

## Analisis Kompetensi Guru Ditinjau Dari Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kompensasi

Endra Kristiani  
SMP Negeri 3 Blitar

### Abstract

*Competencies possessed by teachers are expected to carry out their duties as professional teachers, and help to educate the nation's children, and improve the quality or quality of education in Indonesia. This study aims to find out significantly the effect of Principal Leadership and Compensation on Teacher Competence in Junior High School 3 Blitar. This research uses quantitative research methods with a population of 60 teachers in Junior High School 3 Blitar as respondents. The research variables consisted of independent variables, namely the principal's leadership and compensation and the dependent variable was teacher's competence. Data collection using a questionnaire measured by a 5 level likert scale. The analysis tool uses multiple linear regression. The results of the study indicate that there is influence both partially and simultaneously the leadership of the principal and compensation for teacher competence. Keywords: Principal Leadership, Compensation, Teacher Competence.*

### Latar Belakang Teoritis

Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin pesat di era globalisasi, secara langsung mempengaruhi masyarakat dan individu. Semakin pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan semakin beragamnya teknologi canggih akan membawa perubahan pula pada berbagai aspek kehidupan sekolah.

Sekolah sebagai sistem terbuka, sebagai sistem sosial, dan sekolah sebagai agen perubahan, bukan hanya harus peka terhadap penyesuaian diri, melainkan seharusnya pula dapat mengantisipasi perkembangan-perkembangan yang akan terjadi dalam kurun waktu tertentu.

Di era yang serba modern di mana belajar itu mudah dilakukan dengan berbagai media yang ada, membuat guru sebagai pendidik harus bisa memberikan pelayanan pendidikan kepada peserta didik sesuai kebutuhan dan jaman. Dengan begitu guru harus memiliki kemampuan mengelola pembelajaran, kemampuan memberikan teladan yang baik, kemampuan menjadi guru yang profesional, dan kemampuan untuk berkomunikasi dan berinteraksi.

Oleh karena itu guru memiliki posisi yang sangat strategis dalam menyiapkan masa depan bangsa melalui keberhasilannya dalam membekali anak-anak didiknya dengan ilmu pengetahuan yang memadai, membentuk karakter anak-anak yang berakhlak mulia, memiliki etos belajar yang tinggi, dan kesiapan berkompetisi dengan bangsa-bangsa lain di dunia ini (Suyanto dan Hisyam, 2000).

Guru dituntut memiliki kompetensi yang mampu dan dapat merealisasikan harapan masyarakat dalam keberhasilan pendidikan. Pengertian kompetensi adalah perilaku yang rasional untuk mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan, gambaran hakikat kualitatif dari perilaku guru yang tampak sangat berarti dan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan kewajiban secara bertanggung jawab dan layak (Usman, 2010).

Priansa (2016) menjelaskan bahwa kompetensi kerja adalah peta kapasitas pegawai atas atribut pekerjaan yang diembannya, yang merupakan kumpulan dari kemampuan, keterampilan, kematangan, pengalaman, keefektifan, keefisienan, dan kesuksesan dalam mengemban tanggung jawab pekerjaan. Penjelasan ini menunjukkan betapa pentingnya peran kompetensi dalam meraih keberhasilan.

Kompetensi guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan kriteria kompetensi yang harus dimiliki setiap guru. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dijelaskan bahwa standar kompetensi guru dikembangkan secara utuh dari 4 kompetensi utama, yaitu: (1) kompetensi pedagogik, (2) kepribadian, (3) sosial, dan (4) profesional.

Diharapkan dengan memiliki 4 kompetensi tersebut, guru bisa melaksanakan tugasnya sebagai pengajar yang profesional, dan juga bisa membantu untuk mencerdaskan anak bangsa, serta meningkatkan mutu atau kualitas pendidikan yang ada di Indonesia. Sehingga peran guru ini memang sangatlah

penting sekali untuk kemajuan bangsa Indonesia, terutama adalah untuk bisa mendidik anak bangsa agar bisa memiliki kualitas pendidikan yang baik, memiliki akhlak yang mulia, dan lainnya.

