

**PENGARUH PERSEPSI GURU TENTANG KEPEMIMPINAN KEPALA  
SEKOLAH, INSENTIF, IKLIM SEKOLAH, KEPUASAN KERJA  
TERHADAP KINERJA GURU MENGGUNAKAN ANALISIS JALUR  
(Studi Kasus di SMAN 1 Enam Lingsung)**

**TESIS**

**Oleh :**

**RAHMAWATI  
06215053**



**PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS ANDALAS  
2008**

PENGARUH PERSEPSI GURU TENTANG KEPEMIMPINAN KEPALA  
SEKOLAH, INSENTIF, IKLIM SEKOLAH, KEPUASAN KERJA TERHADAP  
KINERJA GURU MENGGUNAKAN ANALISIS JALUR

( Studi Kasus di SMA N. 1 Enam Lingsung )

Oleh : Rahmawati

( Dibawah Bimbingan Dr. Maiyastri, M.Si dan Izzati Rahmi HG, M.Si )

**RINGKASAN**

Sekolah sebagai ujung tombak pendidikan dituntut untuk meningkatkan kuantitas dan kualitas hasil belajar. Sekolah dituntut untuk meningkatkan mutu lulusannya. Mutu lulusan suatu sekolah sangat tergantung dari kinerja guru di sekolah. Kinerja guru akan dipengaruhi oleh banyak faktor antara lain iklim sekolah, kepemimpinan kepala sekolah, insentif, kepuasan guru dan lain-lain.

Data dikumpulkan melalui angket yang disebarkan kepada 63 orang responden kemudian dianalisa dengan menggunakan analisis jalur untuk melihat pengaruh persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah, insentif, iklim sekolah, kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil analisa data terdapat pengaruh langsung persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja sebesar 0,413. Pengaruh langsung insentif terhadap kepuasan kerja 0,573, pengaruh langsung kepuasan terhadap kinerja guru 0,651 dan pengaruh langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 0,296.

Besar pengaruh tidak langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja sebesar 0,269, sedangkan besar pengaruh tidak langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru melalui insentif dan kepuasan kerja sebesar 0,437. Besar pengaruh tidak langsung insentif terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja sebesar 0,373 dan pengaruh tidak langsung insentif terhadap kinerja guru melalui kepemimpinan dan kepuasan kerja sebesar 0,25.

Besar pengaruh total kepemimpinan kepala sekolah terhadap insentif sebesar 0,946, insentif terhadap kepuasan kerja sebesar 0,957. Besar pengaruh total kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru 0,912 dan besar pengaruh total kepuasan terhadap kinerja guru 0,931 serta insentif terhadap kinerja guru sebesar 0,898.

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sekolah sebagai ujung tombak pendidikan dituntut untuk meningkatkan kuantitas dan kualitas hasil belajar. Sekolah dituntut untuk meningkatkan mutu lulusannya. Mutu lulusan suatu sekolah sangat tergantung dari kinerja guru di sekolah tersebut. Menurut Gibson (1992) kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja, prestasi kerja, pencapaian kerja, atau unjuk kerja.

Keberhasilan pendidikan dipengaruhi oleh banyak faktor antara lain faktor sarana prasarana, ketenagaan, manajemen dan kurikulum. Faktor ketenagaan seperti guru dan kepala sekolah mempunyai peran utama dalam penentuan kualitas pendidikan. Guru merupakan unsur pelaksana teknis yang bertugas dan bertanggung jawab menjalankan kegiatan proses pembelajaran disekolah. Agar pembelajaran berjalan sebagaimana mestinya guru dituntut dan diharapkan untuk berusaha semaksimal mungkin mengembangkan kemampuan serta potensi yang dimilikinya dalam pelaksanaan tugasnya sebagai seorang guru.

Kinerja merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan pendidikan. Mengingat begitu pentingnya peranan kinerja ini diharapkan guru harus selalu berupaya untuk meningkatkan kinerjanya agar tujuan pendidikan dapat tercapai secara maksimal karena apabila guru mempunyai kinerja yang baik maka hasil yang didapatkan juga baik. Kinerja guru yang optimal akan memberikan pengaruh yang besar terhadap keberhasilan proses pendidikan.

**MILIK**  
**UPT PERPUSTAKAAN**  
**UNIVERSITAS ANDALAS**

Sehubungan dengan hal tersebut di atas tinggi rendahnya kinerja guru dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain yang dikemukakan oleh Keenam (1996), Robin (2003) dan Rivai (2005) yang secara umum dapat dibedakan atas faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal dapat berupa: kepuasan kerja guru, disiplin, motivasi kerja, komitmen, sikap professional, kecerdasan dan kemampuan mengendalikan diri. Sedangkan faktor eksternal dapat berupa pelatihan, kepemimpinan, insentif, dan iklim sekolah.

