

Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Pelatihan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di Sekolah Global Indo-Asia

Heni Rustianti¹, Sri Langgeng Ratnasari², Herni Hidiyah Nasrul³

¹⁻³Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Riau Kepulauan, Indonesia

*Email : 1ranti0028@gmail.com, sarisucahyo@yahoo.com,

herniwidiyahnasrul@gmail.com

Abstrak

Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan seorang pimpinan dalam hal ini kepala sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan, kompensasi yang diberikan sebagai bentuk penghargaan, pelatihan, dan motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja tenaga pendidik, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja tenaga pendidik, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara motivasi terhadap kinerja tenaga pendidik, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja tenaga pendidik, dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara kepemimpinan, kompensasi, motivasi, pelatihan, terhadap kinerja tenaga pendidik. Sampel terdiri dari 43 responden yang diambil dengan menggunakan metode sampling jenuh. Analisis data menggunakan SPSS versi 20. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik di Sekolah Global Indo-Asia Batam, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik di Sekolah Global Indo-Asia Batam, pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik di Sekolah Global Indo-Asia Batam, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik di Sekolah Global Indo-Asia Batam, dan variabel kepemimpinan, kompensasi, pelatihan dan variabel motivasi secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap variabel kinerja atau dapat dikatakan bahwa variabel kepemimpinan, kompensasi, pelatihan dan variabel motivasi mampu menjelaskan kinerja tenaga pendidik di Sekolah Global Indo-Asia Batam.

Kata kunci: Kepemimpinan, Kompensasi, Pelatihan, Motivasi, Kinerja Tenaga Pendidik

PENDAHULUAN

Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan seorang Pemimpin dalam hal ini Kepala Sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan dan tenaga pendidik yang tersedia di sekolah. Kepala Sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik. Kepala Sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana (Mulyasa 2015). Hal tersebut menjadi lebih penting sejalan dengan semakin kompleksnya tuntutan tugas Kepala Sekolah yang menghendaki dukungan kinerja yang semakin efektif dan efisien.

Kepala Sekolah yang baik harus dapat mengupayakan peningkatan kinerja tenaga pendidik/ guru melalui program pembinaan kemampuan tenaga kependidikan. Oleh karena itu Kepala Sekolah harus mempunyai kepribadian atau sifat-sifat dan kemampuan serta keterampilan-keterampilan untuk memimpin sebuah lembaga pendidikan. Dalam perannya sebagai seorang pemimpin Kepala Sekolah harus dapat memperhatikan kebutuhan dan perasaan orang-orang yang bekerja sehingga kinerja tenaga pendidik/guru selalu terjaga.

Pemimpin Menurut Arifin, (2015) “Pemimpin adalah seorang yang membimbing, memimpin dengan bantuan kualitas-kualitas persuasifnya, dan akseptansi (penerimaan) secara sukarela oleh pengikutnya”. Menurut Wahyosumidjo, (2016), “The leader is the person who creates the most effective change in group performance.” Kepemimpinan menurut Arifin, (2015) adalah proses dengan mana seorang agen menyebabkan bawahan bertingkah laku menurut satu cara tertentu.

Menurut Purwanto, (2016) “kepemimpinan adalah sekumpulan dari serangkaian kemampuan dan sifat-sifat kepribadian termasuk didalamnya kewibawaan, untuk dijadikan sebagai sarana dalam rangka meyakinkan yang dipimpinnya agar mereka mau dan dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan rela, penuh semangat, dan kegembiraan batin serta merasa tidak terpaksa.” Kepemimpinan memiliki intensitas yang tinggi terhadap hubungan dengan antar manusia baik secara vertikal maupun horizontal dan interaksi yang bersifat diagonal atau hubungan keluar, semua itu dengan maksud sebagai suatu kesatuan dalam menjaga, memelihara dan mengembangkan organisasi agar pencapaian tujuan organisasi yang paling optimum. Berikut disajikan Tabel.1 Rekapitulasi hasil survey kepada tenaga pendidik di sekolah Global Indo-Asia

Tabel. 1 Hasil survey

Faktor yang mempengaruhi Kinerja	Jumlah	Pernyataan	
		Setuju	Tidak
Pemimpin	43	34	9
Kompensasi	43	40	3
Pelatihan	43	25	18
Motivasi	43	28	15

Sumber: Hasil Penelitian, 2020

Tujuan penelitian ini antara lain untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja terhadap tenaga pendidik, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja tenaga pendidik. untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara motivasi terhadap kinerja tenaga pendidik, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja tenaga pendidik, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh

antara kepemimpinan, kompensasi, motivasi, pelatihan, terhadap kinerja tenaga pendidik.

