



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN DIKLAT TERHADAP KINERJA GURU SMP MUHAMMADIYAH WONOMULYO KABUPATEN POLEWALI MANDAR PROVINSI SULAWESI BARAT**

*THE INFLUENCE OF LEADERSHIP, COMPENSATION AND TRAINING ON THE PERFORMANCE OF MUHAMMADIYAH WONOMULYO MIDDLE SCHOOL TEACHERS, POLEWALI MANDAR REGENCY, WEST SULAWESI PROVINCE*

Sri Wahyuni Zainuddin<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Institute of Technology and Business Muhammadiyah Polewali Mandar

[sriwahyuni@itbmpolman.ac.id](mailto:sriwahyuni@itbmpolman.ac.id)

**Keyword:**  
Leadership,  
Compensation,  
Training, Teacher  
Performance.

**Kata Kunci:**  
Kepemimpinan,  
Kompensasi, Diklat,  
Kinerja Guru.

**Abstract:** *This research aims to examine, analyze, and interpret the influence of Leadership, Compensation, and Training on the performance of Junior High School (SMP) teachers in Muhammadiyah Wonomulyo, Polewali Mandar Regency, West Sulawesi Province. This research is of a quantitative descriptive nature. The population and sample consist of 36 teachers. Data collection methods include interviews, questionnaires, and literature reviews. The research data will be analyzed using statistical tools with SPSS 24 software. The results of the study show that: 1. Leadership has a positive and significant influence on the performance of SMP Muhammadiyah Wonomulyo teachers in Polewali Mandar Regency, West Sulawesi Province. Generally, leadership styles have a strong influence on improving teacher performance. Teacher performance is crucial for achieving an organization's goals. 2. Compensation has a positive and significant influence on the performance of SMP Muhammadiyah Wonomulyo teachers in Polewali Mandar Regency, West Sulawesi Province. Compensation is a factor that strongly supports all teacher activities with full awareness in developing their skills and thoughts to the maximum to support the organization's goals. 3. Training has a positive and significant influence on the performance of SMP Muhammadiyah Wonomulyo teachers in Polewali*

---

*Mandar Regency, West Sulawesi Province. The purpose of providing training is to meet the economic needs of teachers and to increase work productivity in advancing the organization or institution because teachers are motivated to work better to obtain the training that has been determined.*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji, menganalisis dan menginterpretasi, pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Diklat terhadap kinerja Guru SMP Muhammadiyah Wonomulyo Kabupaten Polewali Mandar Provinsi Sulawesi Barat. Penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif, Populasi dan sampel adalah 36 orang Guru. Metode pengumpulan data menggunakan wawancara, kuesioner dan studi pustaka. Data hasil penelitian akan dianalisis melalui alat uji statistik dengan menggunakan software SPSS 24. Hasil penelitian, menunjukkan bahwa : 1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru SMP Muhammadiyah Wonomulyo Kabupaten Polewali Mandar Provinsi Sulawesi Barat. Pada umumnya gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang kuat terhadap peningkatan kinerja Guru. Kinerja Guru sangat penting bagi pencapaian tujuan suatu organisasi 2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru SMP Muhammadiyah Wonomulyo Kabupaten Polewali Mandar Provinsi Sulawesi Barat. kompensasi merupakan faktor yang sangat menunjang segala aktifitas guru dengan penuh kesadaran dalam mengembangkan tenaga dan pikirannya secara maksimal untuk mendukung tujuan organisasi. 3. Diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru SMP Muhammadiyah Wonomulyo Kabupaten Polewali Mandar Provinsi Sulawesi Barat. Tujuan pemberian diklat adalah untuk pemenuhan kebutuhan ekonomi guru, dan untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam memajukan organisasi atau organisasi karena guru memiliki motivasi untuk bekerja lebih baik untuk memperoleh diklat yang telah ditetapkan

---

**Informasi Artikel:** Diterima: 24-06-2023, Disetujui: 18-07-2023, Dipublikasikan: 22-07-2023

---

## Pendahuluan

Di dalam era globalisasi saat ini, di mana ditandai dengan adanya perubahan yang begitu cepat, suatu organisasi atau lembaga institusi dituntut untuk mengadakan penyesuaian-penyesuaian dalam semua segi yang ada pada organisasi tersebut. Dengan

terbatasnya kualitas sumber daya manusia yang ada, organisasi diharapkan dapat mengoptimalkannya sehingga tercapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Dalam sistem pemerintahan Republik Indonesia, arah kebijakan pengembangan sumber daya aparatur ini telah dituangkan dalam berbagai peraturan perundang-undangan antara lain Peraturan Pemerintah (PP) dan Peraturan Daerah (Perda) dalam rangka pelaksanaan otonomi daerah. Upaya meningkatkan kualitas aparatur negara dilakukan dengan memperbaiki kesejahteraan dan keprofesionalan, serta memberlakukan sistem karier berdasarkan prestasi dengan prinsip memberikan penghargaan dan sanksi, meningkatkan fungsi dari keprofesionalan birokrasi dalam melayani masyarakat dan akuntabilitasnya dalam mengelola kekayaan negara secara transparan, bersih, dan bebas dari penyalahgunaan”.

