

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN PEMBERIAN
KOMPENSASI KERJA TERHADAP MOTIVASI GURU SMK
DI KECAMATAN LINGSAR**

M. Sumartono MB, Wayan Karta, Dadi Setiadi

Program Studi Magister Administrasi Pendidikan Universitas Mataram

Email: pakonoxsguru@gmail.com

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan pemberian kompensasi kerja terhadap motivasi guru SMK di Kecamatan Lingsar. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan *ex-post facto*. Populasi penelitian ini adalah seluruh guru SMK di Kecamatan Lingsar. Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang berjumlah 60 orang guru dari 154 guru yang diambil dengan teknik *purposive sampling*. Sebelum melakukan uji hipotesis dilakukan uji prasyarat terlebih dahulu seperti: uji normalitas, uji homogenitas, uji multikolinieritas, dan uji auto korelasi. Uji hipotesis dilakukan dengan analisis regresi sederhana dan regresi ganda. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa: 1) terdapat pengaruh positif kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi guru SMK di Kecamatan Lingsar sebesar 13,00%, 2) terdapat pengaruh positif pemberian kompensasi kerja terhadap motivasi guru SMK di Kecamatan Lingsar sebesar 47%, dan 3) terdapat pengaruh positif kepemimpinan kepala sekolah dan pemberian kompensasi kerja secara bersama-sama terhadap motivasi guru SMK di Kecamatan Lingsar sebesar 47,60%. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kepemimpinan kepala sekolah dan pemberian kompensasi kerja dapat meningkatkan motivasi guru SMK di Kecamatan Lingsar. Implikasi dari penelitian ini adalah motivasi guru dapat ditingkatkan dengan meningkatkan kepemimpinan kepala sekolah dan pemberian kompensasi kerja.

Kata kunci: Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Guru, dan Pemberian Kompensasi Kerja.

Abstrack: *The purpose of this study is to determine the influence of head master's leadership and present the work compentation toword teacher motivation of vocational hight school at Lingsar subdistrict. This research is quantitative research with ex-post facto approachment. The research population to all teacher of vocational hight school at Lingsar subdistrict. The samples of this research is apart of population that account 60 teachers from 154 teachers that taken with purposive sampling technique. Before doing hypothesis test is done prerequisite test like normality test, homogeneity test, multicollinierity test, and autocorrelation test. The Hopotesis test is done by simple regression analysis and multiple regression analysis. The result of research is: 1) being found the positive influence of head master leadership toword teacher motivation of vocational hight school at Lingsar subdistrict as amount 13.00%, 2) being positive influence of present the work compentation toword teacher motivation of vocational hight school at Lingsar subdistrict as amount 47.00%, and 3) being positive influence of head master's leadership and present work compentation by complex toword teacher motivation of vocational hight school at Lingsar subdistrict as amount 47.60%. It is indicated that the increase of head master's leadership and present work compentation can increase the teacher motivation of vocational hight*

school at Lingsar subdistrict. The implication of this research is motivation teacher can increase by increasing the head master's leadership and present work comptentation.

Key word: head master's leadership, teachers motivation, and present work comptentation

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan bagian penting dalam proses pembangunan nasional yang menentukan kemajuan suatu bangsa. Bangsa yang kualitas pendidikannya baik dapat dipastikan kemajuan bangsa tersebut akan berjalan cepat begitu pula sebaliknya apabila kualitas pendidikan suatu bangsa rendah maka kemajuan bangsa tersebut akan berjalan lambat.

Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal yang berperan penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan melalui proses pembelajaran yang bermutu demi terwujudnya pembangunan bangsa yang maju dan beradab. Untuk mencapai tujuan pembangunan bangsa tersebut diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan handal.

Sekolah sebagai suatu lembaga pendidikan yang tentunya memiliki visi, misi, tujuan dan fungsi dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia suatu bangsa. Sekolah dalam mewujudkan tujuannya memerlukan pendidik-pendidik yang profesional, pengelola dan sistem pengelolaan yang baik, serta finansial yang mendukung berlangsungnya pendidikan di sekolah sehingga diperoleh siswa yang berkualitas dan handal serta sesuai dengan harapan orang tua siswa, sekolah, komite, dan pemerintah. Dengan demikian bangsa yang maju hanya akan diperoleh oleh bangsa yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dalam mengelola sistem pendidikan. Oleh karena itu untuk memperoleh kualitas pendidikan tersebut hanya didapatkan di sekolah yang memiliki komitmen yang tinggi untuk mencerdaskan sumber daya manusia yang dikelolanya.

Dalam rangka mewujudkan tujuan pendidikan nasional, sekolah sebagai suatu sistem yang terdiri dari beberapa komponen yang satu sama lain harus saling mendukung demi terwujudnya tujuan pendidikan tersebut. Adapun komponen-komponen tersebut antara lain adalah: siswa, guru, kepala sekolah, tenaga kependidikan, kurikulum, bahan ajar, lingkungan, fasilitas, dan proses pembelajaran untuk menghasilkan *output* yang sesuai dengan harapan semua pihak. Semua komponen tersebut harus dapat mengikuti perkembangan zaman agar dapat bersaing. Untuk mengembangkan dan memajukan kualitas pendidikan, maka tentunya harus ada suatu proses perubahan yang tercermin pada bagaimana sekolah menindak lanjuti visi dan misi yang sudah dibuatnya.