Akhir-akhir ini kompetensi guru di SMP Negeri 3 Blitar perlu ditingkatkan kembali. Hal ini terlihat pada saat jam pelajaran berlangsung banyak siswa yang masih berkeliaran ke luar kelas, karena guru disibukkan oleh urusan mereka sehingga kelas dalam keadaan kosong. Dalam keadaan ini siswa yang merasa bosan akan keluar kelas sehingga mengganggu kelas lain .

Oleh karena itu agar kompetensi guru di SMP Negeri 3 Blitar bisa diterapkan kepada peserta didik perlu adanya kepemimpinan kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan yang perannya sangat penting untuk membantu guru dan muridnya dalam membentuk manusia yang berkepribadian dalam mengembangkan intelektual peserta didik dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa.

Menurut Fachrudi (2000) kepemimpinan adalah kemampuan dan kesiapan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan dan kalau perlu memaksa orang lain agar ia menerima pengaruh itu dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu pencapaian sesuatu maksud atau tujuan-tujuan tertentu.

Keberhasilan suatu lembaga pendidikan sangat tergantung pada kepemimpinan kepala sekolah. Karena kepala sekolah sebagai pemimpin dilembaganya, maka dia harus mampu membawa lembaganya kearah tercapainya tujuan yang telah ditetapkan, dia harus mampu melihat adanya perubahan serta mampu melihat masa depan dalam kehidupan globalisasi yang lebih baik.

Kepemimpinan Di lembaga pendidikan merupakan tanggung jawab kepala sekolah. Kepala Sekolah menurut Wahjosumidjo (2011) adalah kata Kepala dapat diartikan Ketua atau Pemimpin. Sedang Sekolah adalah sebuah lembaga dimana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran. Sehingga Kepala Sekolah dapat diartikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses

belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan Peserta didik yang menerima pelajaran. Keberhasilan sekolah adalah memiliki pemimpin yang berhasil. Pemimpin sekolah adalah mereka yang dilukiskan sebagai orang yang memiliki harapan tinggi terhadap guru dan para peserta didik dan banyak mengetahui tentang tugas-tugasnya dan menentukan suasana sekolah.

Kepemimpinan Kepala Sekolah menurut E. Mulyasa (2015) yaitu mengenai kemampuan yang harus diwujudkan kepala sekolah sebagai leader dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, visi dan misi kepala sekolah, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi. Secara garis besar E. Mulyasa mengemukakan tugas dan fungsi kepala sekolah dapat dijelaskan sebagai berikut: (1) Pendidik (Educator), (2) Pemimpin (leader), (3) Pengelola (manajer), (4) Administrator, (5) Wirausahawan, (6) Pencipta Iklim Kerja, (7) Penyelia (Supervisor).

Strategi adalah langkah-langkah yang sistematis dan sistematis dalam melaksanakan rencana secara menyeluruh (makro) dan berjangka panjang dalam pencapaian tujuan (Fatah, 2004). Sehingga strategi kepemimpinan kepala sekolah merupakan sebuah rencana yang dimiliki seseorang dengan kemampuan semaksimal mungkin dalam menjalankan tugasnya.

Dalam kepemimpinannya kepala sekolah harus dapat memahami, mengatasi dan memperbaiki kekurangan-kekurangan yang terjadi di lingkungan sekolah baik yang datang dari luar maupun dari dalam sekolah ( Sahertian, 2010).

Sesuai dengan UU Sisdiknas nomor 20 tahun 2003 BAB II pasal 3, dikatakan bahwa Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Untuk mewujudkan tujuan tersebut,

diperlukan seorang pemimpin atau kepala sekolah yang berkualitas.

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang mendorong sekolah untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien, (Usman, 2009). Dalam kepemimpinan dikenal gaya kepemimpinan yang biasanya digunakan pemimpin dalam mempengaruhi bawahan. Menurut Thoha (2014) gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Jadi dengan gaya kepemimpinan yang tepat Kepala sekolah dapat mempengaruhi dan memotivasi guru agar mencapai tujuan tertentu.