Pengalaman sejarah yang panjang menuntut perlunya perenungan ulang atas semua peran yang dimiliki. Tjokrowinoto (2010) mengemukakan bahwa budaya birokrasi dapat bersifat tidak produktif terhadap pembangunan daerah dan nasional. budaya patrimonialisme dan patron-client menguasai hubungan-hubungan antarbirokrat, hubungan antarbirokrat dengan kekuatan ekonomi mengubah hakekat birokrasi menjadi saling menguntungkan yang berkolusi dengan kekuatan ekonomi untuk memperkaya diri, budaya mendahulukan keselamatan jabatan dan dominasi dan nilai-nilai materialisme dan hedonisme. Kemudian, Sujatmo (2010) menyebutkan bahwa terjadi penyimpangan antara kekuasaan dan moral. Kondisi ini, tidak terlepas dari perilaku birokrasi sebagai perilaku organisasi.

Masyarakat modern memerlukan sebuah organisasi yang didalamnya tugas diperbagikan (Zainuddin, 2017) .Perilaku organisasi yang ditunjukkan oleh para anggota organisasi sering diwarnai oleh kepentingan organisasi yang bersangkutan. Peranan seorang pemimpin menjadi sangat penting dalam penciptaan perilaku organisasi yang ideal, yaitu didasarkan pada pandangan bahwa kepentingan individu dan kepentingan organisasi tidak harus berada di jalur yang bertentangan, tetapi pada kondisi yang selaras, di tengah kompleksitasnya kebutuhan individu.

Berdasarkan observasi pendahuluan yang dilakukan, nampaknya masih terdapat beberapa indikasi yang dapat menunjukkan belum maksimalnya peranan SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene dalam mendukung pelaksanaan fungsi keuangan pemerintah daerah Hal itu dapat ditunjukkan dengan masih adanya keluhan dinas lain terhadap kinerja SMA Negeri 1 Pamboang dalam menyelenggarakan administrasi kesekretariatan dan administrasi keuangan yang masih kurang efisien dan efektif.

Demikian pula masih terdapatnya guru memiliki kebiasaan terlambat masuk kantor, kurang memiliki semangat kerja, lambat menyelesaikan tugas-tugas kantor dan melakukan pekerjaan lain diluar kantor, sistem dan nilai kerja belum menghasilkan lingkungan kerja yang kondusif serta belum adanya pemahaman tugas secara benar sesuai fungsi dan tanggungjawab yang telah diberikan kepadanya.

Pada dasarnya kualitas sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi. Kompleksitas yang ada dapat menentukan kualitas

manusia, oleh karena itu mengharuskan kita untuk selalu berhati-hati dan memperhatikan setiap aspeknya. Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen sumber daya organisasi atau institusi sebagai penggerak dan penentu diharapkan dapat dijadikan sebagai motor bagi sumber daya manusia yang lain, oleh karena itu berhasil tidaknya suatu organisasi atau institusi akan ditentukan oleh faktor manusia atau guru dalam mencapai tujuan organisasi.

Seorang pemimpin mempunyai kapasitas untuk membaca situasi yang dihadapinya dan menyesuaikan gaya kepemimpinannya sesuai dengan kondisi tersebut, meskipun penyesuaiannya hanya bersifat sementara. Setiap pemimpin mempunyai sifat, kebiasaan, dan kepribadian sendiri yang khas sehingga tingkah laku dan gayanya yang membedakan dengan pemimpin lain.

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin akan sangat berpengaruh terhadap kinerja Guru dan pencapaian tujuan. Pemilihan gaya kepemimpinan yang benar dan tepat dapat mengarahkan pencapaian tujuan perorangan maupun tujuan organisasi, perusahaan maupun lembaga pemerintahan. Apabila gaya kepemimpinan yang diterapkan tidak sesuai, maka dapat mengakibatkan pencapaian tujuan suatu organisasi akan terbengkalai dan pengarahan terhadap Guru akan menjadi tidak jelas serta menurunkan kinerja Guru (Robbins, 2013:168).

