori, menentukan metode/strategi pendekatan penelitian, menyusun instrumen melalui operasionalisasi variabel, dan pada tahap akhir akan didapat penemuan.

### **Hasil Penelitian dan Pembahasan**

#### **a. Hasil Penelitian**

##### **1) Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Data Kepemimpinan kepala sekolah dideskripsikan berdasarkan data angket sebanyak 20 item. Berdasarkan perhitungandengan program SPSS release 18 diperoleh hasil untuk mean sebesar 3,48. Berdasarkan perhitungan dapat disimpulkan bahwa

kepemimpinan kepala sekolah di MTs. Al-Ishlah dan MTs. Al- Hidayah Jamanis Kabupaten Tasikmalaya berada pada kategori baik dengan rerata sebesar 3,48.

#### 2) Kompensasi

Data kompensasi dideskripsikan berdasarkan data angket sebanyak 13 item. Berdasarkan perhitungan dengan program SPSS release 18 diperoleh hasil untuk mean sebesar 3,69. Berdasarkan perhitungan dapat disimpulkan bahwa kompensasi di MTs. Al-Ishlah dan MTs. Al-Hidayah Jamanis Kabupaten Tasikmalaya berada pada kategori baik dengan rerata sebesar 3,69.

#### 3) Disiplin Kerja

Data disiplin kerja dideskripsikan berdasarkan data angket sebanyak 13 item. Berdasarkan perhitungan dengan program SPSS release 18 diperoleh hasil untuk mean sebesar 3,61. Berdasarkan perhitungan dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja di MTs. Al-Ishlah dan MTs. Al- Hidayah Jamanis Kabupaten Tasikmalaya berada pada kategori baik dengan rerata sebesar 3,61.

#### 4) Kinerja Guru

Data kinerja guru dideskripsikan berdasarkan data angket sebanyak 22 item. Berdasarkan perhitungan dengan program SPSS release 18 diperoleh hasil untuk mean sebesar 3,32. Berdasarkan tabel perhitungan deskriptif di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi di MTs. Al-Ishlah dan MTs. Al-Hidayah Jamanis Kabupaten Tasikmalaya berada pada kategori cukup baik dengan rerata sebesar 3,32.

### **b. Pembahasan**

#### 1) Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di MTs. Al-Ishlah dan MTs. Al-Hidayah Jamanis Kabupaten Tasikmalaya

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS release 18, diperoleh hasil bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1) mempunyai pengaruh langsung terhadap Kinerja Guru (Y) sebesar 16,60%. Sedangkan pengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Guru (Y) melalui hubungannya dengan Kompensasi sebesar 6,80% dan melalui Disiplin Kerja sebesar 7,50%. Sehingga total pengaruh X1 baik langsung maupun tidak langsung sebesar 31,00%. Hasil pengolahan data tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dimana pengaruh langsung lebih besar pengaruhnya daripada pengaruh tidak langsung. Dengan demikian, kepemimpinan kepala sekolah sangat berpengaruh terhadap kinerja guru tanpa adanya variabel lain. Dengan kata lain bahwa unsur kepemimpinan di MTs. Al-Ishlah dan MTs. Al-Hidaya Jamanis Kabupaten Tasikmalaya baik dan buruknya diasumsikan dapat mempengaruhi kinerja bawahannya dalam hal ini guru.

#### 2) Pengaruh Kompensasi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di MTs. Al-Ishlah dan MTs. Al-Hidayah Jamanis Kabupaten Tasikmalaya

Berdasarkan hasil pengolahan data SPSS release 18, diperoleh hasil bahwa variabel Kompensasi mempunyai pengaruh langsung terhadap Kinerja Guru (Y) sebesar 8,00%. Sedangkan pengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Guru (Y) melalui hubungannya dengan Kepemimpinan sebesar 6,80% dan melalui Disiplin Kerja sebesar 5,90%. Sehingga total pengaruh X2 baik langsung maupun tidak langsung adalah sebesar 20,70%. Hasil pengolahan data tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja guru dimana pengaruh langsung lebih kecil daripada pengaruh tidak langsung. Artinya variabel kompensasi sedikit pengaruhnya terhadap kinerja guru dan harus ada variabel lain yang mendukungnya. Kompensasi yang sesuai yang diberikan kepada guru sebagai

imbangan atas tugas yang telah dilaksanakan menjadi motivasi bagi guru untuk meningkatkan kinerjanya.

