

**Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Pemberian Kompensasi Dengan Motivasi Mengajar Guru SMK PAB Deli Serdang.**

**Tesis Program Pascasarjana Universitas Negeri Medan. 2005.**

Oleh  
Tuhadi

**ABSTRAK**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan kepala sekolah dan pemberian kompensasi dengan motivasi mengajar guru SMK PAB Deli Serdang. Populasi penelitian ini adalah seluruh guru dari 2 SMK PAB Deli Serdang tahun ajaran 2003/ 2004 yang berjumlah 121 orang. Sampel penelitian berjumlah 54 orang yang dilakukan dengan menggunakan teknik Stratified Proportional Random Sampling. Ada tiga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Pertama, terdapat hubungan yang berarti antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi mengajar guru SMK PAB Deli Serdang. Kedua, terdapat hubungan yang berarti antara pemberian kompensasi dengan motivasi mengajar guru SMK PAB Deli Serdang. Ketiga, terdapat hubungan yang berarti antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan pemberian kompensasi secara bersama – sama dengan motivasi mengajar guru SMK PAB Deli Serdang. Hasil penelitian ini menemukan bahwa (1) terdapat hubungan yang berarti antara gaya kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) dengan motivasi mengajar guru SMK PAB Deli Serdang (Y) dengan koefisien korelasi sebesar 0,5167, dan (2) terdapat hubungan berarti antara pemberian kompensasi ( $X_2$ ) dengan motivasi mengajar guru SMK PAB Deli Serdang (Y) dengan koefisien korelasi sebesar 0,5530, (3) terdapat hubungan berarti antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan pemberian kompensasi secara bersama – sama dengan motivasi mengajar guru SMK PAB Deli Serdang dengan koefisien korelasi sebesar 0,6718. Persamaan regresi ganda adalah  $\hat{Y} = -4,0630 + 0,3804 X_1 + 0,6532 X_2$ . Artinya semakin baik gaya kepemimpinan kepala sekolah maka semakin baik pula motivasi mengajar guru SMK PAB Deli Serdang, semakin baik pemberian kompensasi, maka semakin baik pula motivasi mengajar guru SMK PAB Deli Serdang. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi kepala sekolah dan guru untuk meningkatkan motivasi mengajarnya. Demikian juga bagi pejabat Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang dan para pembaca guna pengembangan ilmu pengetahuan, terutama yang berkaitan dengan motivasi mengajar guru.*

*Kata Kunci : Populasi, motivasi, kepemimpinan*

**Pendahuluan**

Dalam lembaga pendidikan formal, kegiatan proses belajar mengajar dengan baik merupakan keharusan untuk dilaksanakan dalam rangka mempersiapkan anak didik untuk mencapai masa depan yang lebih baik. Untuk itu perlu adanya upaya memaksimalkan potensi – potensi yang ada pada pendidik dan peserta didik, serta komponen lainnya yang memiliki peran dalam proses pendidikan,

dengan memperhatikan berbagai aspek yang mendukung. Aspek – aspek tersebut antara lain : kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi (insentive), pendidik (guru), motivasi mengajar, fasilitas sekolah, proses pendidikan, rumusan program pengajaran, alat – alat pelajaran, manajemen sekolah dan lain sebagainya.

Berhasil atau tidaknya pencapaian tujuan belajar di sekolah terletak pada

kemampuan guru dalam melaksanakan tugas pembelajarannya. Guru seharusnya merencanakan, mengorganisasikan, memimpin, dan mengawasi proses pembelajaran. Untuk dapat guru – guru itu menunaikan tugasnya dengan baik maka perlu suatu usaha dari berbagai komponen pendidikan dalam memberikan dukungan kepada para guru. Sehingga guru itu memiliki motivasi mengajar yang tinggi.

Dari survei pendahuluan menemukan ada infikasi rendahnya motivasi mengajar guru SMK PAB Deli Serdang hal ini terlihat dari guru – guru yang kurang bertanggungjawab terhadap tugasnya, diantaranya aada guru yang malas mengkoreksi tugas siswa, tidak membuat satuan pengajaran (SP) dan catatan kelas kurang disiplin dalam mengajar, seperti lambatnya hadir di sekolah dan lambatnya masuk ke ruangan kelas. Selain hal di atas masih ada faktor penyebab rendahnya tingkat motivasi mengajar guru SMK PAB Deli Serdang antara lain para guru sibuk mencari hasil tambahan seperti melakukan bisnis dan mencari objek lain yang tidak berhubungan dengan tugas guru tersebut.