Kepuasan kerja guru akan tercermin dari sikap guru sehari-hari dalam melaksanakan proses belajar mengajar di sekolah, guru yang memperoleh kepuasan dalam melaksanakan tugasnya, akan mendukung setiap program-program kerja yang dibuat kepala sekolah, guru tersebut juga dengan senang hati akan melakukan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Guru yang mendapat kepuasan kerja mengajar akan disenangi siswa, karena guru tersebut ramah, penuh perhatian pada siswa, bersahabat dan tidak berkeluh kesah.

Dalam bekerja seseorang memerlukan rangsangan dan dorongan. Insentif merupakan rangsangan, dorongan, kemauan dan harapan yang diberikan pada guru dengan tujuan dapat menjamin kepuasan kerja guru. Insentif akan mempengaruhi motivasi guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar. Bila Insentif yang diberikan kepada guru mencukupi maka guru akan puas dan termotivasi untuk melaksanakan pembelajaran, dan tujuan organisasi dapat tercapai.

Kinerja guru di Kabupaten Padang Pariaman masih rendah, terutama pada beberapa Sekolah Menengah Atas, ditemui indikasi guru yang tidak mau peduli

dengan kebijakan yang dibuat kepala sekolah, ada guru yang belum bekerja sesuai dengan tuntunan standar kompetensi guru. Kenyataan ini ditunjukkan antara lain, rendahnya persentase guru yang melaksanakan proses belajar mengajar (PBM) dengan menggunakan perangkat pembelajaran. Data pada pengawas Sekolah Dinas Pendidikan Kabupaten Padang Pariaman semester pertama tahun 2006/2007 diperoleh rata-rata 65% dari guru disetiap SMA Negeri tidak memiliki persiapan yang cukup untuk melaksanakan pembelajaran di kelas.

Rendahnya kinerja ini diduga dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah, insentif, iklim sekolah, dan kepuasan kerja guru. Dari berbagai faktor tersebut diduga yang sangat berpengaruh terhadap kinerja guru adalah kepuasan kerja guru, sementara itu kepuasan kerja guru tersebut dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah, insentif, dan iklim sekolah.

Fenomena di lapangan dalam melaksanakan tugas masih ada guru yang menjalankan tugasnya belum maksimal. Dari pengamatan penulis di SMA N 1 Enam Lingsung terlihat belum seluruh guru membuat rencana dan mengajar sesuai dengan rencana pengajaran yang dibuat. Untuk mengetahui kebenaran hal-hal yang diduga sebagai penyebab rendahnya kualitas kinerja guru SMA Negeri I Enam Lingsung maka penulis ingin melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah, Insentif, Iklim Sekolah, dan Kepuasan Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri I Enam Lingsung”**.

Dalam menganalisis pengaruh faktor tersebut terhadap kinerja guru SMA Negeri I Enam Lingsung dapat digunakan analisis jalur. Analisis jalur ini dipilih

karena dengan analisis ini dapat dilihat pengaruh langsung maupun pengaruh tak langsung dari kepemimpinan kepala sekolah, insentif, iklim sekolah dan kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru SMA Negeri I Enam Lingsung.

Pengaruh langsung di sini dapat dilihat dari pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kinerja guru, insentif terhadap kinerja guru, iklim sekolah terhadap kinerja dan kepuasan kerja guru terhadap kinerja. Sedangkan pengaruh tidak langsung terhadap kinerja adalah melalui variabel kepuasan kerja guru, yaitu pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru melalui variabel kepuasan kerja guru.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian dari latar belakang masalah di atas, dapat penulis rumuskan yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, insentif, iklim sekolah, dan kepuasan guru terhadap kinerja guru SMA Negeri I Enam Lingsung Kabupaten Padang Pariaman.
2. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan kepala sekolah baik secara langsung maupun tidak langsung, insentif, iklim sekolah, dan kepuasan guru terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Enam Lingsung Kabupaten Padang Pariaman baik secara langsung maupun tidak langsung.