3) Pengaruh Disiplin Kerja Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di MTs. Al- Ishlah dan MTs. Al-Hidayah Jamanis Kabupaten Tasikmalaya

Berdasarkan hasil pengolahan data SPSS release 18, diperoleh hasil bahwa variabel Disiplin Kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap Kinerja Guru (Y) sebesar 11,40%. Sedangkan pengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Guru (Y) melalui hubungannya dengan Kepemimpinan sebesar 7,50% dan melalui Kompensasi sebesar 5,90%. Sehingga total pengaruh X3 baik langsung maupun tidak langsung adalah sebesar 24,80%. Hasil pengolahan data tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja guru, dimana pengaruh tidak langsung lebih besar daripada pengaruh langsung. Hal ini berarti disiplin kerja kecil pengaruhnya terhadap kinerja guru. oleh karena itu, harus ada variabel lain yang mendukungnya untuk meningkatkan kinerja guru.

4) Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompensasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di MTs. Al-Ishlah dan MTs. Al-Hidayah Jamanis Kabupaten Tasikmalaya

Berdasarkan hasil pengolahan data (Tabel 4.99) diperoleh hasil bahwa variabel Kepemimpinan, Kompensasi, dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Guru adalah 76,50% dan sisanya adalah faktor lain yang tidak diteliti yang turut mempengaruhi terhadap kinerja guru di MTs. Al-Ishlah dan MTs. Al-Hidayah Jamanis Kabupaten Tasikmalaya yang ditunjukkan oleh  $y = 0,235$  atau 23,50%. Hasil pengolahan data tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru.

## Kesimpulan

1. Kepemimpinan (X1) di MTs. Al- Ishlah dan MTs. Al-Hidayah Jamanis Kabupaten Tasikmalaya yang dibangun melalui unsur-unsur: EMASLIM berada pada kategori baik dengan rata-rata skor 3,48. Koefisien korelasi kepemimpinan (X1) dengan kompensasi (X2) sebesar 0,591 berada pada kategori sedang dan koefisien korelasi kepemimpinan (X1) dengan Disiplin kerja (X3) sebesar 0,545. Sedangkan koefisien jalur X1 (kepemimpinan) terhadap Y (kinerja guru) sebesar 0,408.
2. Kompensasi (X2) di MTs. Al- Ishlah dan MTs. Al-Hidayah Jamanis Kabupaten Tasikmalaya yang dibangun melalui unsur-unsur finansial dan nonfinansial berada pada kategori baik dengan rata-rata skor variabel 3.69. Koefisien korelasi X2 dengan X1 sebesar 0,591 berada pada kategori sedang dan koefisien korelasi X2 dengan X3 sebesar 0,617 berada pada kategori kuat. Sedangkan koefisien jalur X2 terhadap Y sebesar 0,283.
3. Disiplin (X3) Kerja di MTs. Al- Ishlah dan MTs. Al-Hidayah Jamanis Kabupaten Tasikmalaya yang dibangun melalui disiplin preventif, korektif, dan progresif berada pada kategori baik dengan rata-rata skor variabel 3,61. Koefisien korelasi X3 dengan X1 sebesar 0,545 berada pada kategori sedang dan koefisien korelasi X3 dengan X2 sebesar 0,617 berada pada kategori kuat. Sedangkan koefisien jalur X3 terhadap Y sebesar 0,338.
4. Kinerja guru di MTs. Al-Ishlah dan MTs. Al-Hidayah Jamanis Kabupaten Tasikmalaya yang dibangun melalui unsur-unsur: perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran; peningkatan dan pengembangan kualifikasi akademik dan kompetensi; objektif dan tidak diskriminatif; menjunjung tinggi perundangundangan, hukum, kode etik guru, nilai-