Pemerintah menyadari bahwa, peran pendidikan yang sangat penting dalam menentukan kemajuan suatu bangsa, Oleh karena itu pemerintah mengeluarkan berbagai peraturan pemerintah dan perundang-undangan dalam rangka perbaikan dan peningkatan kualitas pendidikan di Indonesia. Adapun kebijakan pemerintah tersebut adalah dengan diterbitkannya Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen serta anggaran pendidikan sebesar 20% (dua puluh persen) dari anggaran pendapatan dan belanja negara (APBN) untuk memenuhi kebutuhan penyelenggaraan pendidikan nasional. Dengan adanya peningkatan dana untuk pendidikan yang mencapai 20% (dua puluh persen) dari total APBN diharapkan kualitas pendidikan di Indonesia meningkat. Akan tetapi pada kenyataannya peningkatan kualitas sumber daya manusia tersebut belum mencapai kualitas yang sesuai dengan

harapan. Hal ini menunjukkan bahwa berapapun besarnya dana yang dikeluarkan pemerintah untuk memperbaiki kualitas pendidikan tidak akan pernah terwujud apabila kualitas guru yang rendah dan tidak profesional dalam melaksanakan tugasnya. Kualitas guru yang rendah dan ketidak profesionalnnya dapat tercermin pada hasil ujian nasional yang diperoleh siswa

Berdasarkan Data Balitbang Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Tahun 2016 tentang hasil Ujian Nasional SMK diperoleh data hasil Ujian Nasional SMK di Kabupaten Lombok Barat dua (2) tahun terakhir sebagai berikut: pada tahun 2014 nilai rata-rata Ujian Nasional SMK di Kabupaten Lombok Barat sebesar 55,70 dibawah nilai rata-rata nilai Ujian Nasional tingkat Provinsi sebesar 58,55, sedangkan pada tahun 2015 nilai rata-rata Ujian Nasional sebesar 50,14 dibawah nilai rata-rata nilai Ujian Nasional tingkat Provinsi sebesar 53,27. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa, prestasi siswa SMK di Provinsi Nusa Tenggara Barat mengalami penurunan dan begitu pula di Kabupaten Lombok Barat termasuk SMK di Kecamatan Lingsar mengalami penurunan. Hal tersebut, tentu harus menjadi perhatian bersama dari semua pihak terkait agar pada tahun-tahun mendatang, prestasi belajar siswa lebih baik dari tahun sebelumnya.

Salah satu faktor yang menyebabkan prestasi belajar siswa rendah adalah motivasi guru. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Fatmasari (2014:426-441) yaitu terdapat pengaruh yang positif antara motivasi kerja dengan prestasi belajar siswa. Dengan demikian, motivasi guru SMK di Kabupaten Lombok Barat belum sesuai dengan harapan karena prestasi belajar siswa yang ditunjukkan dari hasil Ujian Nasional selama dua tahun terakhir mengalami penurunan.

Berdasarkan hasil wawancara yang sudah dilakukan oleh peneliti pada

tanggal 01-05 Maret 2016 di sekolah yang dijadikan lokasi penelitian didapatkan data masih adanya guru yang terlambat datang mengajar, guru tidak masuk kelas, masih adanya guru yang tidak menegur siswa yang berada di luar kelas, dan dalam menjalankan tugasnya guru masih bergantung pada pengawasan kepala sekolah. Fenomena tersebut diperkirakan disebabkan oleh ketidakpuasan guru pada pemberian kompensasi kerja yang diberikan oleh pihak sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah yang hanya mengedepankan pada pembangunan fisik dan kelengkapan sarana sekolah saja tanpa mempertimbangkan pemenuhan kewajiban sekolah untuk memberikan kompensasi kerja kepada guru yang sesuai dengan harapan mereka sehingga berdampak pada rendahnya motivasi guru. Hal ini sesuai dengan pendapat Sumidjo (2011:42) bahwa, motivasi kerja guru dipengaruhi oleh *internal* dan *eksternal* guru tersebut seperti: sikap terhadap pekerjaan, bakat, minat, kepuasan kerja, pengalaman, dan lain-lain serta faktor eksternal, seperti: pengawasan, gaji, lingkungan kerja, dan kepemimpinan kepala sekolah.

Salah satu faktor yang mempengaruhi rendahnya motivasi guru dalam melaksanakan tugasnya disebabkan oleh faktor kepemimpinan kepala sekolah. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Samueil (2011:83-97), bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif terhadap motivasi kerja guru. Karena kepemimpinan merupakan tindakan mempengaruhi, mengajak, memotivasi individu lainnya, serta menjaga keutuhan kerja sesama anggota organisasi untuk menuju pada perubahan dan pengembangan organisasi yang profesional dalam mencapai tujuan.

