

PENGARUH PERSEPSI GURU TENTANG KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, MOTIVASI BERPRESTASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA GURU SD NEGERI DI GUGUS KI HAJAR DEWANTARA KECAMATAN SAYUNG KABUPATEN DEMAK

Nurchasanah

PPs MP IKIP PGRI Semarang, Jl. Sidodadi Timur No. 24 – Dr. Cipto Semarang
e-mail: chasa_nurcha@yahoo.com

Abstract. *The objectives of this study are to: a) describe the perception of the principal's leadership, achievement motivation, compensation and performance of teachers in Gugus Ki Hajar Dewantara Sayung Sub District in Demak District. b) determine the effect of the perception of principal's leadership, achievement motivation, and compensation to the performance of teachers in Gugus Ki Hajar Dewantara Sayung Sub District in Demak District either partially or simultaneously. Data analysis using multilinear regression. The study population was all civil servant teachers in Gugus Ki Hajar Dewantara Sayung Sub District in Demak District 50 people totally who once defined as the study sample. Results: 1) the results of the description statistic analysis variable perception of principal leadership, achievement motivation, and compensation are quite good, while the teachers performance is good. 2) the multiple linear regression analysis showed variable perception of principal leadership, achievement motivation, and compensation partially has positive effect on teacher performance and simultaneously also has positive effects on teachers performance.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk: a) mendeskripsikan persepsi kepemimpinan kepala sekolah, motivasi berprestasi, kompensasi dan kinerja guru Negeri di Gugus Ki Hajar Dewantara Kecamatan Sayung Kabupaten Demak. b) mengetahui pengaruh persepsi kepemimpinan kepala sekolah, motivasi berprestasi, dan kompensasi terhadap kinerja guru Negeri di Gugus Ki Hajar Dewantara Kecamatan Sayung Kabupaten Demak baik secara parsial maupun simultan. Analisis data menggunakan uji regresi linier berganda. Populasi penelitian semua guru PNS SD negeri di Gugus Ki Hajar Dewantara Kecamatan Sayung Kabupaten Demak berjumlah 50 orang yang sekaligus ditetapkan sebagai sampel penelitian. Hasil penelitian: 1) hasil analisis statistik deskripsi variabel persepsi kepemimpinan kepala sekolah, motivasi berprestasi, dan kompensasi hasilnya cukup baik, sedangkan kinerja guru baik. 2) analisis regresi linier berganda menunjukkan variabel persepsi kepemimpinan kepala sekolah, motivasi berprestasi, dan kompensasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja guru dan secara simultan juga berpengaruh terhadap kinerja guru.

Kata-kata Kunci: principal leadership, achievement motivation, compensation, and teachers performance.

PENDAHULUAN

Profesi merupakan jenis tertentu dari pekerjaan (Hodson dan Sullivan, 2012: 260). Profesi adalah suatu pekerjaan yang membutuhkan keterampilan intelektual yang murni atau keterampilan dari seorang individu yang dikontrol oleh keterampilan intelektual operator atau individu lain. Contoh profesi misalnya dokter, pengacara, pelukis, guru, insinyur, auditor, dan lain-lain (Lal, 2012: 6-2).

Tugas keprofesionalan guru menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 pasal 20 (a) Tentang Guru dan Dosen adalah merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Tugas pokok guru yang diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar serta tugas-tugas guru dalam kelembagaan merupakan bentuk kinerja guru. Apabila kinerja guru meningkat, maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kualitas keluaran atau *output*-nya. Oleh karena itu, perlu dukungan dari berbagai pihak untuk meningkatkan kinerja guru. Kinerja guru akan menjadi optimal bilamana diintegrasikan dengan komponen sekolah, baik itu kepala sekolah, iklim sekolah, guru, karyawan maupun anak didik (Pidarta, 1988: 21).

Menurut Mathis dan Jackson (2001: 82) banyak kajian telah dilakukan untuk meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru dalam proses pembelajaran. Tinggi rendahnya kinerja guru tidak hanya tergantung pada faktor eksternal guru, melainkan juga tergantung pada faktor internal guru. Faktor eksternal yang dapat mempengaruhi diantaranya kepemimpinan, lingkungan kerja, pendidikan, organisasi dan masih banyak lagi. Selain itu faktor internal seperti motivasi dari guru untuk berprestasi juga turut berpengaruh dalam mendorong kinerja mengajar para guru. Motivasi merupakan sesuatu faktor yang amat penting dalam pendidikan sehingga sering dikatakan bahwa tindakan yang sadar, yang dilakukan oleh seseorang adalah tindakan yang bermotif. Tindakan yang bermotif dapat dikatakan sebagai tindakan yang dilakukan oleh seseorang yang didorong oleh kebutuhan yang dirasakannya, sehingga tindakan itu tertuju ke arah suatu tujuan yang diidamkan. Kebutuhan itu timbul sebagai akibat berbagai macam seperti nafsu, minat, hasrat, keinginan dan sebagainya.

Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia di sekolah, karena kepala sekolah memiliki wewenang sebagai pengawas atau supervisor. Supervisi ke kelas bertujuan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran yang disampaikan oleh guru, bukan mencari kesalahan atau kekurangan guru. Sekolah yang melakukan supervisi secara teratur dapat mengembangkan kualitas pendidikannya dengan baik. Melalui supervisi oleh kepala sekolah, guru akan tertib secara administrasi dan tertib dalam jumlah jam mengajar. Imbasnya, kinerja guru pun akan meningkat (Mulyana, 2010: 118).

Kepala sekolah sebagai pimpinan sekolah memiliki tugas yang sangat berat. Standar kompetensi kepala sekolah/madrasah (BNSP, 2007: 9) menyebutkan kompetensi yang harus dimiliki kepala sekolah meliputi kepribadian, ketrampilan sosial (sosialisasi kebijakan, mengarahkan hubungan) manajemen pendidikan (memiliki kebijakan-kebijakan tertentu dalam kepemimpinan dan manajemennya), dan kompetensi profesionalitas (mengelola perencanaan sekolah, kelembagaan sekolah, mengarahkan tenaga pendidikan, mengatur hubungan sekolah-masyarakat, menguasai sistem laporan dan administrasi sekolah, mengembangkan kurikulum, melatih jiwa kewirausahaan, melakukan supervisi, melakukan evaluasi, pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK), serta menciptakan budaya dan iklim kerja yang sehat. Tugas dan kewenangan kepala sekolah tersebut harus dapat dijalankan secara seimbang, sesuai kurikulum yang ditentukan pemerintah, dan sesuai kebutuhan sekolah.

Perilaku kerja guru yang timbul akibat persepsi terhadap gaya kepemimpinan kepala sekolah sangat dipengaruhi oleh harapan dan kebutuhan para guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah. Oleh karena itu, kepala sekolah perlu melakukan evaluasi secara terus menerus terhadap kepemimpinan yang telah dijalankan dan kebijakan-kebijakan yang diterapkan. Hal ini bertujuan untuk mengetahui kebijakan dan gaya kepemimpinan apa yang dibutuhkan dan diharapkan oleh bawahan, (terutama guru) sehingga tidak menimbulkan persepsi yang negatif terhadap kepemimpinan kepala sekolah (Widodo, 2006: 15).

Motivasi berprestasi juga merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja guru (Sunardi dkk, 2010: 9). Motivasi merupakan salah satu unsur terlaksananya suatu kegiatan dalam organisasi/lembaga, sebab serendah atau setinggi apa pun tujuan organisasi bila tidak ada motivasi maka tidaklah akan mungkin tercapai tujuan yang diharapkan. Motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarahkan dan menyalurkan perilaku ke arah pencapaian kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan. Motivasi berprestasi menurut McClelland dan Atkinson (1997: 51) adalah upaya untuk mencapai sukses dengan berkompetisi melalui suatu keunggulan. Standar keunggulan yang dimaksud adalah prestasi dirinya sendiri atau orang lain yang telah diraih sebelumnya.

McClelland dalam (Darmawan, 2009: 20) menyatakan bahwa seseorang dapat berprestasi jika dalam dirinya memiliki apa yang disebut sebagai motif berprestasi atau *need of achievement* (n-Ach). Motif berprestasi ini ditandai dengan adanya dorongan dari individu untuk memperoleh kesuksesan yang maksimal, menyukai tantangan pekerjaan, ingin menghasilkan prestasi yang tinggi, dan semangat bersaing untuk menjadi yang terbaik. Motif berprestasi ini penting untuk dikembangkan dalam institusi pendidikan agar dapat memajukan mutu atau kualitas pendidikan.

Menurut Steers & Porter (1991: 173) dalam Aritonang (2005: 2) bahwa tinggi rendahnya kinerja pekerja yang dalam penelitian ini adalah guru, berkaitan erat dengan sistem pemberian kompensasi yang diterapkan oleh lembaga/organisasi tempat mereka bekerja. Pemberian kompensasi yang tidak tepat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seseorang. Ketidaktepatan pemberian kompensasi disebabkan oleh pemberian jenis kompensasi yang kurang menarik, dan pemberian penghargaan yang kurang tepat tidak membuat guru merasa tertarik untuk mendapatkannya. Akibatnya para guru tidak memiliki keinginan meningkatkan kinerjanya untuk mendapatkan kompensasi tersebut.