Usaha untuk mengatasi masalah motivasi mengajar guru ini sudah dilakukan beberapa usaha dari pihak sekolah yang bekerja sama dengan pemerintah dalam meningkatkan mutu pendidikan di Kabupaten Deli Serdang dilakukan melalui meningkatkan motivasi mengajar dan kemampuan mengajar guru-guru, dan telah dilakukan melalui *in-service education* dan penataran dalam bidang studi yang diajarkan. Namun dalam realita di lapangan dari hasil pengamatan, masih ada guru yang memiliki motivasi mengajar yang rendah. Padahal usaha pihak sekolah sudah baik, salah satu usaha yang dilakukan adalah memberika plus insentife bagi guru-guru yang berprestasi di samping adanya bantuan dari pemerintah yang diberikan selama satu kali dalam semester.

Berdasarkan uraian diatas dapar dipahami bahwa kepala sekolah berperan melakukan pembinaan yang dapar direalisasikan dengan memotivasi para guru dalam melaksanakan tugasnya. Dimana ia sebagai top leader pada sekolah atau lembaga pendidikan, ia tidak hanya wajib melaksanakan tugas-tugas administrasi tapi juga menyangkut bagaimana harus mampu menerapkan gaya kepemimpinan nya yang dapat memotivasi para guru-gurunya dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran.

Dalam konteks ini juga masih ada gaya kepemimpinan kepala sekolah yang menunjukkan tidak komunikatif artinya masih ada kepala sekolah yang menerapkan kepemimpinannya dengan memaksakan kehendak, dan selalu mendahulukan orang terdekatnya dalam memberikan informasi dan mekasanakan tugas yang penting, bukan dilakukan atas dasar kemampuan dan kesesuaian dengan latar belakang pendidikannya. Disamping itu kompensasi yang diberikan dari pihak sekolah belum mengarah kepada kesejahteraan sehingga para guru harus mencari penghasilan tambahan dari sekolah SMK PAB Deli Serdang tersebut. Padahal diketahui bahwa kesejahteraan merupakan faktor pendukung yang utama untuk dapat menimbulkan kerja keras dan motivasi mengajar yang lebih baik.

### **Kajian Puataka, Kerangka Berfikir dan Pengajuan Hipotesis**

#### **Deskripsi Teoritis**

#### **1. Motivasi Mengajar**

Untuk memahami makda dari motivasi mengajar maka terlebih dahulu perlu dikemukakan apa itu motivasi. Menurut Mc. Donald dalam Sardiman (2000) motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya “feeling” dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Selanjutnya Hasan (1994) menyatakan

motivasi adalah satu kekuatan yang mendorong individu untuk melakukan sesuatu seperti yang diinginkan atau dikehendaki.

Sutoyo (1995) memberi batasan motivasi sebagai dorongan untuk mengurangi tekanan (stres) yang disebabkan oleh kebutuhan yang belum terpenuhi. Apabila kebutuhan karyawan tersebut sudah terpenuhi, maka karyawan tersebut tidak termotivasi lagi melakukan kegiatan tersebut.

Dari batasan yang dikemukakan oleh Sunyoto (1995), ini dapat diambil kesimpulan yang mungkin sangat perlu dibuktikan kebenarannya adalah bahwa makin besar kebutuhan dari seorang karyawan, maka karyawan tersebut makin termotivasi untuk melaksanakan tugasnya dengan sebaik – baiknya. Ini berarti bahwa kebutuhan dalam konteks ini merupakan sumber motivasi bagi seseorang.

Motivasi merupakan dorongan yang lahir dalam diri manusia dalam melakukan aktivitas ataupun pekerjaan. Dorongan yang lahir dari diri manusia tidak selamanya muncul dari dalam pribadinya, akan tetapi motivasi terkadang muncul dari luar diri manusia itu sendiri. Dengan adanya dorongan yang ada dalam diri manusia akan memberikan pengaruh yang sangat signifikan terhadap tugas ataupun pekerjaan yang dilakukan. Dan sebaliknya apabila motivasi seseorang cukup rendah, secara tidak langsung produktivitas mengajar guru cukup lemah.

Menurut Sardiman (2000) ada tiga fungsi motivasi : (1) mendorong manusia untuk berbuat; (2) menentukan arah perbuatan dan (3) menyeleksi perbuatan. Selanjutnya, dijelaskan ada motivasi intrinsik dan ekstrinsik. *Motivasi Intrinsik* adalah motif – motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Sementara *motivasi Ekstrinsik* adalah

motif – motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya perangsang dari luar.