Kepala sekolah sebagai pimpinan harus mampu memberikan arahan, bimbingan pengawasan, meningkatkan semangat guru dalam mendidik, membuka komunikasi dua arah antara

kepala sekolah dan guru, serta mampu mendelegasikan tugas kepada guru. Salah satu kemampuan yang harus dimiliki kepala sekolah dalam melaksanakan tugas dan fungsinya antara lain: menyusun perencanaan kerja, mengarahkan dan mengorganisasi kegiatan yang berlangsung di sekolah, melaksanakan pengawasan baik proses pembelajaran maupun pengawasan terhadap tenaga kependidikan, melakukan evaluasi terhadap semua kegiatan yang sudah dilaksanakan, menentukan kebijakan yang akan diambil dari apa yang sudah direncanakan dan dilaksanakan. Selain itu tugas kepala sekolah dalam menyelenggarakan administrasi sekolah antara lain: penyusunan kurikulum, penanganan urusan kesiswaan, sarana prasarana, dan urusan kepegawaian. Kepala sekolah sebagai pimpinan di sekolah harus dapat memotivasi guru untuk meningkatkan kualitas kerja mereka dalam rangka pencapaian tujuan sekolah yang sudah ditetapkan sebelumnya.

Musbikhin (2013:82) menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan proses yang berisi serangkaian kegiatan yang melibatkan sekelompok orang dalam proses tersebut terjadi aktivitas mempengaruhi, memotivasi, menggerakkan, dan mengarahkan fikiran dan perasaan orang lain ke arah tujuan yang telah ditentukan. Menurut Basri (2014:51) fungsi kepemimpinan kepala sekolah dibedakan menjadi tujuh, yaitu: (1) *educator*, Selaku pemimpin sekolah, maka kepala sekolah bertugas untuk melaksanakan proses pengajaran secara efektif dan efisien (2) *manajer*, Kepala sekolah harus mampu merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengkoordinasikan, melaksanakan pengawasan, menentukan kebijakan dan mendayagunakan seluruh sumber-sumber daya yang ada di dalamnya untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan, (3) *administrator*, Kepala sekolah selaku *administrator* harus mampu mengelola

administrasi yang bersifat pencatatan, penyusunan dan pendokumenan seluruh kegiatan dan program sekolah (4) *supervisor*, Kepala sekolah harus mampu melakukan berbagai pengawasan dan pengendalian untuk meningkatkan kinerja bawahannya, (5) *leader*, Kepala sekolah harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan dan mendelegasikan tugas, (6) *innovator*, Kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, memberikan teladan kepada seluruh bawahannya, dan (7) *motivator*, Kepala sekolah harus mampu memberikan motivasi kepada bawahannya dalam mengatur lingkungan kerja dan suasana kerja. Ketujuh fungsi kepemimpinan kepala sekolah tersebut disingkat menjadi EMASLIM.

Selain kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja juga dipengaruhi oleh kompensasi kerja yang diberikan kepada guru oleh pihak sekolah. Hal ini sesuai dengan pendapat Sutarti (2010:4) bahwa kompensasi yang seimbang dan sesuai dengan kebutuhan akan memotivasi seseorang untuk bekerja lebih baik. Kompensasi dapat meningkatkan motivasi kerja guru, oleh karena itu perhatian sekolah terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Apabila pemberian kompensasi oleh pihak sekolah dapat dilakukan secara adil dan sesuai dengan yang diharapkan oleh guru maka motivasi guru untuk bekerja dapat terlaksana sesuai dengan tugas dan fungsi yang semestinya selaku pendidik sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai sesuai harapan.

Hasibuan (2007:117) menyatakan bahwa, kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung dan tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Dengan demikian, kompensasi guru

merupakan imbalan yang diterima guru baik berupa materi dan non materi atas pekerjaan yang sudah dilakukannya.

Suatu kegiatan yang dilakukan pastilah memiliki tujuan yang ingin dicapai, begitupula dengan pemberian kompensasi. Adapun tujuan pemberian kompensasi kerja menurut Sutarti (2010:47) adalah sebagai berikut: 1) Pemenuhan kebutuhan ekonomi. Guru menerima kompensasi berupa gaji, upah, atau bentuk lainnya adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-sehari, 2) Meningkatkan produktivitas kerja. Pemberian kompensasi yang semakin baik mendorong guru bekerja secara produktif, 3) Memajukan organisasi. Semakin berani suatu sekolah atau organisasi memberikan kompensasi yang tinggi, semakin menunjukkan kesuksesan sekolah tersebut, 4) Menciptakan keseimbangan dan keadilan. Pemberian kompensasi berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh guru antara *input* (syarat-syarat) dan *output*.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka penelitian ini dilakukan dengan harapan kepemimpinan kepala sekolah dan pemberian kompensasi kerja dapat meningkatkan motivasi kerja guru SMK di Kecamatan Lingsar, sehingga judul penelitian ini adalah: Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Pemberian Kompensasi Kerja Terhadap Motivasi Guru SMK di Kecamatan Lingsar”