Dalam kegiatan belajar, salah satu ukuran keberhasilan adalah tercapainya prestasi belajar yang optimal pada diri siswa sebagai hasil dari kegiatan

belajar. Dengan adanya prestasi ini maka tujuan belajar yang telah ditetapkan akan mencapai tujuan seperti yang diharapkan. Prestasi belajar merupakan patokan bagi guru untuk mengukur kinerja mengajarnya dalam kurun waktu tertentu. Semakin tinggi prestasi belajar para siswanya, maka bisa dikatakan bahwa kinerja guru itu juga sangat baik sehingga perlu dipertahankan. Sebaliknya bila prestasi belajarnya tidak seperti yang diharapkan maka perlu diteliti apa penyebab timbulnya masalah.

Salah satu permasalahan pendidikan yang dihadapi di Kecamatan Sayung adalah kesenjangan prestasi belajar para siswa khususnya ditinjau dari standar ketuntasan belajar minimal yang telah ditetapkan oleh Dinas Pendidikan Kabupaten Demak. Sebagai bukti adanya kesenjangan itu adalah ada gugus di Kecamatan Sayung yang bisa meraih predikat unggulan yaitu Gugus Gajah Mada dimana dua Sekolah Dasar Negeri (SDN) di dalamnya yaitu SDN Daleman 1 dan SDN Surodadi 2 meraih predikat unggul dalam bidang akademik (<http://www.demakkab.go.id>). Tetapi di lain pihak masih terdapat sekolah yang prestasi belajarnya masih dibawah standar salah satunya prestasi belajar siswa di sekolah dasar-sekolah dasar yang berada di gugus Ki Hajar Dewantara.

Salah satu faktor yang bisa menjadi penyebab keadaan di atas adalah kinerja guru dalam mendidik para siswanya. Disadari atau tidak guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya kualitas hasil pendidikan. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan oleh sejauhmana kesiapan guru dalam mempersiapkan peserta didiknya melalui kegiatan belajar mengajar. Namun demikian, posisi strategis guru untuk meningkatkan mutu/kualitas hasil pendidikan sangat dipengaruhi oleh kemampuan profesional mengajarnya. Kualifikasi guru tidak cukup diukur dengan pengetahuannya saja, namun pengukuran harus dilakukan terhadap sikap dan tanggungjawab terhadap pekerjaan, disiplin, keinginan untuk meningkatkan prestasi kinerja mengajar serta keterbukaan diri.

Berdasarkan uraian latar belakang, penelitian ini akan mengungkapkan seberapa besar pengaruh persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah, motivasi berprestasi dan kompensasi terhadap kinerja guru SD. Peneliti

bermaksud meneliti kinerja guru SD di Gugus Ki Hajar Dewantara Kecamatan Sayung Kabupaten Demak.

Kinerja Guru. Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya (Hasibuan, 2001: 34). Menurut Mangkunegara (2001: 67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tinggi rendahnya kinerja pekerja berkaitan erat dengan sistem pemberian penghargaan yang diterapkan oleh lembaga/organisasi tempat mereka bekerja. Pemberian penghargaan yang tidak tepat dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seseorang. Sulistyani (2003: 223) menyebutkan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Berkaitan dengan guru, guru merupakan profesi profesional dimana seorang guru dituntut untuk berupaya semaksimal mungkin dalam menjalankan profesinya. Sebagai seorang profesional maka tugas guru sebagai pendidik, pengajar dan pelatih hendaknya dapat berimbas kepada siswanya. Dalam hal ini guru hendaknya dapat meningkatkan terus kinerjanya yang merupakan modal bagi keberhasilan pendidikan. Johnson dalam Ishaq (2008: 44) menyebutkan bahwa kinerja guru adalah seperangkat perilaku nyata yang ditunjukkan oleh seorang guru kepada para siswanya. Kinerja guru tersebut meliputi merencanakan, mengelola pelaksanaan, menilai proses dan hasil, mendiagnosis kesulitan belajar, dan merevisi program pembelajaran (Soedijarto, 2008: 178).

Persepsi kepemimpinan kepala sekolah. Menurut Winardi (2000: 47) kepemimpinan merupakan suatu kemampuan yang melekat pada diri seseorang yang memimpin, yang tergantung dari macam-macam faktor, baik faktor-faktor intern maupun faktor-faktor ekstern. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Untuk itu kepala sekolah harus mengetahui tugas-tugas yang harus dilaksanakan. Dalam menjalankan kepemimpinannya, selain harus tahu dan paham

tugasnya sebagai pemimpin, yang tak kalah penting adalah penilaian kinerja kepala sekolah. Penilaian kinerja kepala sekolah dilakukan secara berkala oleh pejabat berwenang yang ditunjuk. Adapun penilaian kinerja meliputi aspek yang berdasarkan tugas dan tanggung jawab kepala sekolah sebagai: pemimpin, manajer, pendidik, administrator, wirausahawan, supervisor, pencipta iklim kerja, dan penyelia (Sahertian, 2000: 18).

