

Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Swasta Di Kota Batam

Suhardi ¹⁾, Erma Yunita ²⁾

Fakultas Ekonomi, Universitas Putera Batam

suhardi_rasiman@yahoo.com

ABSTRAK

Dalam Proses Belajar Mengajar, guru memiliki posisi yang sangat menentukan keberhasilan pembelajaran, ditangannyalah berhasil atau tidaknya pencapaian tujuan belajar mengajar di sekolah. Dan sebagai penggeraknya, Kepala Sekolah yang diberi tugas untuk memimpin sekolah tersebut juga harus mampu mengembangkan dan meningkatkan kinerja bawahannya yakni guru. Hasil penelitian ini adalah secara parsial kompetensi manajerial kepala sekolah, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, sedangkan kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru di SMK Swasta di Kota Batam Propinsi Kepulauan Riau, namun secara simultan kompetensi manajerial, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Swasta di Kota Batam Propinsi Kepulauan Riau.

Kata kunci: kompetensi manajerial; kompensasi;

ABSTRACT

In Teaching and Learning Process, teachers have a very decisive position of successful learning, in the hands of successful or not achievement of teaching and learning goals in school. And as the driving force, the principal who is given the task to lead the school should also be able to develop and improve the performance of subordinates ie teachers. The result of this research is partial of headmaster's managerial competence, job satisfaction have positive and significant influence to teacher performance, while compensation has negative and insignificant effect on teacher performance in SMK Swasta in Batam City Riau Islands Province but simultaneously managerial competence, compensation and satisfaction work has a positive and significant impact on the performance of teachers in private SMK in Batam City Riau Islands Province.

Key words: managerial competence; compensation;

PENDAHULUAN

Persaingan antar sekolah yang sangat ketat harus dicermati oleh setiap penyelenggara pendidikan, jika tidak melakukan strategi dengan baik maka eksistensi sekolah akan terancam. Persaingan sekolah swasta saat ini bukan hanya sesama swasta namun juga dengan sekolah negeri mengingat sekolah negeri juga menerima siswa yang menyerap jumlah siswa yang banyak yang bisa ditampungnya sehingga sekolah swasta kurang digemari jika tidak melakukan strategi yang dapat menarik minat konsumen.

Daya saing dapat ditingkatkan melalui perubahan orientasi masa depan. Pergeseran substansial yang dapat dilakukan adalah mengubah orientasi perolehan kemampuan berupa penguasaan pengetahuan, keterampilan dan sikap sesuai kurikulum pendidikan, menjadi kompeten, lulusan mampu melakukan tindakan cerdas, dan penuh tanggung jawab. Perubahan orientasi itu akan

memberi peluang kepada sekolah untuk memperoleh *income*. Pihak sekolah saat ini dituntut untuk mempunyai keunggulan bersaing baik dalam hal kualitas, servis, biaya maupun sumber daya manusia yang profesional. Praktik sumber daya manusia yang sehat juga dapat memotivasi anggota organisasi agar melakukan pekerjaan dengan baik.

Kompetensi sumber daya manusia merupakan hal yang dipertimbangkan dalam kualitas sekolah, dan kualitas sekolah merupakan hal yang selalu dipertimbangkan pula oleh masyarakat dalam memilih pendidikan anaknya, serta kualitas pendidikan itu dapat ditentukan oleh beberapa faktor antara lain salah satunya adalah faktor sumber daya manusianya, dalam hal ini adalah guru. Sekolah yang berkualitas tinggi tidak hanya ditentukan oleh kualitas guru saja, tetapi ada faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusia itu, seperti misalnya sarana penunjang yang tersedia, pengembangan karir yang ada, sistem kompensasi

yang diberikan, dan lain sebagainya, karena faktor-faktor tersebut dapat membawa kepuasan guru sehingga akan mendapatkan kinerja dengan maksimal.

Peran guru dalam peningkatan kualitas pendidikan sangat kuat, karena guru adalah sebagai pelaku dalam kegiatan proses pembelajaran, dan dia harus memiliki kompetensi yang tinggi dan komitmen terhadap profesi sebagai tenaga pengajar di sekolah, hal ini sesuai dengan pedoman Ditjen Dikti bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh kompetensi guru, dimana kompensasi yang diberikan sangat tergantung dari pendidikan dan pelatihan yang diperoleh guru tersebut.

Pada sisi lain kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tapi berhubungan dengan kepuasan kerja juga serta tingkat imbalan. Oleh karena itu dalam rangka meningkatkan kinerja individu maka beberapa hal yang perlu diperhatikan antara lain kebutuhan, kemampuan, komitmen, situasi, dan lain sebagainya. Demikian juga guru yang merupakan salah satu sumber daya manusia di sekolah diharapkan memiliki kinerja yang tinggi dalam meningkatkan kualitas proses belajar mengajar, sehingga sekolah bisa memiliki daya saing tinggi dalam mendidik dan mengembangkan sumber daya manusia yang kompeten dan mandiri.