METODE PENELITIAN

Menurut Subagyo (2015) Metode penelitian merupakan suatu cara atau jalan untuk memperoleh kembali pemecahan terhadap segala permasalahan. Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif.

Berdasarkan uraian diatas maka kerangka komseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka konseptual

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan penelitian deskriptif karena adanya variabel-variabel akan ditelaah hubungan serta tujuan untuk menyajikan gambaran secara terstruktur, faktual, mengenai fakta-fakta hubungannya antara variabel yang diteliti. Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis penelitian adalah:

H1: Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja tenaga pendidik.

H2: Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja tenaga pendidik.

H3: Terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja tenaga pendidik.

H4: Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi.

H5: Terdapat pengaruh kepemimpinan, kompensasi, pelatihan, motivasi terhadap kinerja tenaga pendidik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji T Parsial

Tabel. 2 Hasil Uji T Penelitian

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	18.578	7.447		2.495	.017
Kepemimpinan	.157	.288	.153	.546	.029
Kompensasi	.278	.243	.263	.144	.046
Pelatihan	.013	.275	.112	-.048	.362
Motivasi	.119	.356	.108	.335	.039

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Hasil Uji F Simultan

Tabel. 3 Hasil Uji F Penelitian

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	131.618	4	32.905	2.627	.050 ^b
Residual	476.056	38	12.528		
Total	607.674	42			

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pendidik

Hasil penelitian ini di peroleh nilai t-hitung untuk variabel kepemimpinan sebesar $0.546 < 2.024$ t- tabel dan nilai sig $0.02 > 0.05$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H0 diterima dan H1 diterimak untuk variabel kepemimpinan, dengan demikian, maka secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Penelitian ini sejalan dengan Yohanes, dalam penelitiannya Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi Kerja, dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong. Pada penelitiannya bahwa . Hasil perhitungan uji F menunjukkan bahwa F hitung $> F$ tabel ($10,671 > 2.630$) atau Sig F $< 0,05$). Artinya secara bersama-sama variabel-variabel: kepemimpinan (X1), motivasi (X2). dan kondisi kerja(X3), serta disiplin (X4) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja (Y). Dengan demikian hipotesis yang menyebutkan ada pengaruh secara simultan vaiabel-variabel kepemimpinan (X1), motivasi (X2). dan kondisi kerja (X3), serta disiplin (X4) terhadap Kinerja(Y) diterima.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pendidik

Hasil penelitian ini diperoleh nilai t-hitung untuk variabel kompensasi sebesar $1.144 < 2.024$ t-tabel dan nilai sig $0.04 > 0.05$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H₀ diterima dan H₂ diterima untuk variabel kompensasi, dengan demikian, maka secara parsial variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Dinus (2016) dalam penelitiannya Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Serba Usaha Baliem Arabica di Kabupaten Jayawijaya. Menuatakan bahwa dari hasil perhitungan persamaan regresi $Y = 37,35 + 0,12 X$. Nilai b sebesar 0,12 berarti bahwa setiap perubahan 1 unit nilai variabel X (kompensasi) akan menyebabkan perubahan variabel Y (kinerja karyawan) sebesar 37,35. Karena nilai a = positif maka setiap perubahan nilai X (kompensasi) akan menyebabkan pertambahan nilai variabel Y (kinerja karyawan) begitu pula sebaliknya penurunan nilai variabel X (kompensasi) berdasarkan hasil analisa menunjukkan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan sangat kuat terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pendidik