Sebagai seorang pemimpin kepala SMP Negeri 3 Blitar senantiasa membina dan mengembangkan kompetensi gurunya melalui berbagai kegiatan. Diantaranya adalah memfasilitasi pelaksanaan Kegiatan Kerja Guru (KKG), seminar, lokakarya, dan sebagainya melalui anggaran Sekolah.

Selain kepemimpinan kepala sekolah hal yang tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kompetensi guru di SMP Negeri 3 Blitar adalah kompensasi. Kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan organisasi (Siswanto, 2011).

Sedangkan menurut Handoko (2013) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Kompensasi seringkali juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi (Panggabean, 2002).

Salah satu cara pemerintah untuk menggerakkan guru agar mau secara aktif melaksanakan tugasnya adalah dengan memberikan kompensasi atau imbalan jasa, baik yang berbentuk uang, tunjangan maupun fasilitas-fasilitas lainnya sesuai dengan kebijakan yang ada.

([http://www.academia.edu/12599006/kompensasi\\_dan\\_kinerja\\_guru](http://www.academia.edu/12599006/kompensasi_dan_kinerja_guru)).

Kualitas guru dapat dilihat dari kemampuan mengajar Seorang guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalnya mendapatkan banyak kompensasi dari pemerintah diantaranya gaji pokok, tunjangan yang melekat pada gaji, penghasilan lain berupa tunjangan sertifikasi, tunjangan fungsional, tunjangan mengajar, asuransi kesehatan dan lainnya. Tunjangan sertifikasi memenuhi jam mengajar 24 jam/minggu yaitu besarnya kompensasi yang diberikan pemerintah kepada guru bersertifikasi sebanyak satu kali gaji pokok perbulan. Tunjangan ini dimaksudkan pemerintah untuk meningkatkan semangat guru dalam mengajar.

Kompensasi mempunyai tujuan sangat penting dalam organisasi. Pemberian kompensasi mempunyai dampak positif bagi karyawan maupun organisasi. Menurut Hasibuan (2017), tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, menjamin keadilan, disiplin, pengaruh serikat kerja dan pengaruh pemerintah.

Kompensasi dalam segala bentuknya selalu bertujuan untuk menghargai prestasi kerja. Dalam dunia pendidikan, pemberian kompensasi erat kaitannya dengan penghargaan (reward) sebagai wujud aktualisasi kemampuan guru. Penghargaan (reward) diperlukan untuk meningkatkan profesionalisme guru atau tenaga kependidikan yang lain dan untuk mengurangi kegiatan yang kurang produktif.

Menurut Dessler dikutip oleh Indriyatni (2009) kompensasi mempunyai tiga komponen sebagai berikut : (1) Pembayaran uang secara langsung (direct financial payment) dalam bentuk gaji, dan intensif atau bonus/komisi, (2) Pembayaran tidak langsung (indirect payment) dalam bentuk tunjangan dan asuransi, (3) Ganjaran non finansial (non financial rewards) seperti jam kerja yang luwes dan kantor yang bergengsi.

Kompensasi yang direncanakan dengan baik menurut Katz dalam Seyfarth (2002) akan menarik dan menahan anggotanya, memelihara komitmen, memotivasi anggota untuk melaksanakan peran dan tugasnya.

Menurut Yamoah (2013), indikator Kompensasi adalah sebagai berikut: (1) Imbalan kerja, (2) Kompensasi dasar, (3) Imbalan Non Keuangan.

Secara empiris kepemimpinan kepala sekolah dan kompensasi mempengaruhi kompetensi guru. Banani (2017) membuktikan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif secara signifikan terhadap kompetensi guru untuk mewujudkan efektivitas pembelajaran. Amanahuzuriah, dkk (2017) menemukan hasil yang sama. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kompetensi guru, hal ini ditunjukkan dengan tingginya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kompetensi guru. Sedangkan Syamra (2016) juga menemukan hasil yang sama yaitu kompensasi finansial, kompetensi profesional, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru baik secara langsung maupun tidak langsung.