Untuk meningkatkan kinerja guru bukan merupakan hal yang mudah bagi pimpinan atau kepala sekolah, karena kinerja guru sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi dan kepuasan kerja guru. Dalam fungsinya sebagai penggerak guru, kepala sekolah harus mampu menggerakkan guru agar senantiasa mengembangkan kemampuan dan meningkatkan kinerjanya, karena guru merupakan ujung tombak untuk mewujudkan manusia yang berkualitas. Guru akan bekerja secara maksimum apabila didukung oleh beberapa faktor diantaranya adalah kepemimpinan kepala sekolah.

Untuk menjalankan peran kepala sekolah dengan baik diperlukan kemampuan manajerial yang baik pula. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan untuk menggerakkan faktor-faktor yang mempengaruhi tujuan pendidikan di sekolah, terutama dalam meningkatkan kinerja guru. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik harus dapat mengupayakan peningkatan kinerja guru melalui program pembinaan guru. Oleh karena itu kepala sekolah harus mempunyai kepribadian atau

sifat-sifat dan kemampuan serta keterampilan-keterampilan untuk memimpin sebuah lembaga pendidikan.

Kompetensi manajerial merupakan salah satu kompetensi yang harus dimiliki kepala sekolah. Kompetensi manajerial kepala sekolah merupakan kemampuan kepala sekolah untuk menggerakkan, mengarahkan, membimbing, melindungi, memberi teladan, memberi dorongan dan memberi bantuan terhadap guru yang ada di suatu sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh sekolah.

Managerial kepemimpinan Kepala Sekolah menjadi salah satu faktor yang menentukan dalam keberlangsungan dan perkembangan organisasi pendidikan. Untuk mencapai tujuan sekolah, hal ini bukanlah pekerjaan yang mudah dilakukan, karena efektivitas seorang pemimpin diukur dari kinerja dan pertumbuhan organisasi yang dipimpinnya serta kepuasan guru terhadap kepemimpinannya. Oleh sebab itu, seorang pemimpin harus dapat mempengaruhi bawahannya untuk melaksanakan tugas yang diperintahkan tanpa paksaan sehingga bawahan secara sukarela akan berperilaku dan berkinerja sesuai tuntutan organisasi.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan di SMK Swasta di Kota Batam dapat diketahui berbagai permasalahan yang timbul, diantaranya ada guru yang telah memiliki sertifikat pendidik memanfaatkan guru honorer untuk menggantikannya mengisi jam pelajaran, tanpa alasan yang jelas, adanya guru-guru yang setiap diberi tanggung jawab oleh kepala sekolah tidak segera diselesaikan atau adanya penundaan waktu, belum optimalnya managerial kepemimpinan kepala sekolah dalam menggerakkan para guru melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diamanatkan olehnya. Hal ini terbukti dari adanya guru yang kurang sukarela menerima dan menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepala sekolah kepadanya.

Berdasarkan observasi di SMK Swasta di Kota Batam kompensasi yang diterima para guru cukup memadai. Seharusnya dengan kompensasi yang memadai dapat meningkatkan kinerja guru, namun kenyataannya menurut pengakuan kepala sekolah, kinerja guru belum optimal.

Dengan memperhatikan kondisi di atas, maka peneliti mengangkat judul penelitian: "Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Swasta di Kota Batam".

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Guru

Istilah kinerja berasal dari job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) (Moeheriono, 2012: 61). Kinerja pengajar atau guru adalah perilaku atau respons yang memberi hasil yang mengacu kepada apa yang mereka kerjakan ketika dia menghadapi suatu tugas. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya". Pengukuran kinerja seseorang di perlukan pengkajian khusus tentang kemampuan dan komunikasi (Ismuha, Khairudin, 2016).

Kompetensi Manajerial

Kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang kepala sekolah tertuang dalam Kepmendiknas No.13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah/Kepala Madrasah yang harus dimiliki yaitu: kompetensi kepribadian, kompetensi manajerial, kompetensi kewirausahaan, kompetensi supervisi, dan kompetensi sosial. Menurut Moeheriono, 2012: 32) kompetensi merupakan perpaduan dari pengetahuan, ketrampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. Menjelaskan bahwa kompetensi merupakan perilaku rasional guna mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan.