Motivasi Berprestasi. Menurut Mc Clelland dalam Thoha (2008: 236), seseorang dianggap memiliki motivasi untuk berprestasi jika ia mempunyai keinginan untuk melakukan suatu karya berprestasi lebih baik dari prestasi karya orang lain. Ada tiga jenis kebutuhan manusia yang dikemukakan oleh Mc Clelland, yaitu kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk kekuasaan, dan kebutuhan untuk berafiliasi. Motivasi berprestasi berperan penting dalam mengembalikan motivasi yang semula biasa menjadi suatu tujuan tertentu. Sedangkan motivasi itu sendiri mempunyai arti yaitu proses aktualisasi energi psikologis yang dapat menggerakkan seseorang untuk beraktivitas, sekaligus menjamin keberlangsungan aktifitas tersebut, dan juga menentukan arah aktivitas terhadap pencapaian tujuan.

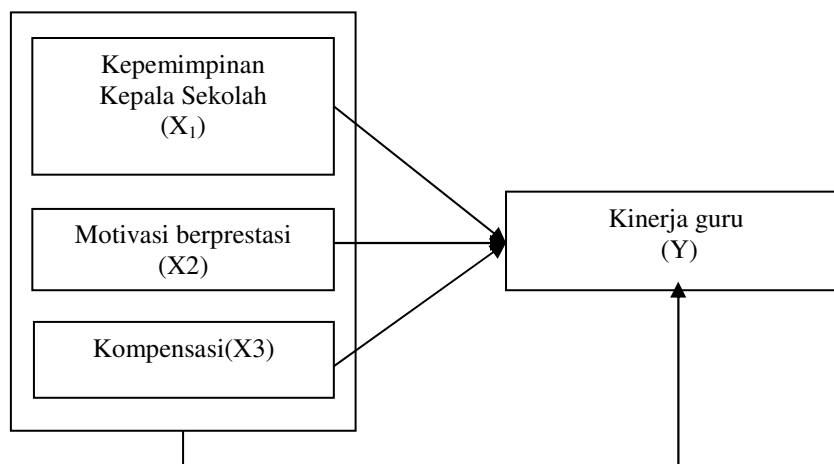
Kompensasi. Kompensasi bagi organisasi pendidikan berarti penghargaan pada para guru atau karyawan yang telah memberi kontribusi dalam mewujudkan tujuannya melalui kegiatan yang disebut mengajar atau bekerja. Pengertian tersebut mengisyaratkan adanya dua pihak yang menanggung kewajiban yang berbeda, tetapi saling mempengaruhi dan saling menentukan. Pihak pertama adalah guru atau karyawan yang berkewajiban dan bertanggungjawab melaksanakan kegiatan yang disebut mengajar. Pihak kedua adalah organisasi yang menanggung kewajiban dan tanggungjawab memberikan penghargaan atau ganjaran atas pelaksanaan pekerjaan oleh pihak pertama. Kewajiban dan tanggungjawab muncul karena adanya hubungan kerja di antara kedua belah pihak di dalam organisasi pendidikan (Robbins, 2001: 578).

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda menggunakan *software* SPSS versi 17.0. Penelitian ini menempatkan variabel persepsi kepemimpinan kepala sekolah, motivasi berprestasi, dan kompensasi sebagai variabel bebas, serta kinerja guru sebagai variabel terikat.

Populasi penelitian semua guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) SD negeri di Gugus Ki Hajar Dewantara Kecamatan Sayung Kabupaten Demak yang berjumlah 50 orang dan sekaligus ditetapkan sebagai sampel penelitian. Metode pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan uji korelasi *product moment* dan uji regresi linier berganda, yang sebelumnya diuji terlebih dahulu asumsi-asumsi klasik meliputi uji normalitas data, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji linieritas. Uji normalitas data yang digunakan selain menggunakan uji grafik normal probability plot juga dilakukan uji Liliefors (Kolmogorov Smirnov), untuk uji multikolinieritas digunakan nilai *cut off VIF (variance inflation factor)* dan nilai *tolerance*, sedangkan untuk uji heteroskedastisitas dilakukan uji grafik *scatter plot*, uji park, dan uji *rank spearman*.

Model penelitian digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis statistik deskriptif. Kinerja guru PNS di SD Negeri se Gugus Ki Hajar Dewantara Kecamatan Sayung Kabupaten Demak memperoleh rata-rata skor sebesar 94,31 berada pada rentangan skor 94,2 – 101,5 dengan kategori baik. Juga ditunjukkan dengan sebagian guru (85,7%) menyatakan memiliki kinerja yang baik, dan 14,3% menyatakan tidak baik.

Kepemimpinan kepala sekolah menurut persepsi guru PNS di SD Negeri se Gugus Ki Hajar Dewantara Kecamatan Sayung Kabupaten Demak adalah 59,2% cukup baik, dan 40,8% responden yang menyatakan kepemimpinan kepala sekolah buruk. Nilai rata-rata kepemimpinan kepala sekolah sebesar 112,73 berada pada rentangan skor 110,6 – 118,8 dengan kategori cukup baik.