Hasil penelitian ini diperoleh nilai t-hitung untuk variabel pelatihan sebesar $1.048 < 2.024$ t-tabel dan nilai sig $0.362 > 0.05$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H₀ diterima dan H₃ ditolak untuk variabel pelatihan, dengan demikian, maka secara parsial variabel pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dalam hal ini, kepala sekolah atau pimpinan lain perlu mengadakan *tim building*, narasumber atau motivator untuk membuka pikiran tenaga pendidik yang berpikiran bahwa mereka tidak memerlukan pelatihan. Sedangkan untuk kepala sekolah atau pimpinan harus memberikan pelatihan yang merata dengan target yang jelas yang diperlukan oleh sekolah untuk meningkatkan hasil pembelajaran yang lebih baik.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Yosep (2016) dalam penelitiannya Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Meningkatkan Semangat Kinerja Karyawan. Penelitiannya menyatakan bahwa besarnya pengaruh pelatihan (X₁) terhadap semangat kerja karyawan (Y) sebesar 0,533 atau 53,3%. Hal ini berarti secara signifikan pelatihan dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pendidik

Hasil penelitian ini diperoleh Nilai t-hitung untuk variabel motivasi sebesar $0.335 < 2.024$ t-tabel dan nilai sig $0.03 > 0.05$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H₀ diterima dan H₄ diterima untuk variabel motivasi, dengan demikian, maka secara parsial variabel motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Kiki (2015) dalam penelitiannya Pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. Penelitiannya menyatakan bahwa berdasarkan hasil uji terhadap hipotesis yang mengatakan “terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pada karyawan level pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. Diketahui bahwa besarnya koefisien jalur motivasi kerja terhadap kinerja adalah 0,517. Hal ini berarti setiap peningkatan motivasi sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,517. Pengujian dengan t statistik menunjukkan bahwa nilai thitung (11,257) > ttabel (1,970). Hal tersebut mengindikasikan penolakan H_0 yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan level pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang”. Adapun besarnya pengaruh motivasi kerja secara langsung terhadap kinerja adalah sebesar 26,68%.

Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Pelatihan, dan Motivasi terhadap Kinerja Tenaga pendidik.

Hasil penelitian ini diperoleh bahwa nilai f-hitung sebesar 2.627 lebih besar dari f tabel 2.61 dan nilai signifikansi 0.05 sama dengan 0.05, sehingga keputusan yang diambil adalah H_0 diterima dan H_5 ditolak. Diterimanya hipotesis ini maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan, kompensasi, pelatihan dan variabel motivasi secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap variabel kinerja atau dapat dikatakan bahwa variabel variabel kepemimpinan, kompensasi, pelatihan dan variabel motivasi mampu menjelaskan kinerja tenaga pendidik di sekolah SGIA Batam.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Ririn (2016) Peningkatan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dan disiplin kerja. Menyatakan bahwa berdasarkan perhitungan pengujian hipotesis diperoleh F hitung sebesar 31,7205 sedangkan diperoleh nilai F tabel atau $F(1-0,95;db1,db2)$ pada uji hipotesis adalah nilai atau titik kritis pada $db1 = 1, db2 = 2 = n-2$ dan $\alpha = 0,05$, yaitu $F(0,05;1;55) = 4,0162$ artinya $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ yaitu $31,7205 > 4,0162$. Berdasarkan pada perhitungan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa “Terdapat pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja pegawai”.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik di Sekolah Global Indo-Asia Batam. (2) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik di Sekolah Global Indo-Asia Batam. (3) Pelatihan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik di Sekolah Global Indo-Asia Batam. (4) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik di Sekolah Global Indo-Asia Batam. (5) Variabel kepemimpinan, kompensasi, pelatihan dan variabel motivasi secara simultan

berpengaruh dan signifikan terhadap variabel kinerja atau dapat dikatakan bahwa variabel kepemimpinan, kompensasi, pelatihan dan variabel motivasi mampu menjelaskan kinerja tenaga pendidik di Sekolah Global Indo-Asia Batam.