Oleh karena itu, budaya organisasi merupakan bagian penting dalam memahami organisasi seluruhnya. Budaya merupakan sistem nilai organisasi dan akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara guru berperilaku. Individu dapat mampu dan efisien tanpa tergantung pada orang lain, tetapi perilakunya tidak sesuai dengan budaya organisasi, maka orang tersebut tidak akan berhasil dalam organisasi. Kuatnya budaya organisasi akan terlihat jelas dari bagaimana guru memandang suatu budaya sehingga berpengaruh terhadap Perilaku anggota-anggota dalam organisasi yang digambarkan memiliki motivasi, dedikasi, kreativitas, komitmen dan kepuasan yang tinggi. Semakin kuat budaya organisasi, semakin tinggi komitmen yang pada akhirnya akan menopang prestasi kerja.

Dalam kehidupan masyarakat sehari-hari tidak terlepas dari ikatan budaya yang diciptakan. Ikatan budaya tercapai oleh masyarakat yang bersangkutan, baik dalam keluarga, organisasi, bisnis maupun bangsa. Budaya membedakan masyarakat satu dengan yang lain dalam cara berinteraksi dan bertindak menyelesaikan suatu pekerjaan. Budaya mengikat anggota kelompok masyarakat menjadi satu kesatuan pandangan yang menciptakan keseragaman berperilaku atau bertindak. Seiring dengan bergulirnya waktu, budaya pasti terbentuk dalam organisasi dan dapat pula dirasakan manfaatnya dalam memberi kontribusi bagi efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Setiap organisasi memiliki ciri tersendiri, baik dalam hal tujuan, visi dan misi serta beragamnya sumberdaya (guru) yang dimiliki. Pada dasarnya setiap organisasi pasti menginginkan kinerja terbaik dari seluruh gurunya. Kinerja yang tinggi dari para guru akan mempermudah organisasi mencapai tujuan organisasi. Untuk mencapai suatu keberhasilan, diperlukan peran baik dari organisasi atau guru itu sendiri. Organisasi memberikan sarana

berupa kegiatan pendidikan dan pelatihan, menyekolahkan guru, diharapkan mampu memberikan kontribusi kepada organisasi. Guru bisa dikatakan sebagai aset organisasi, maka organisasi perlu menguji dan memenuhi kebutuhan guru. Kebutuhan mendasar bagi setiap guru dimanapun mereka berada adalah rasa aman dalam menjalani perannya sebagai guru ataupun perannya sebagai sumber pencari nafkah utama bagi keluarganya. Seseorang bekerja karena ada sesuatu yang hendak dicapainya dan orang berharap bahwa aktivitas kerja yang dilakukannya akan membawanya kepada suatu keadaan yang lebih memuaskan daripada keadaan sebelumnya.

Pendidikan dan pelatihan merupakan proses yang berlanjut terutama disaat perkembangan teknologi dan pengetahuan berkembang pesat seperti saat ini, peran pendidikan dan pelatihan sangat besar perannya untuk membekali Guru agar lebih kreatif dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Dilihat secara umum tujuan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan adalah memperbaiki efektifitas dan efisiensi kerja Guru dalam melaksanakan dan mencapai sasaran program-program kerja yang telah ditetapkan. Semakin baik program pendidikan dan pelatihan yang dilakukan oleh pengelola organisasi maka semakin terampil Guru dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini didasarkan pada konsep dasar dari pendidikan dan pelatihan yang memberikan bekal bagi Guru untuk bersikap dan bertindak sesuai dengan permasalahan pekerjaan yang dihadapinya. Guru yang secara rutin memperoleh pendidikan dan pelatihan, mempunyai kecenderungan untuk menghasilkan output yang lebih baik dibandingkan karyawan yang tidak berpendidikan.

Gomes (2010) mengatakan pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerjaan pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Pelatihan adalah suatu proses yang sistematis untuk pengembangan pengetahuan, meningkatkan ketrampilan dan memperbaiki perilaku yang berguna untuk kebutuhan organisasi dalam upaya mencapai tujuan. Setelah pelatihan diberikan maka pimpinan mempunyai peranan penting dalam memotivasi Gurunya dalam bekerja karena setelah diberikan pendidikan dan pelatihan hendaknya para Guru dapat bersemangat dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

Kualitas dan kemampuan guru dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, pelatihan, motivasi, etos kerja, mental dan kemampuan fisik guru yang bersangkutan. Pendidikan memberikan pengetahuan bukan saja yang langsung dengan pelaksanaan tugas, tetapi juga landasan untuk mengembangkan diri serta kemampuan memanfaatkan semua sarana yang ada untuk kelancaran pelaksanaan tugas. Semakin tinggi pendidikan semakin tinggi produktivitas kerja.