Motivasi berprestasi guru PNS di SD Negeri se Gugus Ki Hajar Dewantara Kecamatan Sayung Kabupaten Demak sebagian besar (79,6%) adalah tinggi dan 20,4% rendah. Rata-rata skor jawaban responden pada variabel motivasi berprestasi sebesar 81,88 berada pada rentangan skor 75,8 – 84,1 dengan kategori cukup tinggi.

Persepsi guru PNS di SD Negeri se Gugus Ki Hajar Dewantara Kecamatan Sayung Kabupaten Demak 56,2% menyatakan kompensasi yang diterima adalah layak, dan 40,8% menyatakan tidak layak. Rata-rata skor jawaban responden pada variabel kompensasi sebesar 78,65 berada pada rentangan skor 76,2 – 84,7 dengan kategori cukup layak.

Analisis regresi linier berganda. Hasilnya dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Correlation partial
(Constant)	30,186	3,039	0,004	
1				
Kepemimpinan	0,280	2,056	0,046	0,620
Motivasi Berprestasi	0,316	2,175	0,035	0,657
Kompensasi	0,275	2,221	0,031	0,587

Sumber: Data primer diolah, 2012

Koefisien regresi yang dihasilkan untuk variabel kepemimpinan kepala sekolah sebesar 0,280 dengan nilai t_{hitung} 2,056 dan nilai signifikansi 0,046.

Karena nilai signifikansi 0,046 < *level of significant* (0,05) maka disimpulkan ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SD di Gugus Ki Hajar Dewantara Kecamatan Sayung Kabupaten Demak.

Koefisien regresi yang dihasilkan untuk variabel motivasi berprestasi sebesar 0,316 dengan nilai t_{hitung} 2,175 dan nilai signifikansi 0,035. Karena nilai signifikansi 0,035 < *level of significant* (0,05) maka disimpulkan bahwa ada pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja guru SD di Gugus Ki Hajar Dewantara Kecamatan Sayung Kabupaten Demak.

Koefisien regresi yang dihasilkan untuk variabel kompensasi sebesar 0,275 dengan nilai t_{hitung} 2,221 dengan nilai signifikansi 0,031. Karena nilai signifikansi 0,031 < *level of significant* (0,05) maka disimpulkan ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru SD di Gugus Ki Hajar Dewantara Kecamatan Sayung Kabupaten Demak.

Pembahasan Hasil Analisis Statistik Deskriptif. Berdasarkan hasil analisis deskripsi statistik variabel persepsi kepemimpinan kepala sekolah, motivasi berprestasi, kompensasi, dan kinerja guru dapat dijelaskan bahwa:

Pertama, kinerja guru PNS di SD Negeri se Gugus Ki Hajar Dewantara Kecamatan Sayung Kabupaten Demak memperoleh rata-rata skor sebesar 94,31 berada pada rentangan skor 94,2 – 101,5 dengan kategori baik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja guru PNS di SD Negeri se Gugus Ki Hajar Dewantara Kecamatan Sayung Kabupaten Demak adalah baik.

Kedua, persepsi guru PNS di SD Negeri se Gugus Ki Hajar Dewantara Kecamatan Sayung Kabupaten Demak terhadap kepemimpinan kepala sekolah memperoleh nilai rata-rata sebesar 112,73 berada pada rentangan skor 110,6 – 118,8 dengan kategori cukup baik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah di SD Negeri se Gugus Ki Hajar Dewantara Kecamatan Sayung Kabupaten Demak adalah cukup baik.

Ketiga, persepsi guru terhadap motivasi berprestasinya diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 81,88 berada pada rentangan skor 75,8 – 84,1 dengan kategori cukup tinggi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi berprestasi guru

PNS di SD Negeri se Gugus Ki Hajar Dewantara Kecamatan Sayung Kabupaten Demak adalah cukup tinggi.

Keempat, persepsi guru PNS di SD Negeri se Gugus Ki Hajar Dewantara Kecamatan Sayung Kabupaten Demak tentang kompensasi yang diterima memperoleh nilai rata-rata skor sebesar 78,65 berada pada rentangan skor 76,2 – 84,7 dengan kategori cukup layak. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kompensasi yang diterima guru PNS di SD Negeri se Gugus Ki Hajar Dewantara Kecamatan Sayung Kabupaten Demak adalah cukup layak.

Pembahasan Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.*Pertama*, hasil pengujian variabel kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri di Gugus Ki Hajar Dewantara Kecamatan Sayung Kabupaten Demak. Nilai koefisien regresi bernilai positif menunjukkan semakin baik persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah, maka semakin baik kinerja guru. Sumbangan efektif variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 17,4% masih tergolong rendah. Hal ini terjadi karena temuan di lapangan menunjukkan kepemimpinan kepala sekolah dalam penelitian ini tergolong cukup baik namun kinerja guru sudah baik.