Maslow, dalam Dessler (1984 : 310) mengemukakan bahwa konsep motivasi dalam kehidupan manusia memiliki tingkat tersendiri (hirarki). Artinya apabila terpenuhinya kebutuhan pertama akan semakin maningkat kepada kebutuhan yang lainnya. Menurut Maslow mengemukakan bahwa kebutuhan manusia memiliki lima tingkatan, sebagai kebutuhan yang paling pokok untuk manusia, yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi dirinya kepada orang lain. Pada tingkat kebutuhan terakhir ini seorang selalu ingin mengabdikan dirinya dengan berbagai macam tinfakan, perilakunya untuk memperoleh kepuasan.

Semua tingkatan (hirarkis) motivasi tersebut akan dapat berpengaruh terhadap peningkatan motivasi yang tinggi apabila terpenuhinya kebutuhan masing – masing, sesuai dengan kebutuhannya. Sebaliknya, apabila kebutuhannya tidak terpenuhi sesuai dengan hirarkinya, maka motivasi guru dalam mengajar cukup rendah.

## 2. Pemberian Kompensasi

Handoko, (2001) mengemukakan bahwa kompensasi itu adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Besarnya kompensasi yang diberikan akan mencerminkan ukuran kerja di antara guru itu sendiri. Oleh karena itu kompensasi memiliki peran penting bagi para guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Kompensasi dapat dikategorikan atas imbalan intrinsik dan imbalan ekstrinsik (Gibson, 1992 :34). Imbalan Ekstrinsik merupakan imbalan yang diperoleh sehubungan hasil karya yang dicapai oleh pegawai. Sedangkan kompensasi ekstrinsik

merupakan imbalan yang diterima seseorang dari orang lain karena hasil karyanya seperti dalam bentuk uang, baik berupa gaji, upah maupaun dalam bentuk tunjangan.

Tujuan dari adanya administrasi kompensasi atau imbalan itu adalah : (1) memperoleh personalia yang qualified, (2) mempertahankan para karyawan yang ada sekarang, (3) menjamin keadilan, (4) menghargai perilaku yang diinginkan, (5) mengendalikan biaya – biaya, dan (6) memenuhi peraturan – peraturan legal.

#### **Metode Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada SMK PAB Deli Serdang yang tersebar pada 2 lokasi, yaitu SMK PAB yang terletak di jalan Veteran Pasar IV Helvetia, dan Di jalan Pancing Kecamatan Medan Estet, dengan subjek penelitian ada para guru SMK PAB Deli Serdang yang berjumlah 121 orang.

Penelitian ini bersifat deskriptif. Sesuai dengan sifat penelitian deskriptif, maka kajian penelitian ini menitik beratkan pada hubungan variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan demikian arah kajian adalah pada studi korelasi dan regresi.

#### **Populasi Dan Sampel Penelitian**

##### **Populasi**

Populasi penelitian ini adalah seluruh guru dari 2 SMK (Sekolah Menengah Kejuruan) Persatuan Amal Bakti (PAB) Deli Serdang tahun ajaran 2003/2004 yang berjumlah 121 orang yang terdiri dari 59 orang laki – laki dan 62 orang perempuan.

##### **Sampel**

Pengambilan sampel dilakukan dengan cara *Stratified Proportional Random Sampling*, yang akan menghasilkan sampel sesuai dengan proporsi dari setiap kelompok strata populasi.

##### **Identifikasi Strata**

Strata populasi yang ditetapkan adalah : (a) tingkat pendidikan, dan (b) masa kerja. Hal ini dilakukan atas dasar pertimbangan bahwa tingkat pendidikan, masa kerja, termasuk faktor yang menentukan motivasi mengajar guru disamping gaya kepemimpinan kepala sekolah dan pemberian kompensasi.

#### **Variabel dan Defenisi Operasional Penelitian**

Tiga variabel penelitian yaitu : Motivasi mengajar guru sebagai variabel terikat, gaya kepemimpinan Kepala Sekolah dan Pemberian Kompensasi sebagai variabel bebas, dapat didefinisikan sebagai berikut :

1. Motivasi mengajar guru diartikan sebagai dorongan bagi guru untuk melakukan persiapan mengajar, pelaksanaan proses pembelajaran dan melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan persiapan dan pelaksanaan pembelajaran.
2. Pemberian kompensasi diartikan sebagai imbalan yang diberikan oleh pimpinan atau perusahaan/ lembaga kepada guru dalam penyelesaian tugas dengan memberikan penghargaan dan gaji.
3. Gaya kepemimpinan dalam hal ini diartikan sebagai cara pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya melalui orientasi tugas yang meliputi pelaksanaan pekerjaan, menyesuaikan tugas, melakukan pengawasan, dan orientasi karyawan melalui kesempatan berpartisipasi, saling mempercayai dan membuat suasana kondusif.