Dalam kenyataannya kinerja seseorang akan dapat berbeda dengan orang lain. Agar kinerja dari setiap guru dapat meningkat diperlukan suatu pendorong atau faktor yang dapat membuat kinerja guru tersebut sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi relatif kompleks, bisa jadi faktor instrinsik (tingkat pendidikan,

pengetahuan, ketrampilan, motivasi, kesehatan dan pengalaman) dan faktor ekstrinsik (kompensasi, iklim kerja, kepemimpinan, fasilitas kerja, dan hubungan sosial).

Salah satu kewajiban pokok yang perlu diperhatikan terhadap sumber daya manusia di organisasi adalah memenuhi kesejahteraannya dalam bentuk imbalan atas hasil kerja seorang guru. Kompensasi merupakan istilah yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (financial reward) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan keguruan mereka dengan sebuah organisasi. Kompensasi pada dasarnya dapat dikelompokkan dalam dua kelompok, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung berupa gaji pokok dan gaji variabel, dan kompensasi tidak langsung berupa tunjangan,

Kompensasi langsung yang diterima guru sebagai kompensasi dasar disebut gaji pokok. Gaji merupakan salah satu hal yang mendorong atau memotivasi guru untuk bekerja atau mengabdikan secara menyeluruh terhadap organisasi. Faktor gaji dan kompensasi berupa tunjangan kinerja masih dirasakan belum optimal pada SMA Negeri 1 Pamboang Kabupaten Majene.

Kinerja ialah proses untuk mengukur prestasi kinerja guru berdasarkan peraturan yang telah ditetapkan, dengan cara membandingkan sasaran (hasil kerjanya) dengan persyaratan deskripsi pekerjaan yaitu standar pekerjaan yang telah ditetapkan selama periode tertentu. Standar kerja tersebut dapat dibuat baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Sedangkan pengertian kompetensi di dalam manajemen adalah bahwa manajemen seharusnya mementingkan kemampuan dalam argumentasi secara efektif dan efisien, manajemen harus mementingkan analisa kemampuan guru sekarang dibandingkan dengan kemampuan guru yang akan datang di dalam organisasi.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dalam hal ini menunjukkan hasil kerja yang dicapai seseorang setelah melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan oleh organisasi, sedangkan ukuran baik tidaknya hasil kerja dapat dilihat dari mutu atau kualitas yang dicapai guru sesuai dengan tujuan organisasi. Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang guru terhadap pelaksanaan tugas pekerjaan yang dinilai berdasarkan pada kriteria atau standar penilaian tertentu.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas, maka pokok-pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah Apakah kepemimpinan, kompensasi dan diklat berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja Guru dan Variabel yang paling dominan terhadap kinerja guru.

## **I. KAJIAN TEORI**

### **1. Kepemimpinan**

Kepemimpinan seorang pemimpin pada umumnya ingin merefleksikan sifat-sifat dan tujuan dari kelompoknya. Selanjutnya dipaparkan beberapa pendapat dari beberapa penulis

tentang tugas dan fungsi kepemimpinan antara lain Kartono (2014) menyatakan : fungsi kepemimpinan ialah : memandu, menuntun, memimpin, membangun, memberi, atau membangunkan motivasi-motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan-jaringan komunikasi yang baik, dan membawa para pengikutnya ke sasaran yang ingin dituju, sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan.

Dalam tugas-tugas kepemimpinan tercakup pula pemberian insentif sebagai motivasi untuk bekerja lebih giat. Insentif materil dapat berupa : uang, sekuritas fisik, jaminan sosial, premi, bonus, kondisi kerja yang baik, jaminan pensiun fasilitas tempat tinggal yang menyenangkan dan lain-lain. Juga dapat berbentuk insentif sosial seperti : promosi jabatan, status sosial yang tinggi, martabat diri, prestise sosial, respek dan lain-lain.

## **2. Kompensasi**

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh Guru sebagai imbalan jasa mereka terhadap organisasi. Seorang Guru menghargai sebuah kerja keras dan akan menunjukkan loyalitasnya kepada organisasi. Hani Handoko (2014) berpendapat bahwa kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka di antara para Guru itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Mathis dan Jackson (2012) menyatakan bahwa salah satu cara untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para Guru adalah melalui kompensasi. Hasibuan (2014) mengemukakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima Guru sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi.