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di SMK Kecamatan Lingsar yaitu SMK Negeri 1 Lingsar, SMK Negeri 2 Lingsar, SMK Islam Nurul Hikmah Langko, SMK Assulamy Langko, SMK Darunnajah Duman, dan SMK Islam Darussalam Ketapang. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Juni-Oktober 2016. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dimana

peneliti menggambarkan fenomena yang diamati dengan lebih detail menggunakan data-data baik berupa data kuantitatif maupun kualitatif (Purwanto, 2007). Penelitian ini menggunakan pendekatan *ex-post facto* artinya peneliti tidak menggunakan perlakuan terhadap variabel-variabel penelitian, melainkan mengkaji fakta-fakta yang telah terjadi.

Instrumen penelitian yang dipakai sebagai alat ukur variabel penelitian adalah angket model skala Likert dengan 5 (lima) pilihan jawaban. Sugiyono (2008) mengatakan bahwa skala tersebut dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena tertentu. Pemilihan instrumen kuesioner (angket) model skala Likert berdasarkan pada pertimbangan bahwa dengan instrumen ini jawaban responden dapat diperoleh secara memadai dan memudahkan dalam pengolahan/mendeskrripsikan hasilnya serta sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini.

Instrumen yang baik dalam penelitian adalah instrumen yang valid dan reliabel. Uji validitas instrumen dilakukan melalui 2 tahapan yaitu validitas konstruk dan validitas butir. Sukardi (2008: 32) menyatakan bahwa validitas konstruk ditentukan atas dasar pertimbangan (*judgment*) dari para ahli. Setidaknya, para ahli yang melakukan validasi konstruk dan isi sebanyak 3 orang. Menurut Sugiyono (2011:348) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Cara untuk mengukur validitas butir soal yaitu menggunakan rumus korelasi *product moment* dengan angka kasar, sebagai berikut (Arikunto, 2003:213):

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

Setelah harga koefisien validitas tiap butir soal diperoleh, perlu dilakukan uji

signifikansi untuk mengukur keberartian koefisien korelasi berdasarkan distribusi kurva normal dengan menggunakan statistik uji-t dengan persamaan:

$$t = r_x \sqrt{\frac{N - 2}{1 - r_x^2}}$$

Untuk mengetahui reliabilitas seluruh tes digunakan rumus *Alfa Cronbach* sebagai berikut:

$$r_1 = \left(\frac{n}{n-1}\right)\left(1 - \frac{\sum \sigma_1^2}{\sigma^2}\right)$$

Perhitungan validitas dan reliabilitas instrumen dengan persamaan di atas menggunakan program SPSS versi 17.0 *for Windows*.

Teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi, baik regresi sederhana maupun regresi ganda. Langkah berikutnya adalah melaksanakan uji persyaratan analisis data yang meliputi uji multikolinieritas, otokorelasi, homogenitas, dan normalitas data dan dilanjutkan dengan pengujian hipotesis.

Pengaruh secara kuantitatif antara variabel bebas X terhadap variabel terikat Y dihitung dengan menganalisis bentuk

persamaan regresi linier sederhana, dengan model persamaan:

$$y = a + bX + \varepsilon$$

Keterangan:

- a = konstanta regresi
- b = Koefisien regresi
- Xi = Variabel bebas
- ε = Kesalahan prediksi

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan pemberian kompensasi kerja secara bersama-sama terhadap motivasi guru, maka dihitung juga dengan menganalisis bentuk regresi ganda dengan persamaan:

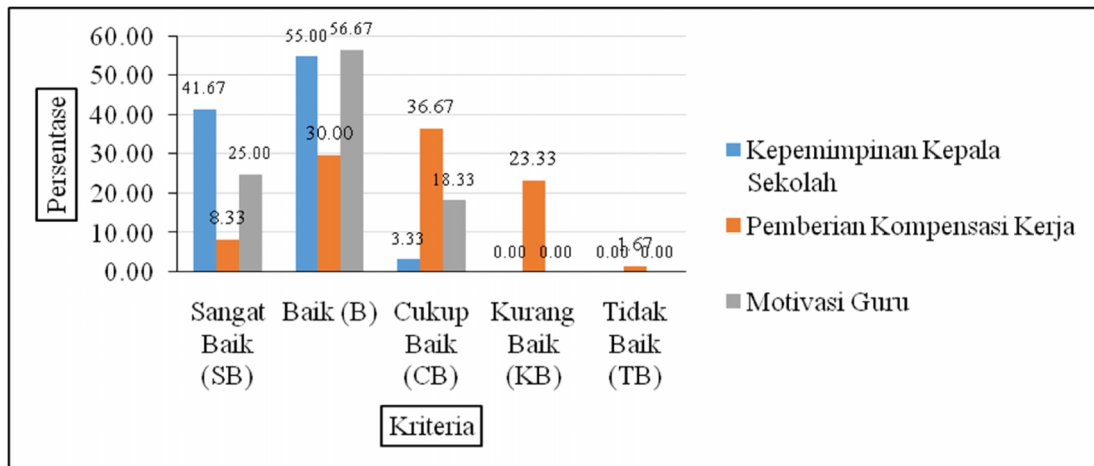
$$y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