#### **Teknik Pengumpulan Data**

1. Penyusunan Instrumen

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini disusun berdasarkan kajian teori dari setiap variabel penelitian yang memiliki indikator dalam bentuk kisi – kisi. Kisi – kisi instrumen penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 1**  
**Kisi – kisi Instrumen**

VARIABEL	INDIKATOR	SUB INDIKATOR	BUTIR ITEM
Gaya Kepemimpinan	1. Orientasi tugas. 2. Orientasi Karyawan	1.1. Pelaksanaan Pekerjaan 1.2. Kesesuaian Tugas 1.3. Pengawasan 2.1. Kesempatan berprestasi 2.2. Saling Percaya 2.3. Suasana Kondusif	30 item
Pemberian Kompensasi	Ekstrinsik	1. Gaji 2. Penyelesaian tugas 3. Menghargai Prilaku	30 item
Motivasi Mengajar	Tugas dan Tanggung jawab Guru	1. Persiapan mengajar 2. Mengajar 3. Evaluasi	30 item

**2. Skala Pengukurann**

Untuk data ketiga variabel yaitu gaya kepemimpinan kepala sekolah, Pemberian kompensasi dan Motivasi mengajar guru dikumpulkan melalui kuisiener dengan skala likert.

Kuisiener disusun dalam bentuk kontinum dengan lima alternatif jawaban. Pernyataan terdiri dari dua jenis yaitu pernyataan positif dan pernyataan negatif. Untuk pernyataan positif, guru menjawab Sangat Setuju (SS) diberi skor 5, menjawab Setuju (S) diberi skor 4, menjawab ragu – ragu (RG) diberi skor 3, menjawab Tidak setuju (TS) diberi skor 2 dan menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1. Sedangkan untuk pernyataan negatif, guru menjawab Sangat Setuju (SS) diberi skor 1, menjawab Setuju (S) diberi skor 2, menjawab ragu – ragu (RG) diberi skor 3, menjawab Tidak setuju (TS) diberi skor

4 dan menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 5.

Sebelum menggunakan intrumen terlebih dahulu dilakukan uji coba untuk mendapatkan instrumen yang sah dan handal (valid dan Reabel) yaitu untuk melihat sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang harus diukur, dan reabilitas (ketahananandalan) yaitu sejauh mana suatu alat ukur mampu memberikan hasil pengukuran yang konsisten dalam waktu dan tempat yang berbeda, juga untuk melihat sejauh mana responden dapat memahami butir-butir pernyataan.

**Teknik Analisis Data**

Analisis data dilakukan dengan menggunakan media komputer program SPSS untuk pengujian Persyaratan Analisis dengan uji noemalitas data menggunakan teknik chi square, uji homogenitas antar variabel independen dengan variabel dependen dengan cara melihat simpangan bakunya, uji linearitas garis dengan teknik regreso sederhana, uji kelinieritas antara variabel  $X_1$  dengan  $X_2$  sebagai variabel bebas memiliki korelasi satu sama lainnya atau menunjukkan sifat indenpendensi.

**Analisis Korelasi Sederhana**

Analisis korelasi sederhana dilakukan untuk menguji hubungan yang positif antara variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) dengan motivasi mengajar guru (Y). Analisis korelasi sederhana ini juga dilakukan untuk menguji hubungan yang positif antara variabel pemberian kompensasi ( $X_2$ ) dengan motivasi mengajar guru (Y).

**Analisis Regresi Ganda**

Perhitungan regrsi ganda dilakukan untuk mengetahui hubungan yang positif secara bersama – sama antar variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) dengan

motivasi mengajar guru (Y). Keberartiannya dilakukan dengan menggunakan uji F.

#### **Analisis Korelasi Parsial**

Analisis korelasi parsial dilakukan dengan menggunakan kontrol terhadap salah satu variabel bebas. Perhitungan ini dimaksudkan untuk melihat apakah terdapat hubungan yang positif antara variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah ( $X_2$ ) dengan motivasi mengajar guru (Y), apabila gaya kepemimpinan kepala sekolah ( $X_2$ ) dalam keadaan konstan, serta terdapat hubungan yang positif antara pemberian kompensasi ( $X_2$ ) dengan motivasi mengajar guru (Y) dinyatakan apabila variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) dalam keadaan konstan.

#### **Hasil Dan Pembahasan Penelitian**

##### **Hasil Penelitian**

Pada bab ini, berdasarkan banyaknya variabel dan merujuk kepada masalah penelitian, maka deskripsi data dapat dikelompokkan kepada tiga bagian yaitu : 1) gaya kepemimpinan kepala sekolah, 2) pemberian kompensasi, dan 3) motivasi mengajar guru.