REFERENSI

- Arifin, S. (2013). *Leadership (Ilmu kepemimpinan)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Bayu, R. T., Hulmansyah. (2016). Analisis Pengaruh Kepemimpinan terhadap Budaya Organisasi, Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri di Jakarta. *Journal of Economics and Business Aseanomics (JEBA)*, Vol 1 No.1.
- Cahyono, U. T., Maarif, M. S., & Suharjono, S. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Daerah Perkebunan Jember. *Jurnal Manajemen & Agribisnis*. Vol. 5. No. 2
- Esra, dan Hamdan. (2015). "The Impact of Corporate Governance on Firm Performance: Evidence From Bahrain Bourse". *International Management Review*. Vol.11 No.2.
- Endang, S. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Semarang. *Journal of Management* Vol.02 No.02.
- Ekawati, A (2014). Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Budaya Inovatif Terhadap Kepuasan kerja Karyawan: *Jurnal Ilmu Manajemen* Vol 4 No. 03.
- Djamhur, Hamid (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan. *Bengkulu. Jurnal Manajemen* Vol. 1 No. 3
- Ghazali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Unnes
- Hoetomo (2014). *Budaya Organisasi dan Kinerja*: Jakarta: Gramedia
- Ismail, F. (2018). *Statistika untuk Penelitian Pendidikan dan Ilmu Sosial*. Jakarta: Prendamedia Group.
- Iqbal, Muhammad (2016). Pengaruh kepuasan kerja Lingkungan Kerja, dan fikasi Diri Terhadap Komitmen Organisasi Rumah Sakit SMC Samarinda. Samarinda. *Jurnal Manajemen* Vol. 2 No. 2

- Jessicha, F. (2018). Pengaruh Manajemen Perubahan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Studi pada RSUD Bitung. *Jurnal EMBA Vol.6 No. 5*
- Komariah. (2018). *Kepemimpinan Autentik Riset Implementasi Manajemen Perubahan*. PT Alfabeta, Bandung.
- Menda, J. (2018). Pengaruh Manajemen Perubahan, Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Pada RSUD Bitung). *Jurnal EMBA Vol.6 No.4*.
- Mt, C. M., Amri, & Majid, M. S. A. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Struktur Organisasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja. *Jurnal Manajemen Pasca Sarjana Universitas Syiah Kuala Vol. 6. No. 3*
- Priyatno, D. (2013). *SPSS Olah Data Bagi Mahasiswa*. Yogyakarta: Mediakom
- Priyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Cetakan Revisi. Jakarta: Zifatama Publishing.
- Ratnasari, Sri Langgeng. (2019). *Human Capital MSDM*. Cetakan Pertama. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.
- Ratnasari, Sri Langgeng dan Yenni Hartati. (2019). *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. Cetakan Pertama. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.
- Ratnasari, Sri Langgeng. (2017). *Kepemimpinan*. Cetakan Kedua. Surabaya: CV. Semesta Anugerah.
- Rizqi, Dzikirlah. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan .Malang. *Jurnal Manajemen*. Vol. 7 No. 1
- Said, K., Lubis, R., & Putra, T. R. I. (2015). Pengaruh Struktur Organisasi, Desain Pekerjaan dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai serta Implikasinya terhadap Kinerja Rumah Tahanan Negara Kelas IIB di Provinsi Aceh. *Jurnal Manajemen Pasca Sarjana Universitas Syiah Kuala*, Vol.17 No. 4.
- Setiawan, Rudi (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, Lingkungan kerja , dan Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal MSDM* . Vol. 3 No. 2
- Subagyo, Joko (2015). *Metode Penelitian dalam Teori dan Praktik*. Jakarta: Rieneka Cipta
- Sujarweni, .W. (2014). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: PT. Pustaka Baru
- Sugiyono (2017). *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta CV

- Sujono, (2017). Metode Penelitian Administrasi dan Manajemen. Yogyakarta: Pustaka Press
- Sumadi, S. (2015). Metodologi Penelitian. Jakarta: Rajawali Press.
- Susilowati, F. (2016). Pola Struktur Organisasi Manajemen Kualitas pada Kontraktor Besar di Indonesia. Jakarta: Orbith.
- Sunyoto, D. (2015). Penelitian Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Center Academic Service.
- Supriyanto, A.S, dan Maharani, (2013). Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia. Malang: UIN Maliki Press
- Waluyo, M. (2015). Manajemen Psikologi Industri. Jakarta: Indeks