Kompensasi

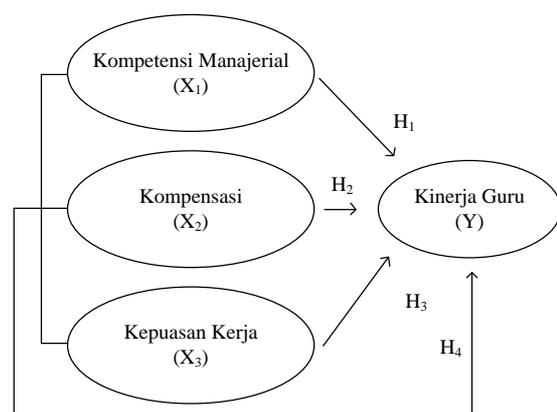
Kompensasi adalah semua bentuk kembalian/*return financial*, jasa-jasa berwujud dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian (Simamora, 2010: 121). Dalam defenisi lain kompensasi diartikan sebagai segala sesuatu yang diterima oleh para pegawai sebagai balas jasa atas kerja/prestasi mereka dalam melaksanakan suatu pekerjaan (Handoko, 2012: 155). Sedang menurut (Hasibuan, 2011: 116) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada organisasi serta kompensasi tambahan finansial atau non finansial yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan organisasi terhadap semua pegawai dalam usaha meningkatkan kesejahteraan mereka seperti tunjangan hari raya dan uang pensiun.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, atau selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbin, 2008: 164). Sedang menurut (Handoko, 2012: 193), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja yang dimaksud dalam jurnal ini adalah kecenderungan dalam sikap dan perasaan seseorang guru untuk menyenangi pekerjaan yang dipercayakan kepadanya. Jadi apabila guru merasa senang terhadap pekerjaannya sebagai guru, maka pada diri guru tersebut telah muncul kepuasan kerja. Sebaliknya apabila pada diri guru tersebut merasa tidak senang atas pekerjaan yang dipercayakan kepadanya, maka belum muncul kepuasan kerja pada diri guru yang bersangkutan.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini berjenis deskriptif kuantitatif dan korelasional. Penelitian korelasional, tujuannya adalah menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesis. Kerang pemikiran penelitian ini variabel bebas (X), yaitu Kompetensi Manajerial (X_1), Kompensasi (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3) dihubungkan dengan variabel Kinerja (Y).



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Lokasi penelitian ini dilakukan di SMK swasta di Kota Batam Provinsi Kepulauan Riau yang bersumber data guru dari 9 SMK Swasta di Kota

Batam yang memiliki jumlah siswanya melebihi 100 siswa, dengan jumlah guru 283 orang dengan distribusi sebagai berikut:

Tabel 1. Distribusi Sampel

No.	Nama Sekolah	Jumlah Guru	Sampel dengan Rumus Slovin
1.	SMK Al Azhar	34	
2.	SMK Al Jabar	23	
3.	SMK Hang Nadim	27	
4.	SMK Harmoni	30	
5.	SMK Ibnu Sina	32	
6.	SMK Kartini	54	
7.	SMK Maritim	42	
8.	SMK Teladan	21	
9.	SMK Widya	20	
Jumlah		283	166

Sumber: Olahan data penelitian, 2018

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Tabel 2. Profil Responden

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-Laki	94	56,6
2	Perempuan	72	43,4
	Jumlah	166	100,0

No	Umur	Frekuensi	Persentase (%)
1	17-24 Tahun	0	0,0
2	25-30 Tahun	33	19,9
3	31-40 Tahun	68	41,0
4	41-45 Tahun	61	36,7
5	> 45 tahun	4	2,4
	Jumlah	166	100,0

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Diploma	10	6,0
2	S1	155	93,4
3	S2	1	0,6
4	S3	0	0,0
	Jumlah	166	100,0

No	Pekerjaan	Frekuensi	Persentase (%)
1	< 5 tahun	13	7,8
2	5 s.d 10 tahun	115	77,1
3	10 s.d 15 tahun	26	15,7
4	> 15 tahun	12	7,2

1. Data primer

Data didapat dari perusahaan yaitu berupa jawaban dari para responden terhadap kuesioner. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang disebarakan kepada responden yang merupakan guru SMK Swasta di Kota Batam.

2. Data sekunder

Dalam penelitian ini adalah laporan data guru yang diperoleh dari SMK Swasta di Kota Batam. Selain itu peneliti juga menggunakan buku, jurnal dan skripsi sebagai bahan referensi.

Untuk menjawab rumusan masalah teknik pengumpulan data menggunakan teknik: *interview, questionnaire, observation.*

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Profil Responden

Profil responden pada penelitian ini meliputi jenis kelamin, umur, pendidikan, lama bekerja dan pendapatan adalah sebagai berikut:

Jumlah		166	100,0
No	Pendapatan	Frekuensi	Persentase (%)
1	< Rp 3.500.000,--	28	16,9
2	Rp 3.500.000,- s.d. Rp 5.000.000,-	22	13,3
3	Rp 5.000.000 – Rp 7.500.000,-	106	63,8
4	> Rp 7.500.000	20	12,0
Jumlah		166	100,0

Sumber: Hasil Pengolahan Data (Kuesioner), 2018

Analisis Deskriptif Variabel

Untuk mempermudah mendeskripsikan variabel penelitian, pada analisis ini digunakan rata-rata skor dalam skala *likert* dengan kriteria sebagai berikut:

1,00 – 1,79	Sangat Rendah	Tidak Baik/Sangat
1,80 – 2,59	Rendah	
2,60 – 3,39	Tidak Baik/Rendah	
3,40 – 4,19	Cukup/Sedang	
4,20 – 5,00	Baik/Tinggi	Sangat Baik/Sangat Tinggi

Tabel 3. Kriteria Analisis Deskriptif

Rentang Kategori Skor	Kriteria
-----------------------	----------

Sumber: Muhidin dan Abdurahman (2007: 146)

1) Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah

Tabel 4. Variabel Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah (X₁)