##### **1. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Dari hasil pengolahan data gaya kepemimpinan kepala sekolah melalui analisis data menunjukkan bahwa skor terendah 122 dan skor tertinggi 145, sedangkan rata-rata sebesar 132,98, median sebesar 133,00, modus sebesar 129, simpangan baku sebesar 4,92. Berdasarkan nilai rata-rata, median dan modus menunjukkan nilai yang tidak jauh berbeda, hal ini mempunyai sebaran data yang berdistribusi normal.

##### **2. Pemberian Kompensasi**

Berdasarkan hasil pengolahan data pemberian kompensasi melalui analisis data menunjukkan bahwa skor terendah 128 dan skor tertinggi 141, sedangkan rata-rata

sebesar 134,87, median sebesar 135,00, modus sebesar 137, simpangan baku sebesar 3,23. Berdasarkan nilai rata-rata, median dan modus menunjukkan nilai yang tidak jauh berbeda, hal ini menunjukkan bahwa distribusi frekuensi pemberian kompensasi mempunyai sebaran data yang berdistribusi normal.

##### **3. Motivasi Mengajar Guru SMK PAB Deli Serdang**

Berdasarkan hasil pengolahan data Motivasi Mengajar Guru SMK PAB Deli Serdang melalui analisis data menunjukkan bahwa skor terendah 122 dan skor tertinggi 143, sedangkan rata-rata sebesar 134,61, median sebesar 135,00, modus sebesar 132, simpangan baku sebesar 4,73. Berdasarkan nilai rata-rata, median dan modus menunjukkan nilai yang tidak jauh berbeda, hal ini menunjukkan bahwa distribusi frekuensi motivasi mengajar guru SMK PAB Deli Serdang mempunyai sebaran data yang berdistribusi normal.

#### **Kerangka Berfikir**

##### **1. Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Motivasi Mengajar Guru**

Seorang pemimpin harus mampu memahami dengan baik dan benar, instrumen-instrumen apa yang dapat menimbulkan motivasi kerja atau motivasi mengajar itu tinggi. Kebutuhan sebagai faktor utama untuk memunculkan motivasi mengajar tersebut. Oleh sebab itu pemimpin harus memenuhi kebutuhan bawahannya tersebut. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa semakin terpenuhi kebutuhan karyawan atau guru, maka semakin baik pula motivasi mengajar yang dimunculkan oleh guru.

##### **2. Hubungan Pemberian Kompensasi Dengan Motivasi Mengajar Guru**

Seorang guru dalam usaha melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya

sebaik mungkin, ia harus memiliki motivasi mengajar yang tinggi, sebab motivasi tersebut akan mendorongnya untuk bekerja keras karena keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Hal ini dapat ia lakukan dengan baik karena pemberian kompensasi yang diterimanya sesuai dengan apa yang dibutuhkan artinya kompensasi itu dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Oleh karena itu mewujudkan motivasi mengajar harus memperhatikan kompensasi yang diberikan oleh pihak wewenang atau bapak kepala sekolah sebagai leader.

### 3. Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dan Pemberian Kompensasi Secara Bersama – Sama Dengan Motivasi Mengajar Guru

Gaya kepemimpinan kepala sekolah dan pemberian kompensasi adalah dua faktor yang berperan penting dalam menimbulkan motivasi mengajar. Meskipun banyak faktor penting lainnya yang dapat berhubungan dengan motivasi mengajar guru, namun dua faktor tersebut merupakan faktor signifikan yang memiliki hubungan dengan motivasi mengajar guru.

Dari analisis di atas terlihat gaya kepemimpinan kepala sekolah dan pemberian kompensasi secara bersamaan berpeluang besar memberikan kontribusi yang berarti terhadap motivasi mengajar guru. Semakin tinggi gaya kepemimpinan kepala sekolah dan pemberian kompensasi, maka semakin baik motivasi mengajar guru.

#### Pengajuan Hipotesis

Dari landasan teoritis dan kerangka berfikir diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Terdapat hubungan yang berarti antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi mengajar guru.

2. Terdapat hubungan yang berarti antara pemberian kompensasi dan motivasi mengajar guru.
3. Terdapat hubungan yang berarti antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan pemberian kompensasi secara bersama – sama dengan motivasi mengajar guru.

#### Kecenderungan Variabel Penelitian

##### 1. Kecenderungan Variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Dari hasil perhitungan diperoleh tingkah kecenderungan variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah di SMK PAB Deli Serdang tergolong tinggi, yaitu 29,63%. Sedangkan responden yang lain termasuk kategori sedang sebanyak 29,63%, dan kategori rendah 40,74%. Hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah di SMK PAB Deli Serdang berada pada kategori rendah.