### 1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan:

1. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, insentif, dan iklim sekolah, terhadap kepuasan kerja guru SMA Negeri 1 Enam Lingsung Kabupaten Padang Pariaman.
2. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, insentif, iklim sekolah, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Enam Lingsung Kabupaten Padang Pariaman, baik secara langsung maupun tidak langsung.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan berguna sebagai informasi bagi:

1. Kepala sekolah SMA Negeri 1 Enam Lingsung Kabupaten Padang Pariaman, agar lebih memahami tentang kinerja guru, kepuasan kerja guru, iklim sekolah, dan memberikan insentif yang cukup kepada guru yang berprestasi.
2. Guru-guru SMA Negeri 1 Enam Lingsung di Kabupaten Padang Pariaman agar dapat melaksanakan tugas dengan baik dan mempunyai motivasi yang tinggi dalam bekerja serta mendapat kepuasan kerja yang tinggi sehingga dapat meningkatkan kinerja guru.
3. Komite SMA Negeri 1 Enam Lingsung Kabupaten Padang Pariaman, sebagai acuan dalam meningkatkan kinerja guru.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Terdapat pengaruh secara bersama-sama dari kepemimpinan kepala sekolah, insentif, iklim sekolah, kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru.
- b. Besar pengaruh langsung kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kepuasan kerja guru adalah 0,413. Besar pengaruh langsung insentif terhadap kepuasan kerja guru adalah 0,573.
- c. Besar pengaruh tidak langsung Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru adalah 0,616. Dan besar pengaruh tidak langsung dari insentif terhadap Kinerja Guru adalah 0,25.
- d. Besar pengaruh total kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru adalah 0,912, dan besar pengaruh total insentif terhadap kinerja guru 0,898. Besar pengaruh total Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kepuasan kerja adalah 0,946 dan besar pengaruh total insentif terhadap kepuasan kerja sebesar 0,957
- e. Besar pengaruh bersama-sama antara kepemimpinan dan insentif terhadap kepuasan kerja guru adalah 0,938. Besar pengaruh bersama-sama antara kepemimpinan dan kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru adalah 0,875.

#### 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan

- a. Untuk meningkatkan kepuasan kerja maka perlu peningkatan kepemimpinan kepala sekolah dalam bidang instruksi, konsultasi partisipasi, delegasi dan pengendalian. Juga peningkatan iklim sekolah dalam hal keterbukaan, keakraban, saling menghargai, kerjasama, dan lain-lain.

- b. Kepala SMA N 1 Enam Lingkung agar lebih memahami fungsinya supaya dapat memicu kinerja guru ke arah yang lebih baik dan memperhatikan atau meningkatkan kepuasan kerja guru melalui insentif.
- c. Komite SMA N 1 Enam Lingkung agar meningkatkan perhatian terhadap peningkatan Kinerja Guru melalui peningkatan Insentif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P 1992. *Psikologi Kerja*. Rineka Cipta. Jakarta
- Arikunto 1999. *Organisasi dan Administrasi Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*. Jakarta: Depdikbud Ditjen DIKTI P2LPTK.
- Bafadal, Ibrahim 1996. *Supervisi pengajaran, teori dan aplikasinya dalam membina profesional guru*. Bumi Aksara. Jakarta
- Danim Sudarwan, 2004. *Motivasi Kepemimpinan & Efektifitas Keompok*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Depdikbud. *Pendidikan Tenaga Kependidikan Berdasarkan Kompetensi Akta Mengajar V-Modul II*
- Dessler, Gary. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Prenhalindo.
- , 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Prenhalindo.
- Gibbson. J.L dkk 1992. *Organisasi dan manajemen*. Erlangga Jakarta
- Hadiyanto. 2000. *Iklm Sekolah, Iklm Kelas, Teori Riset dan Aplikasi*. Padang: UNP.
- Handoko, T. Hani 1987. *Motivasi Daya Penggerak Tingkah Laku*. Jakarta: Konsensus.
- 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan. Malayu.S.P 2005. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Idris, 2007. *Aplikasi SPSS Dalam Analisis Data Kuantitatif*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
- Kartini, Kartono. 1994. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Keenam. A996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Alih bahasa Irawan Prasetyo, dkk) Jakarta : STIE

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moekijat. 1989. *Manajemen Kepegawaian*. Bandung: Mandar Maju.
- Natawidjaja, Rochman. 1986. *Peranan Guru Dalam Bimbingan di Sekolah*. Bandung: Abardin
- Nazir, Moh. 1993. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Poewadarminta, S. 1990. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Prawonosentono, Suryadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Riduwan. 2007. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal 2004. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Robin, P. Stephen 2003. *Perilaku organisasi. Edisi Indonesia*. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta
- Sahertin, Piet. A. 1994. *Profil Pendidikan Profesional*. Yogyakarta : Andi Offset
- Santono, Suryadi. P. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : BPFE
- Santoso, Singgih. 2000. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. 2001. *SDM dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang. P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sitepu. 1994. *Analisa Jalur*. Bandung: FMIPA-Unpad.
- Sugiyono. 1999. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfa Beta.
- Sutaryadi. 1990. *Administrasi Pendidikan*. Surabaya: Usaha Nasional.
- Timpe, A. Dale. 2000. *Kepemimpinan*. Jakarta: Elex Media Komputindo.