Penjelasan dari kompensasi berupa uang adalah Guru dibayar dengan sejumlah uang, sedangkan kompensasi berupa barang adalah kompensasi yang dibayarkan dengan barang kepada Gurunya. Menurut Undang-Undang Kecelakaan Tahun 1974 No.33 Pasal 7 ayat (a) dan (b) upah adalah : 1) Tiap-tiap pembayaran berupa uang yang diterima oleh buruh sebagai ganti pekerjaan. 2) Perumahan, makan, bahan makanan dan pakaian dengan percuma ditaksir menurut harga umum ditempat itu. Milkovich dan Newman (2014) menyatakan bahwa kompensasi berkenaan dengan segala bentuk balas jasa finansial dan pelayanan yang tangible (nyata), serta keuntungan yang diterima Guru sebagai bagian dari suatu hubungan pekerjaan.

## **3. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)**

Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Dalam rangka meningkatkan sumber daya manusia pada setiap unit kerja juga akan berhubungan dengan hakikat pendidikan dan pelatihan. Menurut Simamora (2009) pendidikan dan pelatihan Guru adalah suatu persyaratan pekerjaan yang dapat ditentukan dalam hubungannya dengan keahlian dan pengetahuan berdasarkan aktivitas yang sesungguhnya dilaksanakan pada pekerjaan.

Menurut Kenneth R. Robinson dalam Atmodiwirio (2012) pendidikan dan pelatihan adalah proses kegiatan pembelajaran antara pengalaman untuk mengembangkan pola perilaku seseorang dalam bidang ilmu pengetahuan, keterampilan atau sikap untuk mencapai standar yang di harapkan.

Pendidikan dan pelatihan bagi Guru baru adalah mengenal dan menguasai pekerjaannya sedangkan bagi Guru lama meningkatkan hasil pekerjaan baik sekarang maupun di masa datang, meningkatkan kinerja Guru apabila mendapatkan promosi. Pendidikan dan pelatihan tidak hanya berlaku bagi Guru baru akan tetapi juga bagi Guru lama yang juga sudah berpengalaman perlu belajar menyesuaikan dengan organisasi, kebijaksanaan-kebijaksanaannya dan prosedur-prosedurnya.

Pengertian pelatihan adalah juga proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu. Secara konseptual dapat dikatakan bahwa pelatihan dimaksudkan untuk meningkatkan ketrampilan dan kemampuan kerja Guru atau sekelompok Guru, biasanya sasarannya adalah Guru atau sekelompok Guru yang sudah bekerja pada suatu organisasi yang efisiensi, efektivitas dan produktivitas kerjanya dirasakan perlu dan dapat ditingkatkan secara terarah dan progmatik. Menurut Ferdinand (2008) mengatakan bahwa pelatihan dapat mendukung perubahan atas kekuatan dan kemampuan yang ditunjukkan dan menawarkan tanggapan yang tidak evaluatif, Pelatihan menyebabkan fakta yang berkaitan dengan peningkatan kinerja dan kemampuan kerja.

#### **4.Kinerja Guru**

Kinerja berasal dari pengertian performance, ada pula memberikan pengertian *Performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Menurut Wilson Bangun (2012:230), menjelaskan bahwa peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntngan perusahaan. Di sisi lain para pekerja berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan. Secara umum dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan yang baik bertujuan untuk meningkatkan produktivitas.

Pengertian kinerja selanjutnya yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2011:67) yang menyatakan bahwa: "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya".

Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun dengan mengedepankan kapasitas sumber daya. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumberdaya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilaku sumber daya tersebut dalam menjalankan kinerja, Mardjuni (2016).

## II. METODE PENELITIAN

Desain dan jenis penelitian menggunakan metode kuantitatif. Lokasi penelitian pada SMP Muhammadiyah Wonomulyo Kabupaten Polewali Mandar Provinsi Sulawesi Barat. Waktu penelitian ini dilaksanakan selama 2 bulan, selanjutnya dilakukan analisis data hasil penelitian. Populasi dan sampel penelitian : 36 orang (Populasi dalam pelaksanaan penelitian adalah Guru SMP Muhammadiyah Wonomulyo Kabupaten Polewali Mandar Provinsi Sulawesi Barat). Teknik analisis data, analisis deskriptif kuantitatif.

## III. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

### 1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru SMP Muhammadiyah Wonomulyo Kabupaten Polewali Mandar Provinsi Sulawesi Barat

Oleh karena thitung sebesar 10,089. lebih besar dibandingkan dengan t tabel sebesar 2,021 yang berarti variable kepemimpinan signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja Guru SMP Muhammadiyah Wonomulyo Kabupaten Polewali Mandar Provinsi Sulawesi Barat.