Namun hasil yang berbeda di temukan oleh Muhammad Junaidi Syakir, Pardjono (2015) yaitu kepemimpinan kepala sekolah secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi guru.

Berdasarkan uraian di atas, maka masalah pokok penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut.

(1) Apakah terdapat pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Guru di SMP Negeri 3 Blitar, (2) Apakah terdapat pengaruh Kompensasi Terhadap Kompetensi Guru di SMP Negeri 3 Blitar

Tujuan penelitian ini untuk (1) Mengetahui pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Guru di SMP Negeri 3 Blitar, (2) Mengetahui pengaruh Kompensasi Terhadap Kompetensi Guru di SMP Negeri 3 Blitar.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan baik teoritis maupun praktis yaitu (a) Sebagai sumbangan untuk bahan referensi tambahan dalam penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia, (b) Sebagai bahan pustaka ilmiah tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kompensasi terhadap kompetensi guru di SMP Negeri 3 Blitar, (c) Memberi kontribusi

yang berguna bagi SMP Negeri 3 Blitar dalam menambah pengetahuan dan memperluas wawasan, (d) Sebagai bahan informasi kepala sekolah untuk pembuatan keputusan kebijakan lembaga dalam rangka membina dan mengembangkan kompetensi para guru yang berkaitan dengan peningkatan kinerja di instansi tersebut.

### Metode Penelitian

Penelitian ini termasuk penelitian deskriptif yang mana memusatkan perhatian pada masalah-masalah atau fenomena yang bersifat aktual pada saat penelitian dilakukan, kemudian menggambarkan fakta-fakta tentang masalah yang diselidiki sebagaimana adanya diiringi dengan interpretasi yang rasional dan akurat (Nawawi, 2005). Dengan demikian, penelitian yang akan dilakukan adalah penelitian deskriptif kuantitatif.

Penelitian ini dilaksanakan di SMP Negeri 3 Blitar yang beralamat Jl. Sudanco Supriadi 30 Kota Blitar selama 3 (tiga) bulan dimulai pada bulan Pebruari s/d April 2019. Jumlah keseluruhan guru yang ada sebanyak 60 orang. Mengingat jumlah populasi kurang dari 100 orang, sehingga populasi tersebut oleh peneliti di jadikan sampel (total sampling) sekaligus menjadi responden.

### Definisi Operasional variable

Berdasarkan apa yang telah dipaparkan dalam teori dan masalah, peneliti kemudian menentukan definisi variabel yang merupakan kesimpulan atau kecenderungan peneliti dalam memihak teori. Didalam penelitian ini terdapat 3 variabel yaitu 2 variabel bebas (X) dan 1 variabel terikat (Y). Variabel bebas yang terdapat dalam penelitian ini adalah kepemimpinan kepala sekolah (X1) dan kompensasi (X2) sedangkan untuk variabel terikatnya adalah kompetensi guru (Y). Operasional variabel-variabel dalam penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1). Kepemimpinan Kepala Sekolah menurut E. Mulyasa (2015) yaitu mengenai kemampuan yang harus diwujudkan kepala sekolah sebagai leader dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, visi dan misi kepala sekolah, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi. Aspek dan indikator leader dalam konteks kepemimpinan

- kepala sekolah adalah Kepribadian, Pengetahuan, Pemahaman terhadap visi dan misi sekolah, Kemampuan mengambil keputusan, Kemampuan berkomunikasi
2. Kompensasi (X<sub>2</sub>). Menurut Yamoah (2013), indikator Kompensasi adalah sebagai berikut:
  3. Imbalan kerja Menurut Becker & Gerhart dalam Yamoah (2013) adalah (1) hadiah langsung yang diberikan kepada seorang atau kelompok karyawan sebagai bagian dari keanggotaan organisasi. (2) Kompensasi dasar Menurut Boxal dalam Yamoah (2013), kompensasi dasar yang seorang karyawan menerima adalah disebut gaji pokok, (3) Imbalan Non Keuangan Menurut Armstrong dalam Yamoah (2013), tidak melibatkan pembayaran langsung dan sering timbul dari pekerjaan itu sendiri, misalnya, prestasi, otonomi, dan pengakuan, ruang lingkup untuk menggunakan dan mengembangkan keterampilan, pelatihan, peluang pengembangan karir dan kepemimpinan yang berkualitas tinggi.
  4. Kompetensi Guru (Y) Kompetensi merupakan suatu kemampuan guru dalam melaksanakan profesi dibidang ahlinya yaitu keguruannya. Pengukuran variabel dalam penelitian ini merujuk pada Undang Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yang terdiri dari indikator kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi social dan kompetensi professional.