- nilai agama dan etika; dan memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa berada pada kategori cukup baik, dengan rata-rata skor variabel sebesar 3.32.
5. Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja guru di, MTs. Al-Ishlah dan MTs. Al-Hidayah Jamanis Kabupaten Tasikmalaya dengan total pengaruh langsung dan tidak langsung sebesar 31,00 %, dimana pengaruh langsung lebih besar pengaruhnya daripada pengaruh tidak langsung. Ini berarti kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja guru tanpa adanya variabel lain.
  6. Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di, MTs. Al-Ishlah dan MTs. Al-Hidayah Jamanis Kabupaten Tasikmalaya dengan besar pengaruh 20,70% baik pengaruh langsung maupun tidak langsung, dimana pengaruh langsung lebih kecil daripada pengaruh tidak langsung. Artinya variabel kompensasi sedikit pengaruhnya terhadap kinerja guru dan harus ada variabel lain yang mendukungnya.
  7. Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di MTs. Al-Ishlah dan MTs. Al-Hidayah Jamanis Kabupaten Tasikmalaya dengan besar pengaruh 24,80%, dimana pengaruh tidak langsung lebih besar daripada pengaruh langsung. Hal ini berarti disiplin kerja kecil pengaruhnya terhadap kinerja guru. Oleh karena itu, harus ada variabel lain yang mendukungnya untuk meningkatkan kinerja guru.
  8. Kepemimpinan, Kompensasi, dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja guru di MTs. Al-Ishlah dan MTs. Al-Hidayah Jamanis Kabupaten Tasikmalaya, dengan besarnya pengaruh sebesar 76,50 %. Pengaruh yang terbesar adalah Kepemimpinan dan variabel yang pengaruhnya paling kecil adalah variabel kompensasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Barnawi dan Mohammad Arifin. 2012. *Kinerja Guru Profesional*. Jogjakarta: Ar-Ruzz.
- Fattah, Nanang. 2011. *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: RemajaRosdakarya.
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Maulana Ali, Eko. 2012. *Kepemimpinan Transformasional dalam Birokrasi pemerintahan*. Jakarta: PT.Multicerdas
- Riduan dkk. 2011. *Cara Mudah SPSS 17.0 dan Aplikasi Statistika penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Somantri, Ating dan Sambas Ali Muhidin. 2011. *Aplikasi Statistika dalam Penelitian*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sugiyono. 2003. *Statistik untuk Peneelitian*. Bandung: CV Alfabeta.
- Suhardiman, Budi. 2012. *Studi Pengembangan Kepala Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Torang, Syamsir. 2012. *Metode Riset Struktur & Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Wayan, I. Tt. *Akuntabilitas Kinerja Sekolah dan Penelitian Tindakan Sekolah untuk Kepala Sekolah dalam Rangka Peningkatan Mutu Pembelajaran serta Bahan Belajar Mandiri Dimensi Kompetensi Kepala Sekolah*. Bandung: Azzahra.

- Wukir. 2013. *Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah*. Yogyakarta: Presindo.
- Yamin, Martinis. 2013. *Profesionalisasi Guru & Implementasi KTSP*. Jakarta: Referensi
- Ardiansyah, Asrori. 2011. *Pengertian dan Hakikat Disiplin* (online). (<http://www.majalah-pendidikan.com/2011/05/pengertiandan-hakikatdisiplin.html>, diakses tanggal 16 Mei 2013).
- Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja (online). (<http://www.majalah-pendidikan.com/2011/05/kepemimpinan-kepala-sekolah-dalam.html>, diakses tgl. 16 Mei 2013).
- Dharmawan, I Made Yusa. 2011. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar* (online). (<http://www.pps.unud.ac.id/thesis/pdf> diakses pada tanggal 23 Januari 2014).
- Haryadi, Eko S. 2011. *Pengaruh Kompensasi, Kemampuan Kerja Dan Media Pembelajaran Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Kecamatan Cilacap Tengah Kabupaten Cilacap* (online). (<http://mm.unsoed.ac.id/en/content/pengaruh-kompensasi-kemampuan-kerja-dan-mediapembelajaran-terhadapkinerja-guru-sekolah-dasar>, diakses tanggal 17 Mei 2013).
- Gusti, Messa Media. 2012. *Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Kerja, dan Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMKN 1 Purworejo*
- Pasca Sertifikasi. Jurnal UNY. (Online). (<http://jurnal/uny.ic.id/index.php>, diakses pada 13 Mei 2014).
- Purwanto, Edi. 2011. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru di SMP Muhammadiyah 7 Surakarta*. Jurnal STIE Wijaya Mulya SURAKARTA. (online). (<http://www.stiewijayamulya.ac.id/jurnal/index.php/akademika/article/view/9/6> diakses pada tanggal 13 Mei 2014).
- Mahmun, Thoha M. 2010. *Pengaruh Disiplin dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis UPT Perpustakaan Universitas Sriwijaya* (online). (<http://digilibunsri.wordpress.com/2010/02/19/pengaruhdisiplin-dan-kompensasi-terhadap-kinerja-pegawaiunit-pelaksana-teknis-upt-perpustakaan-universitassriwijaya>, diakses tgl. 17 Mei 2013).
- Masruroh, Umi dkk. 2012. *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMA Negeri Brebes*. Jurnal UNNES. (Online). (<http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj>, diakses pada 13 Mei 2014).
- Nuhdiah, Nunu. 2007. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Mengajar Guru terhadap Prestasi Belajar Siswa*. Jurnal Pendidikan Dosen volume V. (Online). (<http://jurnalpendidikandosen.ac.id>, diakses pada 10 Mei 2014).
- Nurdiansyah. 2010. *Kinerja Guru Profesional dalam Meningkatkan Prestasi Siswa di MI Al Fattah Malang*. Tesis UIN Malang. (Online). ([http://lib.uinmalang.ac.id/?mod=th\\_detail&id=08760009](http://lib.uinmalang.ac.id/?mod=th_detail&id=08760009), diakses pada 13 Mei 2014).
- Wahyudi, Adi dkk. 2012. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru*. Jurnal UNNES. (Online). (<http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj/article/view/520/546>, diakses pada 13 Mei 2014).