Temuan penelitian ini sesuai dengan pendapat beberapa ahli seperti Alwi (2003: 866), Ivancevich dkk (2005: 133), Robbins dan Judge (2006), Arikunto dalam Ali (2009: 19), serta Walgito (2002: 70) bahwa persepsi atau penilaian seseorang terhadap orang lain (baik itu dalam hal sikap, tabiat, ataupun perilaku) dapat mempengaruhi perilakunya dalam bertindak atau mengerjakan sesuatu, dengan demikian persepsi guru yang positif atas suatu hal dapat memotivasi guru untuk memberikan kinerja yang terbaik, sebaliknya persepsi negatif akan mereduksi kinerja. Penilaian atau anggapan guru yang baik terhadap sikap, tabiat, perilaku, dan kemampuan kepala sekolah dalam melakukan supervisi atau pengawasan dapat meningkatkan kinerja guru. Demikian sebaliknya jika guru mempersepsikan kepemimpinan kepala sekolah secara negatif maka kinerja guru akan menurun.

Kedua, hasil pengujian variabel motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri di Gugus Ki Hajar Dewantara Kecamatan Sayung Kabupaten Demak. Motivasi berprestasi dari para guru, akan dapat meningkatkan kinerja guru. Hal ini disebabkan karena guna memenuhi keinginan berprestasi, guru dituntut dapat melaksanakan tugas-tugas dan tanggungjawabnya dengan penuh disiplin. Melalui upaya maksimal untuk meraih prestasi, guru akan menunjukkan kinerja yang tinggi.

Sumbangan efektif variabel motivasi berprestasi terhadap kinerja guru sebesar 20,8% juga masih tergolong rendah. Hal ini terjadi karena temuan di lapangan menunjukkan motivasi berprestasi guru dalam penelitian ini tergolong cukup tinggi namun kinerja guru sudah baik.

Temuan ini mendukung penelitian Murtiningsih (2011) dalam penelitian tentang Kontribusi Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru PKN dalam Pelaksanaan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan pada SMP Negeri di Kota Semarang menunjukkan kinerja guru merupakan komponen penting dalam sistem pendidikan secara keseluruhan. Kinerja guru sangat menentukan keberhasilan peserta didik, terutama dalam kaitannya dengan proses belajar mengajar. Motivasi berprestasi terhadap kinerja guru PKN adalah signifikan positif.

Ketiga, hasil pengujian variabel kompensasi dan kinerja menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri di Gugus Ki Hajar Dewantara Kecamatan Sayung Kabupaten Demak. Kompensasi bagi organisasi pendidikan berarti penghargaan pada para guru atau karyawan yang telah memberi kontribusi dalam mewujudkan tujuannya melalui kegiatan yang disebut mengajar atau bekerja (Robbins, 2001: 578). Dengan adanya kompensasi yang memadai maka guru semakin terdorong untuk memberikan kinerja yang terbaik. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Rohani (2004) dan Aritonang (2005), mengatakan bahwa kompensasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

Sumbangan efektif variabel kompensasi terhadap kinerja guru sebesar 16,1% juga masih tergolong rendah. Hal ini terjadi karena temuan di lapangan

menunjukkan kompensasi guru dalam penelitian ini tergolong cukup layak namun kinerja guru yang ditunjukkan sudah baik.

Keempat, kepemimpinan kepala sekolah, motivasi berprestasi, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SD di Gugus Ki Hajar Dewantara Kecamatan Sayung Kabupaten Demak. Jika kondisi ketiga faktor ini baik maka kinerja guru SD di Gugus Ki Hajar Dewantara Kecamatan Sayung Kabupaten Demak juga akan baik. Hasil temuan di lapangan menunjukkan kinerja para guru SD di Gugus Ki Hajar Dewantara Kecamatan Sayung Kabupaten Demak tetap baik, meskipun persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah dirasa masih belum sepenuhnya baik, motivasi berprestasi para guru juga masih tergolong belum tinggi, dan kompensasi yang diterima oleh guru dirasa masih belum layak. Hal inilah yang menyebabkan kontribusi ketiga variabel bebas ini hanya sebesar 54,3%, sementara 46,7% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini, seperti pembinaan kepala sekolah (Rohani, 2004), disiplin kerja (Aritonang, 2005), dan motivasi kerja (Levonina, 2009).

Sumbangan efektif motivasi berprestasi guru lebih besar dari sumbangan efektif kepemimpinan kepala sekolah dan kompensasi dengan demikian upaya yang harus dilakukan oleh kepala sekolah selaku atasan dari para guru adalah mensupport motivasi berprestasi guru dengan cara melibatkan guru dalam pengambilan keputusan di sekolah, dan memberikan kesempatan kepada guru untuk mengembangkan potensinya guna mengikuti pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi (S2 misalnya).

Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian Aritonang (2005) daya penjas atau besar kontribusi dari variabel-variabel bebas yang digunakan mampu mencapai angka 77,60%. Perbedaan ini terletak pada variabel bebas yang digunakan, Aritonang (2005) menggunakan variabel bebas kompensasi dan disiplin kerja, dimana kontribusi variabel disiplin kerja terhadap kinerja adalah lebih besar yaitu 77,44% dibandingkan dengan kontribusi variabel kompensasi yang hanya sebesar 29,7%.

Nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini juga lebih rendah dibandingkan dengan nilai koefisien determinasi pada penelitian Levonia (2009). Pengaruh secara bersama-sama persepsi guru mengenai kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru ekonomi akuntansi SMA se Kota Pati adalah sebesar 72,90%. Kontribusi variabel kepemimpinan kepala sekolah yang dipersepsikan oleh guru terhadap kinerja guru sebesar 42,77% sedangkan dalam penelitian ini sebesar 32,0%.

Jika dibandingkan dengan hasil penelitian Murtiningsih (2011) nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini juga lebih rendah. Nilai koefisien determinasi pada penelitian Murtiningsih sebesar 69,6% dan nilai hanya ditunjukkan oleh kontribusi variabel motivasi berprestasi. Demikian halnya jika koefisien determinasi dalam penelitian ini dibandingkan dengan hasil penelitian Rohani (2004), hasilnya juga menunjukkan nilai koefisien determinasi yang lebih rendah. Pengaruh pembinaan kepala sekolah menurut persepsi guru dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru pada penelitian Rohani (2004) adalah sebesar 58,5%.

Perbedaan nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini dengan nilai koefisien determinasi pada penelitian-penelitian sebelumnya mungkin disebabkan karena perbedaan jenjang tempat guru mengajar. Penelitian Rohani (2004), Aritonang (2005), dan Murtiningsih (2011) dilakukan pada guru SMP/SLTP, penelitian Levonia (2009) dilakukan pada guru SMA/SLTA sedangkan dalam penelitian ini dilakukan pada guru SD.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan: *pertama*, kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri se Gugus Ki Hajar Dewantara Kecamatan Sayung Kabupaten Demak yaitu sebesar 17,4%. Menurut persepsi guru SD, kepemimpinan kepala sekolah masih tergolong cukup baik, sehingga berpengaruh pula pada kinerja guru.

Kedua, motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri se Gugus Ki Hajar Dewantara Kecamatan Sayung Kabupaten Demak yaitu sebesar 20,8%. Menurut persepsi guru SD, motivasi berprestasi mereka masih tergolong cukup tinggi, sehingga berpengaruh pula pada kinerja guru.

Ketiga, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri se Gugus Ki Hajar Dewantara Kecamatan Sayung Kabupaten Demak yaitu sebesar 16,1%. Menurut persepsi guru SD, kompensasi yang mereka terima tergolong cukup layak, sehingga berpengaruh pula pada kinerja guru.

Keempat, kepemimpinan kepala sekolah, motivasi berprestasi, dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru SD Negeri se Gugus Ki Hajar Dewantara Kecamatan Sayung Kabupaten Demak yaitu sebesar 54,3%.

Saran.*Pertama*, kepemimpinan kepala sekolah dalam penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri se Gugus Ki Hajar Dewantara Kecamatan Sayung Kabupaten Demak. Namun kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah masih belum baik. Untuk itu disarankan kepada kepala sekolah agar berupaya untuk: 1) meningkatkan kualitas kepribadian, 2) meningkatkan keterampilan tentang pengelolaan sumber daya manusia, 3) meningkatkan keterampilan tentang mengelola visi dan misi sekolah, 4) meningkatkan keterampilan dalam mengambil keputusan, dan 5) meningkatkan keterampilan dalam berkomunikasi, serta memotivasi para guru untuk berprestasi.

Kedua, motivasi berprestasi dalam penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri se Gugus Ki Hajar Dewantara Kecamatan Sayung Kabupaten Demak. Namun temuan di lapangan menunjukkan bahwa motivasi berprestasi para guru masih tergolong belum tinggi. Untuk itu saran yang peneliti ajukan kepada kepala sekolah selaku penggerak organisasi yang paling dekat dengan guru untuk mengupayakan hal-hal berikut: 1) mensupport motivasi berprestasi guru dengan cara melibatkan guru dalam pengambilan keputusan di sekolah. 2) memberikan kesempatan kepada guru untuk

mengembangkan potensinya guna mengikuti pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi (S2 misalnya). 3) memotivasi guru untuk aktif dalam mengikuti ajang-ajang perlombaan guru berprestasi.