Untuk mengukur fenomena atau variabel dalam penelitian ini, peneliti menggunakan instrumen kuisioner dengan menggunakan skala linkert.

#### Uji Validitas

Validasi dimaksud sebagai suatu derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur. Uji validasi ini dilakukan untuk mengetahui tingkat kevalidan atau derajat ketepatan dari instrumen questioner yang digunakan dalam pengumpulan data.

Menurut Sugiyono (2017) Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut

mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti dengan tepat. Tinggi rendahnya validasi instrumen menunjukkan sejauh mana data yang dimaksud.

Menurut Arikunto (2010) untuk menguji validitas instrumen digunakan rumus korelasi Product

Dengan kriteria pengujian jika korelasi antar butir dengan skor total lebih dari 0,3 maka instrumen tersebut dinyatakan valid atau sebaliknya jika korelasi antar butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka instrumen tersebut dinyatakan tidak valid. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan  $\alpha = 0,05$  maka koefisien korelasi tersebut signifikan.

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program Microsoft excel 2007 dengan kriteria uji coba bila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka data merupakan construct yang kuat (valid).

#### Uji Reliabilitas

Instrumen yang reliabel belum tentu valid. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Perhitungan untuk mencari harga reliabilitas instrumen didasarkan pada pendapat Arikunto (2010) yang menyatakan bahwa untuk menghitung reliabilitas dapat digunakan rumus Spearman Brown, yaitu: Untuk mengukur reliabilitas setiap instrumen yang akan digunakan, peneliti menggunakan rumus reliabilitas (alpha cronbach) dengan jawaban setiap butir soal tiap instrumen dengan bantuan SPSS For Windows Versi 15.

Uji reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukuran dapat dipercaya atau diandalkan. Reliabilitas instrumen diperlukan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran. Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan SPSS 15 dengan model Alpha Cronbach's yang diukur berdasarkan skala alpha cronbach's 0 sampai 1.

Data yang diperoleh akan dianalisa sedemikian rupa sesuai dengan desain penelitian yang ada. Alat analisis yang akan digunakan meliputi analisis deskriptif dan analisa inferensial menggunakan regresi linear berganda.

### Hasil penelitian

Pada penelitian ini jumlah responden sebanyak 60 orang guru. Berdasarkan data yang terkumpul, diperoleh karakteristik responden yang digolongkan menurut pangkat, jenis kelamin, usia, masa kerja, pendidikan terakhir, status perkawinan dan pelatihan yang pernah diikuti.

Variabel kepemimpinan mempunyai 21 butir pernyataan yang berisi tentang kepribadian, pengetahuan, pemahaman terhadap visi dan misi sekolah, dan kemampuan kepala sekolah dalam mengambil keputusan. Variabel kompensasi memiliki 20 butir pernyataan tentang imbalan kerja, kompensasi dasar dan imbalan non keuangan. Dan variabel kompetensi guru mempunyai 40 butir pernyataan tentang pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional.

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi product moment dari Pearson. Validasi adalah ketepatan data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dilaporkan peneliti. Data dikatakan valid jika data sesungguhnya benar benar terjadi pada obyek penelitian. Kuesioner dikatakan valid apabila setiap pertanyaan yang terdapat pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Instrumen dapat dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama dan dapat menghasilkan data yang sama juga. Dari uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi dan kompetensi guru jika dilihat dari alpha Cronbach hasilnya di atas 0,600 maka instrumen dikatakan reliabel dan instrumen semua variabel adalah reliabel.