No	Pernyataan	Skala Likert					Total N	Skor	Rata-Rata	Kriteria
		5	4	3	2	1				
1	Kepala sekolah saya memiliki integritas kepribadian sebagai pemimpin.	56	109	1	0	0	166	719	4,33	Sangat baik
2	Kepala sekolah saya memiliki keinginan kuat dalam pengembangan diri dan bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas	61	104	1	0	0	166	724	4,36	Sangat baik
3	Kepala sekolah saya memiliki kemampuan mengelola perubahan dan pengembangan sekolah	60	105	1	0	0	166	723	4,36	Sangat baik
4	Kepala sekolah saya memiliki kemampuan mengelola sarana dan prasarana sekolah dalam rangka pendayagunaan secara optimal	60	105	1	0	0	166	723	4,36	Sangat baik
5	Kepala sekolah saya memiliki kemampuan menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah	59	105	2	0	0	166	721	4,34	Sangat baik
6	Kepala sekolah saya memiliki motivasi yang kuat untuk sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya	58	106	2	0	0	166	720	4,34	Sangat baik
7	Kepala sekolah saya memiliki kemampuan merencanakan program supervisi akademik dalam rangka meningkatkan profesional guru	65	100	1	0	0	166	728	4,39	Sangat baik
8	Kepala sekolah saya menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru	50	104	2	0	0	166	712	4,29	Sangat baik
9	Kepala sekolah saya mampu bekerja sama dengan pihak lain untuk kepentingan sekolah	56	109	1	0	0	166	719	4,33	Sangat baik
10	Kepala sekolah saya memiliki kepekaan sosial ke masyarakatan terhadap orang /kelompok lain.	48	116	2	0	0	166	706	4,25	Sangat baik
Jumlah								7.195 - 4,33	Sangat baik	

Sumber: Hasil Pengolahan Data (Kuesioner), 2018

2) Kompensasi

Tabel 5. Variabel Kompensasi (X₂)

No	Pernyataan	Skala Likert					Total N	Skor	Rata-Rata	Kriteria
		5	4	3	2	1				
1	Sekolah memberikan kom-pensasi terhadap kinerja yang saya lakukan	58	93	15	0	0	166	710	4,28	Sangat baik
2	Saya termotivasi dalam be-kerja dengan kompensasi yang saya terima	67	96	3	0	0	166	728	4,39	Sangat baik
3	Sertifikasi yang diterima dapat meningkatkan semangat kerja	73	90	3	0	0	166	734	4,42	Sangat baik
4	Pihak sekolah memberi kompensasi finansial kepada saya	106	59	1	0	0	166	769	4,63	Sangat baik
5	Pihak sekolah memberikan penghargaan bagi guru yang berprestasi	92	73	1	0	0	166	755	4,55	Sangat baik
6	Pihak sekolah memberi perlindungan kepada saya dengan asuransi kesehatan	97	66	3	0	0	166	758	4,57	Sangat baik
7	Saya menerima jaminan hari tua memberikan pihak sekolah	82	70	14	0	0	166	732	4,41	Sangat baik
Jumlah								5.186	4,46	Sangat baik

Sumber: Hasil Pengolahan Data (Kuesioner), 2018

3) Kepuasan Kerja

Tabel 6. Variabel Kepuasan Kerja (X₃)

No	Pernyataan	Skala Likert					Total N	Skor	Rata-Rata	Kriteria
		5	4	3	2	1				
1	Mata pelajaran yang saya ajarkan sudah sesuai dengan bidang keahlian yang saya miliki	80	85	1	0	0	166	743	4,48	Sangat baik
2	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima per bulan	82	81	3	0	0	166	743	3,48	Sangat baik
3	Saya merasa puas dengan pengawasan yang dilakukan kepala sekolah	76	90	3	0	0	166	749	4,51	Sangat baik
4	Saya merasa senang dengan interaksi antar individu di sekolah	90	75	1	0	0	166	753	4,54	Sangat baik
5	Saya merasa bahwa ling-kungan fisik sekolah yang ada sekarang sudah baik	90	75	1	0	0	166	753	4,54	Sangat baik
Jumlah								3741	4,51	Sangat baik

Sumber: Hasil Pengolahan Data (Kuesioner), 2018

4) Kinerja

Tabel 7. Variabel Kinerja (Y)

No	Pernyataan	Skala Likert					Total N	Skor	Rata-Rata	Kriteria
		5	4	3	2	1				
1	Saya selalu mempersiapkan diri sebelum melaksanakan kegiatan mengajar	80	85	1	0	0	166	743	4,48	Sangat baik
2	Saya selalu mempersiapkan metode pengajaran yang tepat sesuai dengan materi pembelajaran	65	101	0	0	0	166	729	4,39	Sangat baik
3	Saya selalu membuat kesimpulan pengajaran setiap akhir pelajaran	57	109	0	0	0	166	721	4,34	Sangata baik
4	Saya selalu memberikan motivasi kepada siswa untuk belajar	97	109	0	0	0	166	734	4,42	Sangat baik
5	Saya memberikan penilaian terhadap tugas dan ujian kepada siswa	57	109	0	0	0	166	721	4,34	Sangat baik
6	Saya selalu mempelajari terlebih dahulu terhadap materi yang akan diberikan agar menguasai bahan ajar	68	98	0	0	0	166	732	4,41	Sangat baik
Jumlah								3309	4,35	Sangat baik