- a = konstanta regresi
- b1, b2 = Koefisien regresi
- X1, X2 = Variabel Bebas
- ε = Kesalahan prediksi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis deskriptif, diperoleh data seperti yang ditunjukkan pada Gambar berikut:



Berdasarkan Gambar 1 di atas, 42% responden menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dalam

kategori sangat baik, 55% dalam kategori baik, 3% dalam kategori cukup baik, dan 0% responden menyatakan bahwa

kepemimpinan kepala sekolah kurang baik dan tidak baik. Untuk pemberian kompensasi kerja, 8% responden menyatakan bahwa pemberian kompensasi dalam kategori sangat baik, 30% dalam kategori baik, 37% dalam kategori cukup baik, dan 23% dalam kategori kurang baik dan sisanya sebesar 2% dalam kategori tidak baik. Selain itu, gambar di atas menunjukkan bahwa 25% motivasi guru dalam kategori sangat baik, 56,67% dalam kategori baik, dan sisanya

sebesar 18,33% dalam kategori cukup baik

Sebelum analisis data, terlebih dahulu dilakukan uji normalitas, homogenitas, multikolinieritas, dan autokorelasi. Dari hasil uji yang dilakukan menunjukkan bahwa semua data telah memenuhi syarat untuk dilakukan uji hipotesis dengan menggunakan uji statistik. Hasil uji statistik untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat yang dapat dirangkum dalam Tabel 1 sebagai berikut.

Tabel 1. Pengaruh Variabel masing-masing variabel X terhadap Variabel Y

Variabel	Koefisien Regresi		t_{hitung}	t_{hitung}	Sig.	R^2 Terkoreksi
	Konstanta	Koefisien Regresi (b)				
Kepemimpinan Kepala Sekolah	61,505	0,248	2,944	1,67	0,001	0,115
Pemberian Kompensasi Kerja	8,566	0,820	7,072	1,67	0,001	0,454

Berdasarkan Tabel 1 di atas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,944 lebih besar dari nilai $t_{tabel(0,05)} = 1,671$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dan signifikan dengan nilai signifikan diperoleh sebesar 0,001 lebih kecil daripada 0,05 ($Sig. < 0,05$, berarti H_0 ditolak sehingga disimpulkan bahwa ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi guru SMK di Kecamatan Lingsar. Kontribusi kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi guru sebesar 11,5%.

Hasil penelitian ini didukung oleh pendapat Sumidjo (2003:19) bahwa, motivasi kerja guru dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah. Hasil penelitian ini didukung juga dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Wagimo & Ancok (2005), Ariyani (2011), Prasastono, (2012), Widyanto & Sutarno, (2011) bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Pendapat yang sama oleh Binfor, *et al* (2013) bahwa terdapat hubungan kepemimpinan

dengan motivasi kerja karyawan. Selain itu, penelitian lain yang mendukung penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Rawung (2013) bahwa terdapat pengaruh positif kepemimpinan terhadap motivasi staf administrasi pendidikan pada pendidikan tinggi (universitas). Berbeda dengan hasil penelitian Safrizal (2014) bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan kepala sekolah, maka motivasi guru SMK di Kecamatan Lingsar dalam bekerja akan semakin meningkat karena kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi kelompok/orang lain. Hasil penelitian ini didukung oleh pendapat Musbikhin (2013:82) bahwa, kepemimpinan merupakan proses yang berisi serangkaian kegiatan yang melibatkan sekelompok orang. Dalam

proses tersebut terjadi aktivitas mempengaruhi, memotivasi, menggerakkan, dan mengarahkan pikiran dan perasaan orang lain ke arah tujuan yang telah ditetapkan. Danim (2012:19) menyatakan bahwa kepemimpinan mengandung arti kemampuan untuk memotivasi. Dengan demikian, kepala sekolah harus mampu membangkitkan motivasi guru untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam pelaksanaan tugasnya selaku pemimpin tertinggi pada sebuah lembaga pendidikan, Kepala sekolah mempunyai beberapa fungsi yang salah satunya adalah sebagai motivator. Sebagai motivator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang pendidik untuk meningkatkan mutu pendidikan di sekolah. Oleh karena itu, kepala sekolah harus mampu memberikan motivasi kepada masing-masing guru. Adapun motivasi guru dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplinpimpina kerja, dorongan dari seorang pemimpin, penghargaan yang diberikan, dan penyediaan berbagai fasilitas penunjang berlangsungnya pembelajaran yang efektif dan menyenangkan yang dilakukan oleh setiap guru. Setiap guru memiliki karakteristik khusus, sehingga memerlukan perhatian dan pelayanan khusus pula dari pemimpinnya agar dapat melaksanakan tugas seefektif dan seefesien mungkin guna mencapai tujuan pendidikan yang sudah ditetapkan.