Melalui pengujian hipotesis, kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru SMP Muhammadiyah Wonomulyo Kabupaten Polewali Mandar Provinsi Sulawesi Barat. Hal ini disebabkan setiap bagian pekerjaan, Guru sudah memiliki SOP masing-masing yang harus diterapkan dan target kerja yang harus dicapai setiap Guru sudah jelas sehingga kepemimpinan akan berpengaruh terhadap kinerja Guru. Hal ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan akan meningkatkan kinerja Guru sehingga hipotesis pertama diterima.

Hasil ini menunjukkan bahwa kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang signifikan mempengaruhi kinerja Guru. Pada umumnya gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang kuat terhadap peningkatan kinerja Guru. Kinerja Guru sangat penting bagi pencapaian tujuan suatu organisasi. Apabila kinerja Guru bagus, maka akan berpengaruh positif bagi organisasi dan mencapai tujuan yang optimal. Dalam mewujudkan tujuan yang optimal tentunya kinerja Guru harus tetap dilihat perkembangannya. Disinilah peran pimpinan sangat dibutuhkan. Pimpinan harus mengarahkan Guru dengan baik dan benar. Selain itu, pimpinan juga harus dapat memberikan contoh yang baik bagi Guru karena apabila kinerja yang ditunjukkan pimpinan baik, maka Guru pun akan mencontoh pimpinan (Ruyatnasih, 2013:1106).

### 2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru SMP Muhammadiyah Wonomulyo Kabupaten Polewali Mandar Provinsi Sulawesi Barat

Berdasarkan hasil hipotesis penelitian diperoleh bahwa kompensasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y) dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,203 menunjukkan bahwa kompensasi signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja SMP Muhammadiyah

Wonomulyo Kabupaten Polewali Mandar Provinsi Sulawesi Barat. Jadi jika kompensasi mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka kinerja guru akan mengalami peningkatan sebesar 0,203 dengan asumsi variabel independen lainnya nilainya tetap.

Kompensasi adalah apa yang dipersepsikan guru dan cara persepsi itu menciptakan pola keyakinan, nilai, dan ekspektasi.

Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H0 ditolak dan H1 diterima untuk variabel kompensasi, dengan demikian maka secara parsial variabel kompensasi berpengaruh secara signifikan dan merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi merupakan faktor yang sangat menunjang segala aktifitas guru dengan penuh kesadaran dalam mengembangkan tenaga dan pikirannya secara maksimal untuk mendukung tujuan organisasi. Dengan demikian Pimpinan SMP Muhammadiyah Wonomulyo Kabupaten Polewali Mandar Provinsi Sulawesi Barat perlu memperbaiki kompensasi organisasi agar suasana kerja menjadi lebih menyenangkan serta menambah semangat dalam bekerja, sehingga aktifitas kerja menjadi lancar dan mendapatkan hasil yang optimal.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian-penelitian terdahulu, salah satunya adalah penelitian dari Shahzad pada tahun 2013 menyebutkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.

### **3. Pengaruh Diklat Terhadap Kinerja Guru SMP Muhammadiyah Wonomulyo Kabupaten Polewali Mandar Provinsi Sulawesi Barat**

Berdasarkan hasil hipotesis penelitian diperoleh bahwa diklat (X3) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y), berpengaruh signifikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,644 sebab diklat adalah salah satu bagian yang dibutuhkan untuk menghasilkan kinerja yang baik didalam diri seorang guru selain itu juga mampu meningkatkan kinerja SMP Muhammadiyah Wonomulyo Kabupaten Polewali Mandar Provinsi Sulawesi Barat sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh pimpinan maupun organisasi. Jika diklat mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka kinerja guru akan mengalami peningkatan sebesar 0,644 dengan asumsi variabel independen lainnya nilainya tetap.

Diklat yang layak sangat diharapkan dari guru untuk mencukupi kebutuhan keluarga ataupun pribadi. Bila diklat diberikan secara benar, guru akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai tujuan atau sasaran organisasi.

Tujuan pemberian diklat adalah untuk pemenuhan kebutuhan ekonomi guru, dan untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam memajukan organisasi atau organisasi karena guru memiliki motivasi untuk bekerja lebih baik untuk memperoleh diklat yang telah ditetapkan, organisasi juga yang merasa puas karena telah berbuat sesuatu yang terbaik bagi gurunya. Maka kelayakan pemberian diklat akan menimbulkan persepsi guru mengenai diklat yang mereka terima dari organisasi. Apakah persepsi guru terhadap diklat positif atau negatif.

Pemberian diklat yang layak akan menjadi motivasi bagi guru untuk meningkatkan kinerja mereka.

Hasil penelitian dapat dibuktikan melalui analisis uji t yang menunjukkan t hitung  $11,011 >$  nilai t tabel  $0,679$  dan tingkat signifikansi  $0,000$ . Berdasarkan hasil yang diperoleh maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima untuk variabel diklat, maka secara parsial variabel diklat berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian-penelitian terdahulu, salah satunya adalah Golong tahun 2013, menyebutkan bahwa diklat memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.