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Data penelitian dikatakan menyebar normal atau memenuhi uji normalitas apabila asymp. Sig (2-tailed) variabel adalah 0,369 berada di atas 0,05 (5%).

Uji multikolinieritas pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai VIF dari tabel regresi, dan nilai VIF semua variabel di bawah 10, maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji autokorelasi menggunakan nilai Durbin-Watson, dengan kriteria jika nilai DW berada di antara DU dan 4-DU maka tidak terjadi autokorelasi. Karena nilai Durbin Watson berada di antara DL dan 4-DU ( $1,2063 < 1,426 < 2,4505$ ) maka dengan demikian pada analisis ini tidak terjadi autokorelasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel bebas kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat kompetensi guru. Hal ini sesuai dengan pernyataan yang dikemukakan Amanahaturrah, dkk (2017) menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kompetensi guru.

Guru akan melaksanakan tugas sesuai dengan kompetensi apabila kepala sekolah memiliki kepribadian yang bisa menjadi teladan bagi guru, tenaga kependidikan dan peserta didik, memiliki pengetahuan yang luas, bisa memahami visi dan misi sekolah, mampu mengambil keputusan baik secara internal maupun eksternal sekolah, dan mampu berkomunikasi dengan bawahannya. Hal ini seperti yang dikemukakan oleh E. Mulyasa (2015) untuk mengukur kepemimpinan kepala sekolah yaitu teori yang terdiri dari kepribadian, Pengetahuan, Pemahaman terhadap visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan, Kemampuan berkomunikasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel bebas kompensasi memiliki pengaruh signifikan 0,001 lebih kecil dari 0,05 terhadap variabel terikat kompetensi guru. Hal ini sesuai dengan pernyataan Syamra (2016), yaitu kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru baik secara langsung maupun tidak langsung.

Pemberian kompensasi yang sesuai akan mampu meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan dan guru di sekolah. Oleh karena itu seorang karyawan mulai memperlihatkan kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap sekolah dan karena itulah sekolah memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan jalan memberikan kompensasi. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja

para karyawan adalah melalui kompensasi (Mathis dan Jackson, 2005).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel bebas secara bersama-sama memiliki pengaruh secara signifikan 0,001 lebih kecil dari 0,05 terhadap variabel terikat. Hal ini berarti terdapat pengaruh secara signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi, kompetensi guru. Hal ini berarti secara umum menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan kompensasi mempunyai hubungan terhadap kompetensi guru.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pernyataan Thoha (2014) bahwa kemampuan seseorang dipengaruhi oleh berbagai faktor, yaitu faktor individu dan lingkungan organisasi. Faktor individu meliputi kebutuhan, kepercayaan, pengalaman dan penghargaan. Sedangkan faktor lingkungan organisasi meliputi hirarki organisasi, tugas-tugas, tanggung jawab, sistem pengendalian dan kompetensi manajerial pemimpin. Sehingga dalam peningkatan kompetensi mengajar guru dalam rangka mencapai hasil yang optimal banyak faktor yang mempengaruhi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pernyataan Thoha (2014) bahwa kemampuan seseorang dipengaruhi oleh berbagai faktor, yaitu faktor individu dan lingkungan organisasi. Sehingga dalam peningkatan kompetensi mengajar guru dalam rangka mencapai hasil yang optimal banyak faktor yang mempengaruhi.

### **Implikasi Hasil Penelitian**

Hasil penelitian ini berarti bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan kompensasi berpengaruh terhadap kompetensi guru. Kompensasi variabel dominan dalam mempengaruhi kompetensi guru. Seluruh variabel tersebut harus mendapat perhatian dari kepala sekolah agar guru dapat melaksanakan sesuai dengan kompetensinya.