Pada penelitian ini, kepemimpinan kepala sekolah dapat mempengaruhi motivasi guru SMK di Kecamatan lingsar disebabkan karena kepala sekolah selalu mendorong guru untuk aktif berpartisipasi dalam setiap kegiatan. Berbagai kegiatan yang dilakukan di SMK kecamatan lingsar yang melibatkan guru seperti penerimaan siswa baru, pembahasan RKAS, pembagian tugas, rapat koordinasi

dan evaluasi kegiatan serta guru selalu dilibatkan dalam pengambilan keputusan pada setiap kegiatan. Hal ini yang mendorong motivasi guru SMK di Kecamatan Lingsar meningkat untuk melaksanakan tugasnya. Selain itu, dalam meningkatkan motivasi guru, kepala sekolah SMK di Kecamatan lingsar juga selalu membantu guru dalam meningkatkan program pengajaran dengan melakukan berbagai pelatihan dalam penyusunan perangkat pembelajaran dan evaluasi hasil.

Motivasi guru merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh kepala sekolah dalam rangka meningkatkan kualitas kerja dari guru tersebut. Beberapa tugas dan fungsi kepemimpinan kepala sekolah yang tidak kalah pentingnya untuk meningkatkan motivasi guru SMK di Kecamatan Lingsar adalah: 1) Kepala sekolah harus mampu mencari, menemukan, dan melaksanakan berbagai pembaharuan di sekolah, 2) Kepala sekolah harus memberikan gagasan-gagasan baru untuk kemajuan sekolah, 3) Kepala sekolah harus mampu menciptakan komunikasi antara guru dengan masyarakat sekitar sekolah, dan 4) Kepala sekolah harus mampu mengelola administrasi sarana dan prasarana yang diwujudkan dalam pengembangan dan kelengkapan data administrasi gedung dan ruang. Pada intinya, kepala sekolah dalam menjalankan tugas dan fungsinya tidak terlepas dari fungsi kepala sekolah sebagai Educator, Manajer, Administrator, Supervisor, Leader, Innovator, dan Motivator (EMASLIM). Dengan demikian, kepala sekolah harus mengoptimalkan tugas dan fungsinya tersebut untuk meningkatkan motivasi guru SMK di Kecamatan Lingsar.

Pada Tabel 1 di atas juga menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 7,072 lebih besar dari nilai $t_{tabel(0,05)} = 1,671$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dan signifikan dengan nilai signifikan yang diperoleh sebesar

0,001 lebih kecil daripada 0,05 ($Sig.<0,05$, berarti H_0 ditolak sehingga disimpulkan bahwa ada pengaruh pemberian kompensasi kerja terhadap motivasi guru SMK di Kecamatan Lingsar. Kontribusi pemberian kompensasi kerja terhadap motivasi guru sebesar 45,5%.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rijalu, dkk. (2014) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara kompensasi dan motivasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Ghazanfar, dkk. (2011), Khan and Mufti (2012), dan Ingalens (1999) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi.

Adanya pengaruh positif pemberian kompensasi terhadap motivasi kerja membuktikan bahwa semakin baik pemberian kompensasi, maka motivasi guru semakin meningkat. Begitu juga dengan motivasi guru SMK di Kecamatan Lingsar akan semakin meningkat apabila diberikan kompensasi yang sesuai dengan harapan. Hal ini sesuai dengan konsep teori keadilan (*equality theory*) yang menerangkan bahwa setiap manusia selalu mendambakan keadilan dalam pemberian hadiah maupun hukuman terhadap setiap perilaku yang relatif sama (Sutrisno, 2009:142).

Dari hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang sesuai dengan harapan merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh kepala sekolah selaku pimpinan tertinggi di sekolah dalam upaya meningkatkan motivasi guru. Dengan motivasi guru yang baik, guru akan bekerja lebih maksimal sehingga tujuan pendidikan yang diharapkan dapat terwujud.

Selain kepemimpinan kepala sekolah yang baik, motivasi guru dapat meningkat dengan pemberian kompensasi

kerja kepada guru. Motivasi guru dapat meningkat jika kompensasi yang diterima sesuai dengan yang diharapkan. Salah satu penyebab rendahnya motivasi guru SMK di Kecamatan Lingsar adalah pemberian kompensasi kerja diberikan tidak tepat pada waktunya. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa 28,3% guru menyatakan pemberian kompensasi dilakukan tidak tepat pada waktunya, 21,7% menyatakan jarang, dan 21,7% juga menyatakan kadang-kadang. Hal ini menunjukkan bahwa, pemberian kompensasi kerja yang tepat pada waktunya kepada guru SMK di Kecamatan Lingsar tergolong rendah, sehingga motivasi guru cenderung menurun. Selain tepat pada waktunya, pemberian kompensasi kerja kepada guru harus sesuai dengan masa kerjanya. Hal ini dengan teori motivasi keadilan bahwa manusia selalu mendambakan keadilan dalam pemberian kompensasi maupun hukuman terhadap setiap pekerjaan yang sama.