##### 2. Kecenderungan Variabel Pemberian Kompensasi

Dari hasil perhitungan diperoleh tingkah kecenderungan variabel pemberian kompensasi di SMK PAB Deli Serdang tergolong tinggi, yaitu 38,89%. Sedangkan responden yang lain termasuk kategori sedang sebanyak 25,92%, dan kategori rendah 35,19%. hal ini berarti bahwa kecenderungan pemberian kompensasi di SMK PAB Deli Serdang tergolong tinggi.

##### 3. Kecenderungan Variabel Motivasi mengajar guru

Dari hasil perhitungan diperoleh tingkah kecenderungan variabel motivasi mengajar guru di SMK PAB Deli Serdang tergolong tinggi, yaitu 37,04%. Sedangkan responden yang lain termasuk kategori sedang sebanyak 29,62%, dan kategori rendah 33,34%. hal ini berarti bahwa kecenderungan motivasi mengajar guru di SMK PAB Deli Serdang yang tinggi.

**Uji Persyaratan Analisis Regresi**

**1. Uji Normalitas**

Untuk menguji apakah data gaya kepemimpinan kepala sekolah, pemberian kompensasi dan motivasi mengajar guru SMK PAB Deli Serdang itu berdistribusi normal digunakan teknik Chi Square ( $\chi^2$ ), data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai perhitungan  $\chi^2 < \chi^2_{tabel}$  atau nilai  $p > 0,05$  dan jika didapatkan nilai  $\chi^2 > \chi^2_{tabel}$  atau nilai  $p \leq 0,05$ , maka data tidak berdistribusi normal.

Hasil pengujian dengan teknik Chi Square pada masing – masing variabel dalam penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ), pemberian kompensasi ( $X_2$ ), dan motivasi mengajar guru di SMK PAB Deli Serdang ( $Y$ ), dengan menggunakan Chi Square ( $\chi^2$ ).

Untuk lebih jelasnya hasil perhitungan tersebut, dapat dilihat bahwa  $\chi^2_{hitung}$  ketiga variabel adalah 1,3036 untuk  $X_1$ , 1,5784 untuk  $X_2$  dan 4,6455 untuk  $Y$ , sedang nilai  $\chi^2_{tabel}$  pada ( $df=6$  dan  $\alpha=0,05$ ) adalah 12,5916. Jika dibandingkan antara nilai  $\chi^2_{hitung}$  ketiga variabel berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

**2. Uji Homogenitas Antara Variabel**

Uji Homogenitas varian untuk menguji varian antara kelompok data  $Y$  yang dikelompokkan berdasarkan kesamaan nilai  $X$ . Dalam penelitian ini uji Bartlett digunakan untuk melakukan pengujian homogenitas varian. Kriteria pengujian yang digunakan adalah jika  $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$ , maka varian homogen. Adapun hasil perhitungannya adalah sebagai berikut :

a) 
$$\chi^2_{hitung} = 9,9588$$

$$\chi^2_{tabel} = 21,0261$$
 karena  $\chi^2_{hitung} (9,9588) < \chi^2_{tabel} (21,0261)$ , maka varian  $X$  terhadap  $Y_1$  adalah homogen.

b) 
$$\chi^2_{hitung} = 4,0285$$

$$\chi^2_{tabel} = 18,3070$$
 karena  $\chi^2_{hitung} (4,0285) < \chi^2_{tabel} (18,3070)$ , maka varian  $X$  terhadap  $Y_2$  adalah homogen.

**3. Uji Linearitas**

Untuk menguji linearitas persamaan regresi sederhana pada data gaya kepemimpin kepala sekolah, pemberian kompensasi, dan motivasi mengajar guru SMK PAB Deli Serdang yaitu dengan menghitung  $F_{hit}$ . Jika nilai  $F_{hit} < F_{tabel}$  atau nilai  $p > 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa persamaan regresi tersebut linear. Sebaliknya jika nilai  $F_{hit} > F_{tabel}$  atau nilai  $p < 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa persamaan regresi tersebut tidak linier.

a. Uji Linieritas Regrasi  $Y$  atas  $X_1$

Hasil perhitungan analisis regresi diperoleh persamaan regresi  $\hat{Y} = 68,625 + 0,496X_1$  dan analisa daya  $Y$  atas  $X_1$  diperoleh nilai  $F_{hit} = 0,7847$  dan  $F_{tabel} = 1,9166$ . Nilai  $F_{hit} < F_{tabel}$  berarti bahwa persamaan garis  $Y$  atas  $X_1$  adalah linier.

b. Uji Linieritas Regrasi  $Y$  atas  $X_2$

Hasil perhitungan analisis regresi diperoleh persamaan regresi  $\hat{Y} = 25,345 + 0,810X_2$  dan analisa daya  $Y$  atas  $X_2$  diperoleh nilai  $F_{hit} = 0,7974$  dan  $F_{tabel} = 2,0035$ . Nilai  $F_{hit} < F_{tabel}$  berarti bahwa persamaan garis  $Y$  atas  $X_2$  adalah linier.

