

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI KEPALA SEKOLAH TERHADAP PENINGKATAN ETOS KERJA GURU

Jauhari Azam¹, Nana Suryapermana², Rodani³

Mahasiswa Magister UIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten

Email : jauhariazam@gmail.com/radensurya0004@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Variabel diukur dengan skala likert. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda melalui uji F dan uji t dengan maksud untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependent pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil uji secara serentak diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Kepala Sekolah berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Peningkatan Etos Kerja Guru di SMK Ikhlas Jawilan. Dari hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan besarnya variabel dari variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model. Hasil uji R^2 memperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,461 bila ditulis dalam bentuk prosentase 46,1%. Angka tersebut menjelaskan bahwa determinasi atau sumbangan variabel kepala sekolah dan kompensasi terhadap etos kerja guru sebesar 46,1%. Artinya sumbangan faktor-faktor lain (selain gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kompensasi) terhadap etos kerja guru sebesar 53,9%.

Kata Kunci : gaya kepemimpinan, kompensasi, etos kerja guru

PENDAHULUAN

Menurut Masduki Duryat (2016:151) tugas utama pemimpin pendidikan adalah menstimulir dan membimbing pertumbuhan guru-guru secara *mudawamah* dan ajeg/konsisten sehingga mereka mampu menjalankan tugasnya dengan sebaik-baiknya sesuai dengan perkembangan situasi. Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan, harus mampu mengelola sarana dan prasarana pendidikan, pelayanan khusus sekolah dan

fasilitas-fasilitas pendidikan lainnya sedemikian rupa sehingga guru-guru dan para siswa memperoleh kepuasan dalam melaksanakan tugasnya.

Sedangkan menurut Mulyasa (2013:24), sedikitnya terdapat lima sifat layanan yang harus diwujudkan oleh kepala sekolah agar pelanggan puas, yakni layanan sesuai dengan yang dijanjikan (*reliability*), mampu menjamin kualitas pembelajaran (*assurance*), iklim sekolah yang kondusif (*tangible*), memberikan perhatian penuh kepada peserta didik (*emphaty*), dan sepat tanggap terhadap kebutuhan peserta didik (*respon siveness*).

Sementara menurut Supardi (2016:100) kepala sekolah sebagai supervisor harus mampu mengadakan pengendalian terhadap guru dengan tujuan meningkatkan kemampuan profesi guru dan kualitas proses pembelajaran agar berlangsung secara efektif dan efisien.

Selain itu, masalah kompensasi menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Dessler yang dikutip oleh Astri Yatnasar (2018:5), kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu. Adanya keinginan untuk memenuhi kebutuhan dibanding sebagai salah satu pendorong untuk melakukan sesuatu, termasuk melakukan pekerjaan. Kualitas kerja karyawan akan dicapai apabila dapat dipenuhinya kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan oleh karyawan.

Sedangkan menurut Ivancevich dalam Kadarisman (2012:6) bahwa kompensasi adalah fungsi *Human Resource Masnagement* (HRM) pegawai kepada organisasi, maka organisasi memberikan balas jasa, imbalan jasa, penghargaan, penghasilan, kompensasi atau reward.

Sementara menurut Gery (2007:46), kompensasi merupakan semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan terkait dengan apa yang telah dikerjakan oleh karyawan tersebut.

Guru merupakan salah satu unsur sumber daya yang sangat menentukan keberhasilan dalam pendidikan di sekolah, karena guru merupakan unsur yang sangat dekat dengan peserta didik dalam pendidikan sehari-hari di sekolah. Depdikbud menyatakan bahwa guru merupakan sumber daya manusia yang mampu memanfaatkan faktor-faktor lainnya sehingga tercipta proses belajar mengajar yang bermutu dan menjadi faktor utama yang menentukan mutu pendidikan.

Oleh karena itu, menurut Fortunela (2017:1) para pendidik harus dapat meningkatkan etos kerja dalam melaksanakan tugas karena pendidikan di masa yang akan datang menuntut keterampilan profesi pendidikan yang bermutu. Sehingga kinerja guru yang professional dapat menjadi awal bagi keberhasilan dalam dunia pendidikan di masa yang akan datang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertempat pada SMK Ikhlas Jawilan Kabupaten Serang. Objek penelitian ini adalah: Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Etos Kerja. Proses penelitian dilaksanakan dalam waktu 4 (empat) bulan, yang dimulai pada bulan Desember 2019 sampai dengan bulan Maret 2020.

Populasi pada penelitian ini adalah di SMK Ikhlas Jawilan Kabupaten Serang. Sedangkan pemilihan sampel secara *Cluster Sampling* yang menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu guru SMK Ikhlas Jawilan Kabupaten Serang. Populasi guru dalam penelitian ini sejumlah 120. Selanjutnya, penulis mengambil sampel 30% dari jumlah populasi yang ada, yaitu 120 orang ($120 \times 30\% = 36$). Teknik sampling tersebut berdasarkan pendapat Suharsimi Arikunto yang menyatakan : "... apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semuanya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subjeknya lebih besar, dapat diambil diantara 10% - 15% atau 20% - 25% atau lebih..."

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Sampel yang diambil adalah seluruh populasi yaitu berjumlah 36 orang. Dalam penelitian ini peneliti menyebarkan kuesioner pada 36 orang guru di SMK Ikhlas Jawilan Kabupaten Serang. Dari jumlah yang dibagikan tersebut yang kembali berjumlah 36 eksemplar. Seluruh kuesioner yang kembali, dijadikan sampel dalam penelitian ini.