Berdasarkan hasil pengolahan data di atas, maka peningkatan kualitas dan kapabilitas kepemimpinan kepala sekolah perlu menjadi perhatian bersama dalam meningkatkan motivasi guru SMK di Kecamatan Lingsar. Dengan pemberian kompensasi yang baik, tepat pada waktunya, dan sesuai dengan masa kerjanya dapat meningkatkan motivasi guru SMK di Kecamatan Lingsar dalam melaksanakan tugasnya sehingga akan berdampak pada peningkatan kinerjanya.

Berdasarkan hasil analisis hipotesis pertama dan kedua, kompensasi memberikan dampak lebih besar terhadap motivasi guru SMK di Kecamatan Lingsar. Hal ini terjadi karena kepemimpinan yang baik dari kepala sekolah merupakan sesuatu yang dianggap biasa oleh guru dan merupakan keharusan yang dilakukan oleh kepala sekolah. Dengan demikian, hal utama yang harus diperhatikan oleh kepala sekolah dalam rangka meningkatkan

motivasi guru adalah pemberian kompensasi yang layak dan sesuai dengan harapan guru karena dengan pemberian kompensasi yang layak dapat memenuhi kebutuhan fisiologis yang merupakan kebutuhan yang paling fundamental seseorang. Menurut Sutrisno (2015:116) salah satu hal yang paling mendasar untuk meningkatkan motivasi adalah keinginan untuk hidup yang diperoleh dari terpenuhinya kebutuhan hidup yang bisa dipenuhi melalui pemberian kompensasi yang layak.

Kompensasi merupakan sesuatu yang pantas didapatkan oleh guru untuk meningkatkan motivasi kerjanya atas pekerjaan yang telah dilakukan. Hal ini dijelaskan oleh Zainal, dkk (2014:541) bahwa, kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada

perusahaan. Tohardi (2002:411) juga berpendapat bahwa, kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Dengan demikian, guru SMK di Kecamatan Lingsar harus diberikan kompensasi yang layak atas pekerjaan yang dilakukannya agar motivasi kerjanya semakin meningkat. Kompensasi kerja yang harus diterima oleh guru SMK di Kecamatan Lingsar merujuk pada semua bentuk upah atau imbalan yang muncul dari pekerjaan mereka.

Pengaruh kualitas kehidupan kerja dan kinerja guru secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja guru SMA Negeri di Kota Mataram di analisis menggunakan regresi ganda. Hasil analisis ditunjukkan pada Tabel sebagai berikut.

Tabel 2. Pengaruh Variabel X₁ dan X₂ secara bersama-sama terhadap Variabel Y

Model	Koefisien Regresi	F _{hitung}	F _{tabel}	Sig.	R ² Terkoreksi
Konstan (a)	7,917	25,910	3,16	0,001	0,458
Kepemimpinan Kepala Sekolah (b1)	0,085				
Pemberian Kompensasi (b2)	0,765				

Berdasarkan Tabel 2 di atas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 25,910 lebih besar dari nilai F_{tabel(0,05)} = 3,16 (F_{hitung} > F_{tabel}) dan signifikan dengan nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,001 lebih kecil daripada 0,05 (Sig.<0,05), berarti H₀ ditolak sehingga disimpulkan bahwa ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan pemberian kompensasi kerja secara bersama-sama terhadap motivasi guru SMK di Kecamatan Lingsar. Kontribusi kepemimpinan kepala sekolah dan pemberian kompensasi kerja secara bersama-sama terhadap motivasi guru

SMK di Kecamatan Lingsar sebesar 45,8%.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Yuniasari (2015) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Meningkatnya motivasi guru SMK di Kecamatan Lingsar merupakan hal yang penting kerana motivasi guru merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan agar guru lebih semangat dalam bekerja. Hal ini dijelaskan oleh Sutrisno (2015:109)

bahwa motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Hasibuan (2007:95) juga menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Dengan demikian, dalam meningkatkan motivasi guru SMK di Kecamatan lingsar perlu diperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya, diantaranya adalah kepemimpinan kepala sekolah dan pemberian kompensasi kerja kepada guru.

Pentingnya memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi guru SMK di Kecamatan Lingsar karena motivasi guru memiliki tujuan agar guru menjadi lebih semangat dalam bekerja. Hal ini diperkuat dengan pendapat Hasibuan (2007:97) bahwa tujuan pemberian motivasi yaitu (1) mendorong gairah dan semangat kerja karyawan, (2) meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, (3) meningkatkan produktivitas kerja karyawan, (4) mempertahankan loyalitas dan kesetabilan karyawan pada perusahaan, (5) meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan, (6) mengefektifkan pengadaan karyawan, (7) menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, (8) meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan, (9) meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan, (10) mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya, (11) meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif kepemimpinan kepala sekolah

terhadap motivasi guru SMK di Kecamatan Lingsar.