#### **4. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Diklat terhadap Kinerja Guru SMP Muhammadiyah Wonomulyo Kabupaten Polewali Mandar Provinsi Sulawesi Barat**

Berdasarkan hasil penelitian bahwa secara serempak seluruh variabel bebas: Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2) dan Diklat (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y). Secara parsial masing-masing variabel bebas: Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2) dan Diklat (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y). Variabel Kepemimpinan berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja guru, dengan demikian pihak SMP Muhammadiyah Wonomulyo Kabupaten Polewali Mandar Provinsi Sulawesi Barat harus lebih memperhatikan variabel Kepemimpinan sebab sangat berperan dalam mempengaruhi seluruh kinerja guru SMP Muhammadiyah Wonomulyo Kabupaten Polewali Mandar Provinsi Sulawesi Barat.

### **V Kesimpulan Dan Saran**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data yang telah diinterpretasi, maka kesimpulan yang dapat penulis dapatkan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh signifikan antara Kepemimpinan, Kompensasi dan diklat secara sendiri-sendiri terhadap kinerja guru SMP Muhammadiyah Wonomulyo Kabupaten Polewali Mandar Provinsi Sulawesi Barat.
2. Terdapat pengaruh signifikan antara Kepemimpinan, Kompensasi dan diklat secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP Muhammadiyah Wonomulyo Kabupaten Polewali Mandar Provinsi Sulawesi Barat.
3. Variabel Kepemimpinan yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Muhammadiyah Wonomulyo Kabupaten Polewali Mandar Provinsi Sulawesi Barat..

#### **B. Saran-Saran**

Adapun saran-saran yang dapat diberikan peneliti melalui hasil penelitian ini yakni :

1. Memberikan apresiasi kepada Guru sangatlah penting agar membangkitkan perilaku positif dan prestasi karyawan, sehingga mereka dapat melakukan pekerjaan dengan baik atau tidak. pimpinan yang cerdas dapat meningkatkan motivasi kerja Gurunya dengan memberikan perhatian secara personal, seperti memberikan tepukan di punggung, catatan tulisan tangan, atau komentar singkat di aula. Dan menunjukkan atau memberikan penghargaan, usahakan agar mengatakannya dengan lebih spesifik. Dengan menjadi spesifik, karyawan menyadari tindakan mereka benar-benar diawasi. Dan, motivasi tingkat tinggi Guru akan didapatkan melalui hasil yang alami.
2. Solusi dalam Peningkatan Disiplin Guru Salah satu alternatif sebagai upaya yang perlu ditempuh dalam rangka mengurangi jumlah pelanggaran disiplin antara lain adalah, Pertama, melakukan sosialisasi untuk memberikan penyegaran tentang peraturan-peraturan yang berkaitan dengan disiplin PNS diantaranya PP No. 53 tahun 2010 tentang Peraturan disiplin, PP No. 32 tahun 1979 tentang Pemberhentian PNS, PP No.45 Tahun 1990 sebagai pengganti PP No.10 tahun 1983 tentang 13 Pasal 1 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Guru Negeri Sipil. sanksi/tindakan secara tegas bilamana seorang PNS terbukti melakukan pelanggaran disiplin yang tujuan untuk memberikan efek jera dan shock terapi agar PNS yang lain tidak meniru atau melakukannya, dan juga agar tidak melakukan pelanggaran yang hukumannya lebih berat lagi.
3. Kepemimpinan tidak hanya dibutuhkan oleh mereka yang memiliki titel atau jabatan sebagai pemimpin saja, karena dalam lingkup yang sempit, sesungguhnya masing-masing individu adalah pemimpin bagi dirinya sendiri. Meningkatkan kepemimpinan bukan hanya berdampak baik bagi peningkatkan karir, tetapi juga karisma dan rasa percaya diri. Yang mana keduanya sangat dibutuhkan baik dalam dunia kerja maupun kehidupan sehari-hari. Salah satu key point dalam menjadi pemimpin yang baik adalah dengan memberi contoh ataupun keteladanan. Jika seseorang pemimpin berlaku *bossy* dan sering main perintah tanpa contoh yang konkrit, maka anak buah pun akan malas mengikuti Anda bahkan cenderung akan menentang. Namun, jika sebagai seorang pemimpin tidak banyak bicara ataupun memerintah, hanya tunjukkan saja sikap baik Anda, maka anak buah justru akan bersimpati dan bahkan akan menjadikan Anda sebagai role modelnya.