Ketiga, kompensasi dalam penelitian ini terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja guru SD Negeri se Gugus Ki Hajar Dewantara Kecamatan Sayung Kabupaten Demak. Saran yang dapat peneliti ajukan kepada Pemerintah selaku pihak pemberi kompensasi kepada guru yaitu: 1) pemberian kompensasi harus sesuai dengan peraturan yang berlaku serta mempertimbangkan standar dan biaya hidup minimal guru. 2) pemberian kompensasi sesuai dengan asas adil, layak dan wajar, agar kompensasi yang diterima masing-masing guru sesuai dengan kinerjanya. 3) perlu dilakukan sistem penilaian akreditasi guru, agar yang bersangkutan mendapat masukan dari pelaksanaan tugas dan fungsinya sebagai guru. Dan 4) yang tak kalah pentingnya adalah melaksanakan hak-hak normatif yang diterima guru sesuai prosedur.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali Mohammad. 2009. *Pendidikan untuk Pembangunan Nasional: Menuju Bangsa Indonesia yang Mandiri dan Berdaya Saing Tinggi*. Bandung: Intima Grasindo.
- Alwi Hasan. 2003. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Aritonang Keke T. 2005. "Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK Penabur". *Jurnal Pendidikan Penabur No.04 Tahun IV*. Jakarta: Juli 2005.
- BNSP. 2007. *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah*.
- Darmawan Indra. 2009. *Kiat Jitu Taklukkan Psikotes*. Yogyakarta: Pustaka Widyatama.
- Dubrin Andrew J. 2005 *Leadership* Edisi Kedua Cetakan Pertama. Jakarta: Penerbit Prenada Media.
- Hasibuan Malayu S.P., 2001. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

- Hodson Randy., Sullivan Teresa A. 2012. *The Social Organization of Work*.Fifth Edition. USA: Wadsworth Cengage Learning.
- Ishaq Isdjono. 2008. *Memajukan Bangsa dengan Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ivancevich J.M., Konopaske, R., dan Matteson, M.T. 2005.*Perilaku dan Manajemen Organisasi*.edisi 7. jilid 1. Jakarta: Erlangga.
- Lal B.B. 2012.*Income Tax*.Second Edition. New Delhi: Dorling Kindersley.
- Levonina Ria. 2009. *Pengaruh Persepsi Guru Mengenai Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Ekonomi Akuntansi SMA Se Kota Pati*.Thesis, Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Mangkunegara Anwar Prabu. 2001.*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis R. L., dan J.H. Jackson, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, buku 1 dan buku 2, Terjemahan, Salemba Empat, Jakarta.
- McClelland D. C., Atkinson, J.W. 1997. *The Achievement Motive*. New York: Appleton Century Crofts Inc.
- Mulyana.2010.*RahasiaMenjadi Guru Hebat: Memotivasi Diri Menjadi Guru Luar Biasa*. Jakarta: Grasindo.
- Murtiningsih Angelia. 2011. *Kontribusi Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru PKN dalam Pelaksanaan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan pada SMP Negeri di Kota Semarang*.Thesis.Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Neuman W. Lawrence. 2006. *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Research*. USA: University of Wisconsin. Hal 209-309.
- Pidarta Made. 1988. *Peranan Kepala Sekolah pada Pendidikan Dasar*, Jakarta: PT Gramedia.
- Robbins P. Stephen, Timoty A. Judge. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins P. Stephen. 2001. *Organizational Behavior* (9th ed.). Englewood Cliff, Prentice-Hall Inc.
- Rohani.2004. Pengaruh Pembinaan Kepala Sekolah dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru SLTP Negeri di Kota Surabaya.www.unesa.ac.id/.../Pengaruh_Pembinaan_Kepala_Sekolah_da

n_Kompensasi_Terhadap_Kinerja_Guru_SLTP_Negeri_di_Kota_Surabaya.pdf

Sahertian Piet A. 2000. *Konsep Dasar & Teknik Supervisi Pendidikan: dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.

Thoha Miftah. 2008. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Penerbit PT. Raja Persada.

Walgito Bimo. 2002. *Psikologi Umum*. Yogyakarta: Penerbit Andi.

Waspada Online. 2012. Gaji Guru PNS Naik, Honorore Nggak. Waspada http://www.waspada.co.id/index.php?option=com_content&view=article&id=235261:gaji-guru-pns-naik-honorer-nggak&catid=77:fokusutama&Itemid=131

Widodo, F., 2006, *Guru SMA N 3 Minta Hukum Ditegakkan*. Diakses dari <http://suaramerdeka.com/cybernews/harian/0510/27/dar27.htm> (27 Oktober 2006)

Winardi. 2000. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Cetakan Kedua. Yogyakarta: STIE Yogyakarta.