1. Uji Validitas

Pengujian validitas instrumen dapat dilihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*. Jika angka korelasi yang diperoleh lebih besar dari pada angka kritik ($r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$) maka instrumen tersebut dikatakan valid. berdasarkan uji validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan untuk mengukur masing-masing variabel penelitian dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas Data

Koefisien reliabilitas instrumen dimaksud untuk melihat konsistensi jawaban yang diberikan pada responden dan dianalisis dengan menggunakan Alpha Cronbach. Cara ini dipilih karena dianggap sesuai dengan instrumen yang disusun instrumen disusun dengan menggali pengalaman dan penilaian responden sehingga seluruh butir dianggap mengukur konsep yang sama. Jika nilai cronbach alpha $> 0,06$ maka kuesioner reliabel, sedangkan nilai cronbach alpha $< 0,06$ maka kuesioner tidak reliabel.

Adapun hasil Koefisien reliabilitas masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

a) Variabel gaya kepemimpinan (X_1) memiliki besaran koefisien reliabilitas sebesar $r_h = 0,915 > 0,60$ sehingga kuesioner gaya kepemimpinan kepala sekolah reliabel.

b) Variabel kompensasi (X_2) memiliki besaran koefisien reliabilitas sebesar $rh = 0,924 > 0,60$ sehingga kuesioner kompensasi reliabel.

c) Variabel etos kerja guru (Y) memiliki besaran koefisien reliabilitassebesar $rh = 0,915 > 0,60$ sehingga kuesioner etos kerja guru reliabel.

PENGUJIAN HIPOTESIS

Untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja guru secara simultan dan parsial digunakan pengujian hipotesis secara simultan dengan uji F dan secara parsial dengan uji t.

1. Uji F

Hasil uji F menunjukkan variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen, jika *p-value* (pada kolom *sig.*) lebih kecil dari *level of significant* yang ditentukan (sebesar 5 %), atau F hitung (pada kolom F) lebih besar dari F tabel. F tabel dihitung dengan cara $df_1 = k-1$, dan $df_2 = n-k$, yaitu $df_1 = 3-1=2$ dan $df_2 = 32-3=29$, sehingga didapat nilai F tabel sebesar 3,33. Sedangkan hasil uji F dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	143,137	2	71,568	1,491	,240 ^b
Residual	1583,613	33	47,988		
Total	1726,750	35			

a. Dependent Variable: Total_Y

b. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

Berdasar tabel di atas, didapat nilai F hitung 1,491 dengan F sig. 0,240, dimana F sig. 0,240 lebih besar daripada 0,05 maka H_0

diterima. Dapat diartikan bahwa secara simultan gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_1), dan kompensasi (X_2) secara stimultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap etos kerja guru (Y).

2. Uji t

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Untuk memberikan interpretasi terhadap uji t dapat dijelaskan pada tabel berikut :

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	55,717	7,408		7,521	,000
Total_X1	,122	,157	,176	,775	,444
Total_X2	,081	,133	,138	,610	,546

a. Dependent Variable: Total_Y

Uji t digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara partial. Pengujian regresi digunakan pengujian dua arah (*two tailed test*) dengan menggunakan $\alpha = 5\%$ yang berarti bahwa tingkat keyakinan adalah sebesar 95%.

Berdasarkan hasil pengolahan data variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_1) diperoleh nilai thitung sebesar 0,775 dengan sig 0,444. Hasil analisis sig. 0,444 lebih besar daripada 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 ditolak. Artinya bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_1) mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap etos kerja guru (Y).

Berdasarkan hasil pengolahan data variabel kompensasi (X_2) diperoleh nilai thitung sebesar 0,610 dengan sig 0,546. Hasil analisis sig. 0,546 lebih besar daripada 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 ditolak. Artinya bahwa kompensasi (X_2) mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap etos kerja guru (Y).

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi kepala sekolah terhadap peningkatan etos kerja guru. Hasil penelitian ini memberikan kesimpulan sebagai berikut: Pertama, gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_1) mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap etos kerja guru (Y). Kedua, kompensasi (X_2) mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap etos kerja guru (Y). Ketiga, gaya kepemimpinan dan kompensasi (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja guru (Y). Keempat, gaya kepemimpinan sebesar 46,1 % dipengaruhi oleh variabel kompensasi dan etos kerja guru, sedangkan sisanya sebesar 53,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model, seperti variabel motivasi kerja dan disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2013)
- Dessler, Gary, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid II, Edisi ke 10*, (Jakarta: PT. Indeks, 2007)
- Duryat, H. Masduki, *Kepemimpinan Pendidikan (Meneguhkan legitimasi Dalam Berkontestasi di Bidang Pendidikan)*, (Bandung: Alfabeta, 2016)

- Kadarisman, *Manajemen kompensasi*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2012)
- Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013)
- Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2016)
- Suryo Saputri, Fortunela Rini Nugraheni, *Jurnal Pengaruh Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru (Studi Pada SMK Bina Patria2 Sukoharjo) Volume 6 Nomor 2*, (Semarang: Undip, 2017)
- Yatnasar, Astri, *Tesis Pengaruh Pelatihan dan Konpensasi Terhadap Kinerja Guru SMK Sawasta di Gadingrejo Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*, (Lampung: Unila, 2018)