## DAFTAR PUSTAKA

Amstrong. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (terjemahan) *A hand book of human resource management*. Jakarta: PT. Elek Media Komputindo.

- Anwar, Prabu Mangkunegara. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Arikunto. 2011. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aritonang, Keke T. 2015. *Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK PENABUR* Jakarta. Guru SMP Kristen 1 BPK PENABUR. Jakarta : Jurnal Pendidikan Penabur No.04. Th.IV. Juli 2015.
- As'ad. 2010. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberti Yogyakarta.
- Azwar. Saifuddin. 2014. *Dasar-dasar Psikometri*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Sukmawati, 2014. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Pemberdayaan Sumber Daya Manusia, Motivasi, Komunikasi dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja guru Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Wonogiri*, Tesis MM, STIE-AUB Surakarta.
- Fuad Mas'ud. 2014. *Survai Diagnosis Organisasional: Konsep & Aplikasi*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali. 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, 2014. *Pengaruh Penggunaan Garam dan Kemasan Terhadap Daya Simpan Dali (Produk Olahan Susu Tradisional)*. Tesis Fakultas Teknologi Industri Pertanian. Institut Pertanian Bogor.
- Bambang, 2014. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja guru Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karanganyar*, Tesis MM, STIE-AUB Surakarta
- Hasibuan. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CV. Haji Masagung.
- Mahsun Mohammad. 2011. *Penelitian Bahasa: Berbagai Tahapan Strategi, Metode, dan Teknik-Tekniknya*. Mataram: Dirjend Dikti.
- Mangkunegara AP. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rosdakarya
- \_\_\_\_\_2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Mathis Robert L & Jackson H. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat
- Mc Kenna et.al. 2012. *The Essence Of Human Resource Management*, London : Hall International (uk) Ltd.
- Mustapa, Zainuddin. (2017). *Bunga Rampai Birokrasi (Isu-isu Strategik Seputar Birokrasi)*. Jakarta: Celebes Media Perkasa.
- Prasojo, 2014. *Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja guru di Lingkungan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karanganyar*, Tesis MM, Universitas Slamet Riyadi Surakarta.
- Ndraha. 2013. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Rineka Cipta.
- Notoatmojo. Soekidjo. 2013. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta
- \_\_\_\_\_ 2013. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Nurmianto dan Wijaya. 2013. *Evaluasi Jabatan Dan Perancangan Sistem Penilaian Kinerja guru (SPKK) Berbasis Kompetensi Di PT Pelindo III Cabang Surabaya (Studi Kasus Di Divisi Terminal Nilam Dan Berlian)*, *Proceedings Seminar Nasional, TIMP3*, Hotel Novotel, 23 Juli 2013, Surabaya.
- Robbins. 2012. *Perilaku Organisasi, Konsep Kontroversi dan Aplikasi*. Edisi Ke-8. Jakarta: Prehalindo.
- Ruki. Cevich. 2013. *Organization, Nith Edition*, Irwin Inc.
- Siagian, P Sondang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Soekidjo. 2013. *Pendidikan dan Perilaku kesehatan*, Jakarta : Rinka Cipta
- Silalahi. 2014. *Antioksidan dalam Diet dan Karsinogenesis. Cermin Dunia Kedokteran*.
- Siswanto. 2011. *Pencairan DanaKompensasi di Bekasi RawanKeributan*, dalam <http://www.tempointeraktif.com/>, Selasa 18 Oktober 2014.
- Sumantri, S. 2015. *Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung, Fakultas Psikologi Unpad.
- Sugiyono. 2012. *Metodologi Penelitian Bisnis*, Bandung, Alfabeta

- Sulistiyani, Ambar T. Dan Rosidah. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Syah. 2012. *Keistimewaan Aceh Dalam Lintasan Sejarah*, Jakarta: Pengurus Besar Al-Jami'iyatul Washliyah
- Koesmono, 2012. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja guru Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur". Jurusan Ekonomi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra <http://puslit.petra.ac.id/~puslit/journal>.
- Tika, Pabundu. 2011. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta : Bumi Aksara.
- T. Hani Handoko. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Thoha. 2010. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. PT.Rajawali. Jakarta.
- Tjokromidjojo. B. 2013. *Reformasi nasional Penyelenggaraan Good Gavernance dan Perwujudan Masyarakat Madani*. Jakarta: LAN RI
- Umar. 2011. *Evaluasi Kinerja Organisasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Yamit, 2015. *Pengaruh Faktor Individu, Budaya Organisasi dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja guru, Kajian Bisnis dan Manajemen Sinergi*. Edisi Khusus on Human Resources, Hal. 111 - 127