Sumber: Hasil Pengolahan Data (Kuesioner), 2018

Hasil Uji Kualitas Data

Hasil uji kualitas data, diawali dengan uji validitas dan uji reliabilitas sebanyak 30 responden terhadap variabel bebas (*independent variabel*): kompetensi manajerial, kompensasi, kepuasan kerja, dan variabel terikat (*dependent variabel*): kinerja guru, adalah sebagai berikut:

1) Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas menggunakan *Analyst Correlate Bivariate* untuk mencari *correlation coefficient* dari *Pearson Product Moment* dengan SPSS 21. Kemudian dibandingkan nilai r tabel untuk $\alpha = 0.05$ dengan derajat kebebasan ($dk = n - 3$). Apabila nilai koefisien korelasi (r hitung) $>$ r tabel maka butir pernyataan tersebut dinyatakan valid.

a) Hasil Uji Validitas Variabel Independen

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Independen

Variabel	Item	R _{hitung}	R _{Tabel}	Keterangan
Kompetensi Manajerial (X ₁)	1	0.896	0.367	Valid
	2	0.999		Valid
	3	0.999		Valid
	4	0.999		Valid
	5	0.999		Valid
	6	0.999		Valid
	7	0.999		Valid
	8	0.999		Valid
	9	0.999		Valid
	10	0.999		Valid
Kompensasi (X ₂)	1	0.549	0.367	Valid
	2	0.469		Valid
	3	0.469		Valid
	4	0.430		Valid
	5	0.484		Valid
	6	0.714		Valid
	7	0.652		Valid
Kepuasan Kerja Guru (X ₃)	1	0.987	0.367	Valid
	2	0.987		Valid
	3	0.987		Valid
	4	0.967		Valid
	5	0.967		Valid

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 21, 2018

b. Hasil Uji Validitas Variabel Dependen

Tabel 9. Hasil Uji Validitas Variabel Dependen (Kinerja)

Variabel	Item	R _{hitung}	R _{Tabel}	Keterangan
Kinerja Guru (Y)	1	0.716	0.367	Valid
	2	0.849		Valid
	3	0.800		Valid

4	0.849	Valid
5	0.800	Valid
6	0.527	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 21, 2018

2. Hasil Uji Reliabilitas

Setelah semua pernyataan telah diuji validitas dinyatakan valid, langkah berikutnya adalah menguji reliabilitas, yaitu suatu *instrument* memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi (konsisten) jika hasil dari pengujian *instrument* tersebut menunjukkan hasil yang tetap.

Hasil perhitungan reliabilitas *instrument* dengan menggunakan *Cronbach alpha* harus lebih besar dibandingkan dengan 0.600.

Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Kompetensi Manajerial	0,997	10
Kompensasi	0,610	7
Kepuasan Kerja	0,989	5
Kinerja	0,943	6

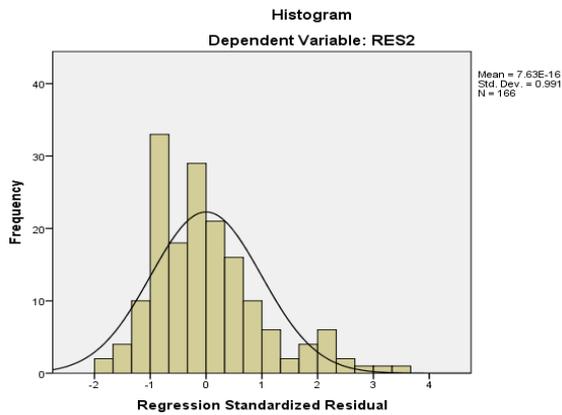
Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 21, 2018

Hasil tabel 10. di atas, menunjukkan angka *Cronbach's Alpha* masing-masing instrument variabel yaitu: Kompetensi Manajerial, Kompensasi, Kepuasan Kerja, Kinerja $>$ 0.600 berarti semua pernyataan dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

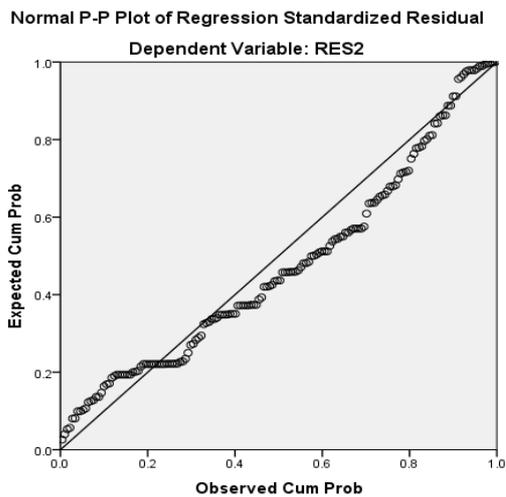
Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model regresi yang berdistribusi normal.



Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 21, 2018

Gambar 2. Hasil Uji Normalitas (Histogram)

Berdasarkan gambar 2. menunjukkan bentuk lonceng yang berarti bahwa data memiliki distribusi normal.



Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 21, 2018

Gambar 3. Hasil Uji Normalitas (P-Plot)

Berdasarkan Gambar 3. dapat terlihat bahwa titik-titik grafik normal P-P Plot menyebar mengikuti garis diagonal mengindikasikan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Hasil Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Hasil uji multikolinearitas tertera pada Tabel 4.10. berikut ini:

Tabel 11. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Tot_Komp_Mgr	.978	1.023
1 Tot_Kompensasi	.977	1.023
Tot_Kepuas_Kerja	.999	1.001

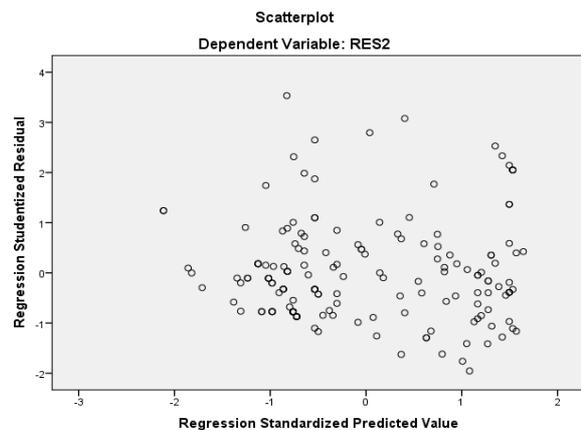
a. Dependent Variable: Tot_Kinerja

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 21, 2018

Dari tabel 11 di atas, hasil pengujian multikolinieritas menunjukkan nilai VIF dari masing-masing variabel memiliki nilai kecil dari 10, dengan demikian dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas, demikian juga untuk nilai *Tolerance* masing-masing variabel memiliki nilai lebih besar dari 0,10 maka dapat disimpulkan ketiga variabel tersebut tidak terjadi multikolinearitas.

3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji terjadinya perbedaan *variance residual* suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dengan pola gambar Scatterplot.



Gambar 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot dengan Glejser

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 21, 2018

Hasil dari gambar 4 di atas, dilihat bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol, dan tidak terkumpul hanya di atas atau di bawah saja, titik-titik data tidak membuat pola bergelombang, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Uji Pengaruh

1) Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 12. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10.196	4.355		2.341	.020
Tot_Komp_Mgr	.098	.049	.096	2.010	.046
Tot_Kompensasi	-.072	.090	-.038	-.801	.424
Tot_Kepuas_Kerja	.728	.043	.792	16.750	.000

a. Dependent Variable: Tot_Kinerja

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 21, 2018

Berdasarkan pada Tabel 12. di atas, didapat persamaan regresi berganda yaitu:

$$Y = 10,196 + 0,098 X_1 - 0,072 X_2 + 0,728 X_3 + e$$

2) Hasil Uji T

Pengujian ini bertujuan untuk menguji tentang masing-masing variabel bebas (*independent*) apakah berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (*dependent*) secara parsial dengan $\alpha = 0.05$ dan juga tentang penerimaan atau penolakan hipotesis. Maka hasil penelitian yang diperoleh sesuai pada Tabel 13 berikut.

Tabel 13. Hasil Uji T

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10.196	4.355		2.341	.020
Tot_Komp_Mgr	.098	.049	.096	2.010	.046
Tot_Kompensasi	-.072	.090	-.038	-.801	.424
Tot_Kepuas_Kerja	.728	.043	.792	16.750	.000

a. Dependent Variable: Tot_Kinerja

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 21, 2018

Berdasarkan tabel 13 dapat dijelaskan: Nilai t-hitung variabel kompetensi manajerial (X_1) adalah 2,010 dan t-tabel bernilai 1,286 sehingga $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($2,010 > 1,974$) dan signifikansi $0,046 < 0,05$, menandakan signifikan. Dengan demikian, kompetensi manajerial kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Swasta di Kota Batam Propinsi Kepulauan Riau. Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel kompetensi (X_1) mempunyai hubungan searah dengan kinerja guru (Y).

a) Nilai t-hitung variabel kompensasi (X_2) adalah -0,801 dan t-tabel bernilai 1,974 sehingga $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ ($-0,801 < 1,974$) dan signifikansi $0,424 > 0,05$, menandakan tidak signifikan. Dengan demikian, kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru di SMK Swasta di Kota Batam Propinsi Kepulauan Riau. Nilai t negatif menunjukkan bahwa variabel

kompensasi (X_2) mempunyai hubungan yang berlawanan arah dengan kinerja guru (Y).

b) Nilai t-hitung variabel kepuasan kerja (X_3) adalah 16,750 dan t-tabel bernilai 1,286 sehingga $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($16,750 > 1,974$) dan signifikansi $0,000 < 0,05$, menandakan signifikan. Dengan demikian, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Swasta di Kota Batam Propinsi Kepulauan Riau. Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (X_3) mempunyai hubungan searah dengan kinerja (Y).