2. Terdapat pengaruh positif pemberian kompensasi terhadap motivasi guru SMK di Kecamatan Lingsar.
3. Terdapat pengaruh positif kepemimpinan kepala sekolah dan pemberian kompensasi secara bersama-sama terhadap motivasi guru SMK di Kecamatan Lingsar.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariyani, V. (2011). *Impact of Transformational Leadership to Universities Educational Work Motivation in City of Madiun. Widya Warta, 35 (1)*.
- Arikunto, S. 2003. *Metode Penelitian Administrasi. Jakarta: Rineka Cipta.*
- Basri, Hasan. 2014. *Kepemimpinan Kepala Sekolah. Bandung: Pustaka Setia*
- Binfor, F. Sampson Kwadwo Boateng, Edith Anokor Abbey, Samuel Adu Osei, Felix K. M. Swanzy dan Theophilus Francis Gyepi-Garbrah. 2013. *The Effect of Leadership Styles And Motivation On Employee Performance In Public Institutions: Evidence From Ghana. International Journal of Current Research Vol. 5, Issue, 09, pp.2667-2670, September, 2013*
- Danim, Sudarwan. 2012. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok. Jakarta: Rineka Cipta.*
- Fatmasari.2014. *Pengaruh motivasi kerja dan kemampuan mengajar guru terhadap prestasi belajar siswa*

- pada gugus ii sekolah dasar kecamatan kebayakan kabupaten aceh tengah. *Jurnal Ilmiah DIDAKTIKA*. VOL. XIV NO. 2, 426-441
- Ghazanfar, Faheem; Shuai Chuanmin; Muhammad Mahroof Khan and Mohsin Bashir, 2011, *A Study of Relationship between Satisfaction with Compensation and Work Motivation*, *International Journal of Business and Social Science* Vol. 2 No. 1; January 2011.
- Hasibuan, M. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan ke-9*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Igalens, J., Rousell P. 1999. *A study of the relationships between compensation package, work motivation and job satisfaction*", *Journal of Organizational Behavior* 20: 1003-1025.
- Khan dan Mufti. 2012. *Effect of Compensation on Motivating Employees in Public and Private Bank of Peshawar*. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*. , 2(5)4616-4623, 2012.
- Musbikin, Imam. 2013. *Menjadi Kepala Sekolah Yang Hebat*. Riau: Zanafa Publishing.
- Prasastono, N. (2012). *The Impact of Leadership Style and Compensation To Employee Work Motivation in Semarang Muria Hotel*. *Jurnal Ilmiah Dinamika Kepariwisata* ,11 (2), 32-39.
- Purwanto, N. 2007. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosda Karya
- Rawung, H.Ficke. 2013. *The Effect of Leadership on the Work Motivation of Higher Education Administration Employees (Study at Manado State University)*. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM) e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668*. Volume 15, Issue 1 (Nov. - Dec. 2013), PP 28-33
- Safrizal, T. Irfan. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Kerja Dosen Fakultas Hukum Universitas Syiah Kuala Banda Aceh*. Tesis Dipublikasikan. : Universitas Syiah Kuala. [online]. http://etd.unsyiah.ac.id/index.php?p=show_detail&id=12914
- Samueil,Wayan. 2011. *Hubungan gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi kerja guru SMK Negeri Manado*. *Edvokasi, Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*, 2 (2) 83-97.
- Sukardi. 2008. *Evaluasi Pendidikan Prinsip dan Operasionalnya*. Jakarta Timur. PT. Bumi Aksara
- Sugiyono.2008. *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif,Kualitatif, dan R dan D*. Bandung: Alfa Beta.
- Sugiyono. 2011. *Statistika untuk penelitian*. Bandung: Alfa Beta.
- Sumidjo, Wahdjo. 2001. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

- Sutarti, S. Tatik. 2010. *Kinerja Guru Berbasis Nilai Budaya, Kompensasi, dan Pelatihan di Kota Surakarta*. Yuma Pustaka. Surakarta.
- Sutrisno. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenadamedia Grup. Jakarta.
- Tohardi, Ahmad. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju
- Wagimo, & Ancok, D. (2005). *Transformational and Transactional Leadership Relationship with Subordinate in Military*. *Jurnal Psikologi*, 32 (2), 112-127.
- Widyanto, B., & Sutarno. (2011). *The Impact of Transformational Leadership and Organizational Culture to Employee Performance Moderating By Work Motivation*. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5 (1), 76-88
- Yuniarsi, Setya. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Dan Disiplin Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Guru Di SMANegeri 1 Karangrayung Kabupaten Grobogan*. *Jurnal Abstraksi*. Vol. 1 No 1 2015