Pada pengujian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kompetensi guru. Hal ini karena kepala sekolah adalah tempat untuk menampung aspirasi dan persoalan yang dihadapi oleh guru dalam upaya melaksanakan tugas mengajar sesuai dengan kompetensinya. Kepala sekolah yang kurang

mampu menjalin komunikasi dengan guru, tidak tahu apa yang diinginkan oleh guru agar dapat membekali peserta didik dengan ilmu pengetahuan yang bermanfaat, membentuk karakter peserta didik yang berakhlak mulia, memiliki semangat belajar yang tinggi, dan kesiapan bersaing dengan bangsa lain, sehingga meningkatkan prestasi peserta didik. Guru hanya menjalankan tugas mengajar semampunya dan seadanya.

Jika diberi tugas di luar tugas mengajar secara tidak langsung akan mempengaruhi tugas utama. Hal ini juga berdampak juga pada peserta didik. Mereka akan merasa tidak diperhatikan oleh guru, sehingga mereka kurang bersemangat dalam menerima materi, dan jika diberi tugas sebagian tidak segera mengumpulkan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan karena kurang cepat memahami materi yang disampaikan guru.

Kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kompetensi guru, oleh karena itu lembaga harus bisa memberikan kompensasi kepada guru yang sesuai dengan tingkat pekerjaan. Pemberian kompensasi yang sesuai dapat memberikan manfaat bagi lembaga mereka akan menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di sekolah sesuai dengan kompetensi guru.

Usaha yang dilakukan untuk meningkatkan kompetensi guru dengan memperhatikan pengembangan karier yaitu dengan cara memberi kebebasan untuk mengikuti pelatihan baik di dalam maupun di luar kota, memberi kesempatan kepada guru yang berprestasi untuk dipromosikan. Dengan begitu guru akan merasa mendapat perhatian dari lembaga sehingga timbul semangat untuk mengajar peserta didik dan loyalitas pada lembaga akan meningkat.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel kepemimpinan kepala sekolah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kompetensi guru di SMP Negeri 3 Blitar. Variabel kepemimpinan kepala sekolah ditemukan sebagai variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kompetensi guru di SMP Negeri 3 Blitar. Guru yang tidak

menjalankan tugas sesuai kompetensinya akan beresiko terhadap pencairan TPG. Kepala sekolah tidak akan menandatangani pertanggungjawaban mutlak terhadap guru yang malas dan tidak menjalankan tugasnya sesuai dengan kompetensinya. Oleh karena itu guru di SMP Negeri 3 Blitar akan berusaha untuk melaksanakan tugasnya sebagai pengajar profesional sesuai dengan standar kompetensi guru.

2. Variabel kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kompetensi guru SMP Negeri 3 Blitar. Guru yang sudah bersertifikasi memiliki penghasilan yang besar. Mereka memerlukan kompensasi berupa imbalan non keuangan dalam meningkatkan kompetensi guru SMP Negeri 3 Blitar. Apabila guru di SMP Negeri 3 Blitar diberi kesempatan yang sama untuk meraih prestasi dan mendapat apresiasi positif dari kepala sekolah setelah itu di promosikan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi maka mereka akan berusaha untuk menggali potensi yang mereka miliki dalam memberikan pelayanan pendidikan kepada peserta didik sesuai dengan kebutuhan dan jamannya.

#### Daftar Pustaka

- Syamra, Yesmira, 2016, *Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Parivisata Di Kota Padang*. (Online), (<http://dx.doi.org/10.22202/economica.2016.v4.i2.628>) Diakses tanggal 31 Desember 2018
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Amanah, dkk, 2017. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Guru Di SDN 035 Tembilahan*. Jurnal Al-Afkar Vol V No 1
- Handoko, T Hani. 2013. *Manajemen edisi 2*. BPFE : Yogyakarta
- Dessler, Gary. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Bahasa Indonesia Jilid 2*. Jakarta: Prenhallindo.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Trisni Handayani. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru*. ([http://www.academia.edu/12599006/kompensasi\\_dan\\_kinerja\\_guru](http://www.academia.edu/12599006/kompensasi_dan_kinerja_guru)) . di akses tanggal 29 Nopember 2018

Yamoah , E. E. (2013). *Relationship Between Compensation And Employee Productivity*. *Singapore Journal Of Business Economics And Management Studies*.