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 21, 2018

Berdasarkan hasil Tabel 15 di atas didapatkan hasil uji *Adjusted R Square* bernilai 0,631 adalah mendekati 1. Hal ini berarti bahwa antara kompetensi manajerial, kompensasi dan kepuasan kerja mempunyai hubungan kuat terhadap kinerja sebesar 63,1% sedangkan sisanya 36,9 % dipengaruhi oleh faktor lain di luar model yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Adapun pembahasan penelitian adalah sebagai berikut:

3) Uji F

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah semua variabel bebas (*independent*) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat (*dependent*).

Tabel 14. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1627.455	3	542.485	95.059	.000 ^b
1 Residual	924.503	162	5.707		
Total	2551.958	165			

a. Dependent Variable: Tot_Kinerja

b. Predictors: (Constant), Tot_Kepuas_Kerja, Tot_Komp_Mgr, Tot_Kompensasi

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 21, 2018

Sesuai dari tabel 14, di atas menunjukkan bahwa $F_{Hitung} = 95,059 > F_{Tabel} = 2,66$ dan $sig = 0.000$, maka kompetensi manajerial kepala sekolah, kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Swasta di Kota Batam Propinsi Kepulauan Riau.

4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil penelitian yang diperoleh sesuai pada tabel 15 berikut.

Tabel 15. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.799 ^a	.638	.631	2.38889	.638	95.059	3	162	.000

a. Predictors: (Constant), Tot_Kepuas_Kerja, Tot_Komp_Mgr, Tot_Kompensasi
 b. Dependent Variable: Tot_Kinerja

1. Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan dengan menggunakan SPSS versi 21, diketahui bahwa kompetensi manajerial kepala sekolah (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Simpulan tersebut didasarkan pada hasil uji statistik t yang menunjukkan hasil t hitung kopetensi manajerial (X_1) sebesar 2,010 lebih besar pada nilai t tabel sebesar 1,974. Nilai signifikan hasil uji t stastitik kompetensi (X_1) sebesar 0,046 dibawah alpha yang telah ditentukan yaitu 0,05 maka dapat disimpulkan kompetensi (X_1) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja (Y) bearti kompetensi manajerial kepala sekolah SMK Swasta di Kota Batam Propinsi Kepulauan Riau mampu mendorong peningkatan kinerja gurunya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Parmin (2017), Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Motivasi Kerja Ter-hadap Kinerja Guru Tidak Tetap (GTT) dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening, Jurnal Fokus Bisnis, Vol. 16. No. 01, Juli 2017, Halaman 21-39 yang hasil penelitiannya adalah kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru tidak tetap.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan dengan menggunakan SPSS versi 21, diketahui bahwa kompensasi (X_2) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Simpulan tersebut didasarkan pada hasil uji statistik t yang menunjukkan hasil t hitung kompensasi (X_2) sebesar -0,801 lebih kecil dari pada nilai t tabel sebesar 1,974. Nilai signifikan hasil uji t stastitik

lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,424 diatas alpha yang telah ditentukan yaitu 0,05 maka dapat disimpulkan kompensasi (X_2) berpengaruh tidak signifikan dan negatif terhadap kinerja (Y).

Hasil penelitian ini bertanda negatif menandakan bahwa guru di SMK Swasta di Kota Batam Propinsi Kepulauan Riau merasa minimnya kompensasi yang diberikan berada di bawah Rp 3.500.000,- namun tetap memberikan hasil kinerja yang tinggi. Hasil negatif menandakan berbanding terbalik tersebut.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lukiyana, (2016), Pengaruh Kompensasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Guru dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada TK Misi Bagi Bangsa se Jakarta, Jurnal Media Manajemen Jasa, Vol. 3 No. 2 Juli – Desember 2016, ISSN 2502-3632, Halaman 33-45 yang hasil penelitiannya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian ini juga tidak sejalan dengan yang diteliti oleh Parmin, (2017), Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap (GTT) dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening, Jurnal Fokus Bisnis, Vol. 16. No. 01, Juli 2017, Halaman 21-39 yang hasil penelitiannya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan dengan menggunakan SPSS versi 21, diketahui bahwa kepuasan kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Kesimpulan tersebut didasarkan pada hasil uji statistik t yang menunjukkan hasil t hitung kepuasan kerja (X_3) sebesar 16,750 lebih besar dari pada nilai t tabel sebesar 1,974.

Nilai signifikan hasil uji t statistik kompetensi (X_3) sebesar 0,000 dibawah alpha yang telah ditentukan yaitu 0,05 maka dapat disimpulkan kepuasan kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dan tanda positif menandakan searah terhadap kinerja (Y).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mustafa, (2015), Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Kepada Kinerja Dosen di Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung, Jurnal Barista, Vol. 2 No. 2, Desember 2015, hasil penelitian menunjukkan bahwa

kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Tetapi tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Parmin, (2017), Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap (GTT) dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening, Jurnal Fokus Bisnis, Vol. 16. No. 01, Juli 2017, Halaman 21-39 yang menghasilkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru.

4. Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan dengan menggunakan SPSS versi 21, diketahui bahwa kompetensi manajerial (X_1), kompensasi (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Kesimpulan tersebut didasarkan pada hasil uji statistik F yang menunjukkan hasil F hitung kompetensi manajerial kepala sekolah (X_1), kompensasi (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) sebesar 95,059 lebih besar pada nilai F tabel sebesar 2,66.

Nilai signifikan hasil uji F kompetensi manajerial (X_1), kompensasi (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) sebesar 0,000 dibawah alpha yang telah ditentukan yaitu 0,05 maka dapat disimpulkan kompetensi manajerial (X_1), kompensasi (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja (Y).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Swasta di Kota Batam maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompetensi manajerial kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Swasta di Kota Batam Provinsi Kepulauan Riau.
2. Kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru di SMK Swasta di Kota Batam Provinsi Kepulauan Riau.

3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Swasta di Kota Batam Provinsi Kepulauan Riau.
4. Kompetensi manajerial Kepala Sekolah, kompensasi, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Swasta di Kota Batam Provinsi Kepulauan Riau.

Saran

Dari hasil penelitian dan simpulan yang telah disampaikan di atas, maka beberapa hal yang dapat diberikan sebagai saran adalah sebagai berikut:

1. Kompetensi manajerial kepala sekolah SMK Swasta di Kota Batam memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, hendaknya dapat terus dipertahankan, karena kalau tidak maka akan berdampak pada menurunkan kinerja guru. Kepala sekolah tetap konsisten untuk mempertahankan Kompetensi Kepribadian, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Kewirausahaan, serta Kompetensi Supervisi secara lebih optimal.
2. Pemberian kompensasi guru SMK Swasta di Kota Batam ditemukan masih minim, dan perlu untuk ditingkatkan lagi, karena dari 166 responden terdapat 28 guru atau sebanyak 16,93% yang berpenghasilan < Rp 3.500.00,-. kendati hasil penelitian ini menghasilkan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru. Pemberian kompensasi tersebut bukan lah semata-mata diberikan secara langsung saja, yaitu berupa gaji, bonus, tetapi dapat juga diberikan secara tidak langsung, seperti jaminan sosial, asuransi, dan pensiun.
3. Kepuasan kerja guru SMK Swasta di Kota Batam perlu juga ditingkatkan terutama menyangkut masalah kondisi kerja yang menunjang, seperti ruang sekolah ber AC sehingga dapat memberikan rasa nyaman dalam proses belajar mengajar baik terhadap guru itu sendiri maupun siswa di kelas.
4. Kepada guru, disaran sebaiknya terus dapat mengembangkan diri dengan meningkatkan keahlian atau potensi diri, meningkatkan tanggungjawab dalam bekerja yang pada akhirnya berdampak pada kinerja yang tinggi, karena dengan berkinerja baik, pihak yayasan/institusi pasti akan dapat memberikan kompensasinya yang lebih baik lagi.
5. Kepada penelitian lain yang ingin meneliti tentang hal ini, disarankan untuk dapat menyempurnakan penelitian ini dengan lebih luas lagi dengan mengambil variabel lain yang belum termasuk pada penelitian ini sehingga dapat memberi manfaat dan pengaruh yang lebih bagi perkembangan dunia pendidikan di Kota Batam pada khususnya dan di Indonesia pada umumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Burcu Aracioglu. (2013). *Measuring and Evaluating Performance within the Strategic Management Perspective: A Study on Performance Measurement of a Seafood Company*. *Procedia Social and Behavioral Sciences* 99, 1026–1034.
- Didi Krestanto W, M. Naim Musafik. (2013). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (studi pada Guru SD di Kecamatan Campurdarat Kabupaten Tulungagung)*, *Jurnal Otonomi*, Vol 13 No. 3, Juli 2013, Hal 1-13.
- Elanain, Hossam Abu. (2007). *Relationship between Personality and Organizational Citizenship Behavior: Does Personality Influence Employee Citizenship*, *International Review of Business Research Papers*. Vol. 3, No. 4 October, 31-43.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ismuha, Khairudin, D. A. (2016). *Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada SD Negeri Lamklut Kecamatan Darussalam Kabupaten Aceh Besar*, 4(1), 46–55.
- Lukiyana, T. D. S. (2016). *Pengaruh Kompensasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Guru dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada TK Misi Bagi Bangsa se Jakarta*, 3(2), 33–45.
- Moehiono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Mustafa, D. R. (2015). *Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Kepada Kinerja*. *Barista*, 2(2), 264–283.
- Okta, W. N. (2014). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Guru* (pp. 412–421).

- Parmin. (2017). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap (GTT) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Fokus Bisnis*, 16(1), 21–39.
- Robbin, S. P. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saifullah, Harun C Z, Y. (2016). Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kemampuan Profesional Guru Paga SMA Negeri 2 Pulo Aceh Aceh Besar. *Administrasi Pendidikan Pascasarjana Univ Syiah Kuala*, 4(3), 19–29.
- Simamora, H. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.