Hasil pengujian kedua garis regresi diatas, menunjukkan adanya hubungan antara variabel beabs dan variabel terikat beruupa garis linier. Dengan demikian kedia variabel bebas  $X_1$  dan  $X_2$  dapat digunakan secara bersama – sama dalam persamaan regresi ganda untuk menguji hipotesa ketiga.

**Pengujian Hipotesis**



**1. Hipotesis pertama pada penelitian ini adalah terdapat hubungan yang berarti antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi mengajar guru**

Berdasarkan nilai koefisien korelasi antara variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) dengan motivasi mengajar guru ( $Y$ )  $r_{y1} = 0,5167$  sedangkan nilai  $T_{hitung}$  sebesar 4,3527, dan  $T_{tabel} \alpha = 0,05 = 2,0066$ , nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$  pada taraf kepercayaan 0,05. Dengan demikian dinyatakan bahwa antara variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) dengan motivasi mengajar guru ( $Y$ ) menunjukkan adanya korelasi yang signifikan.

Atas dasar analisis diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi mengajar guru mempunyai hubungan yang signifikan. Dengan demikian hipotesis pertama penelitian bahwa terdapat hubungan positif antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi mengajar guru terbukti signifikan.

Pada hasil analisis regresi didapat persamaan regresi  $\hat{Y} = 74,694 + 0,513 X_1$  dan  $F_{hit} = 19,299$  dimana  $F_{tabel} \alpha = 0,01 = 7,1706$ , dan  $\alpha = 0,05 = 4,0343$ . Ternyata nilai  $F_{hit} > F_{tabel}$  yang berarti sangat signifikan. Hal ini mengandung arti bahwa persamaan regresi tersebut secara sangat berarti dapat digunakan sebagai prediktor motivasi mengajar guru ( $Y$ ). Persamaan regresi juga memberikan makna peningkatan suatu unit variasi gaya kepemimpinan kepala sekolah maka akan meningkatkan variasi motivasi mengajar guru sebesar 0,440.

**2. Hipotesis kedua pada penelitian ini adalah terdapat hubungan yang signifikan antara pemberian kompensasi dengan motivasi mengajar guru**

Berdasarkan nilai koefisien korelasi antara variabel pemberian kompensasi ( $X_2$ ) dengan motivasi mengajar guru ( $Y$ )  $r_{y2} = 0,5530$  sedangkan nilai  $T_{hitung}$  sebesar 4,7853,

dan  $T_{tabel} \alpha = 0,05 = 2,0066$ , dengan demikian nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$ . Jadi antara variabel pemberian kompensasi ( $X_2$ ) dengan motivasi mengajar guru ( $Y$ ) menunjukkan adanya korelasi yang signifikan.

Atas dasar analisis diatas dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi dan motivasi mengajar guru mempunyai hubungan positif yang signifikan. Dengan demikian hipotesis kedua penelitian bahwa terdapat hubungan positif antara pemberian kompensasi dengan motivasi mengajar guru terbukti signifikan.

Pada hasil analisis regresi didapat persamaan regresi  $\hat{Y} = 25,3459 + 0,8101 X_2$  dan  $F_{hit} = 22,9096$  dimana  $F_{tabel} \alpha = 0,05$  adalah 4,0266, ternyata nilai  $F_{hit} > F_{tabel}$  yang berarti sangat signifikan. Hal ini mengandung arti bahwa persamaan regresi tersebut secara sangat berarti dapat digunakan sebagai prediktor motivasi mengajar guru ( $Y$ ). Persamaan regresi juga memberikan makna peningkatan suatu unit variasi pemberian kompensasi maka akan meningkatkan variasi motivasi mengajar guru sebesar 0,8101.

**3. Hipotesis kedua pada penelitian ini adalah terdapat hubungan yang berarti antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan pemberian kompensasi secara bersama-sama dengan motivasi mengajar guru**

Berdasarkan perhitungan pada tabel di atas, bahwa nilai  $t_{hit}$  untuk variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) sebesar 18,9940 dan pemberian kompensasi ( $X_2$ ) sebesar 22,9096  $>$  nilai  $F_{tabel} = 4,0266$ , hal ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) untuk memprediksi motivasi mengajar guru ( $Y$ ) memberikan kontribusi yang berarti, dan variabel pemberian kompensasi ( $X_2$ ) untuk memprediksi motivasi mengajar guru ( $Y$ ) juga memberikan kontribusi yang berarti.

Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi parsial tersebut adalah berarti, sebab  $p < 0,050$ . Dari koefisien korelasi parsial selanjutnya dicari besarnya kontribusi  $X_1$  terhadap  $Y$  dengan melakukan kontrol secara statistik terhadap  $X_2$  sebesar 45,77%, sedangkan Kontribusi  $X_2$  terhadap  $Y$  dan variabel  $X_1$  dikontrol secara statistik sebesar 50,14%.

#### **Pembahasan Hasil Penelitian**

##### **1. Terdapat hubungan yang berarti antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi mengajar guru**

Dari hasil analisis korelasi antara variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) dengan motivasi mengajar guru ( $Y$ ) didapatkan nilai koefisien korelasi  $r_{y1}$  sebesar 0,5167. Hal ini menunjukkan adanya korelasi yang signifikan. Jadi dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi mengajar guru mempunyai hubungan positif yang signifikan. Hubungan positif menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah itu baik, karena gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah dalam melaksanakan kegiatannya dengan membimbing. Pernyataan di atas didukung oleh Engkoswara (1987) bahwa gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin melakukan kegiatan dalam membimbing, mengarahkan, mempengaruhi, dan menggerakkan para pengikutnya atau bawahannya kepada suatu tujuan tertentu.

##### **2. Terdapat hubungan yang signifikan antara pemberian kompensasi dengan motivasi mengajar guru**

Pemberian kompensasi ternyata dapat membuat guru dalam melaksanakan tugas (mengajar) dengan baik. Hal ini dapat diketahui dari hasil analisis korelasi antara variabel pemberian kompensasi ( $X_2$ ) dengan

motivasi mengajar guru ( $Y$ ) didapatkan nilai koefisien korelasi  $r_{y2}$  sebesar 0,5530, hal ini menunjukkan adanya korelasi yang signifikan. Jadi dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi dengan motivasi mengajar guru mempunyai hubungan positif yang signifikan. Berarti memberikan kompensasi sesuai akan membuat seseorang itu akan melaksanakan tugasnya dengan optimal. Hal ini sependapat dengan Mas'ud (1992) bahwa kompensasi yang diberikan pada karyawan itu sesungguhnya dirancang untuk memenuhi tiga hal pokok yaitu : (1) untuk menarik karyawan yang cakap ke dalam organisasi, (2) untuk memotivasi karyawan agar mencapai prestasi yang unggul, (3) untuk menciptakan masa dinas yang panjang.

##### **3. Terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan pemberian kompensasi secara bersama – sama dengan motivasi mengajar guru**

Dari hasil regresi ganda, didapatkan nilai koefisien korelasi ganda ( $R$ ) antara variabel bebas gaya kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) dan pemberian kompensasi ( $X_2$ ) secara bersama – sama terhadap variabel tingkat motivasi mengajar guru ( $Y$ ) sebesar 0,6718 dengan nilai positif dan nilai  $F_{hit} = 209709$ . Ternyata nilai  $F_{hit} = 209709 >$  nilai  $F_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,05$  (3,1788) maupun  $\alpha = 0,01$  (7,1595), menunjukkan adanya korelasi antara variabel bebas gaya kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) dan pemberian kompensasi ( $X_2$ ) secara bersama – sama terhadap variabel terikat motivasi mengajar guru ( $Y$ ) yang signifikan.

Gaya kepemimpinan kepala sekolah dan pemberian kompensasi, dari analisis regresi sederhana telah menunjukkan hubungan yang signifikan. Demikian juga dengan hasil regresi ganda yang menunjukkan hubungan yang signifikan.

Mengetahui ukuran setiap seorang guru yang memiliki motivasi mengajar, maka sebaiknya kepala sekolah harus ada usaha untuk mewujudkan setiap guru melakukan ukuran – ukuran tersebut, dengan cara menerapkan gaya kepemimpinan dan pemberian kompensasi secara bersama – sama kepada para guru.

#### **Simpulan, Implikasi, dan Saran**

##### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, analisis dan pengujian hipotesis-hipotesis yang ada dalam penelitian ini, maka penulis dapat mengambil beberapa simpulan sebagai berikut :

1. Terdapat hubungan berarti antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi mengajar guru
2. Terdapat hubungan berarti antara pemberian kompensasi dengan motivasi mengajar guru.
3. Terdapat hubungan berarti antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan pemberian kompensasi secara bersama – sama dengan motivasi mengajar guru.

##### **Implikasi Hasil Penelitian**

Implikasi dari hasil penelitian ini, adalah bahwa motivasi mengajar dikalangan guru SMK PAB Deli Serdang secara berarti didukung oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan pemberian kompensasi. Untuk kedepan diharapkan kepada pihak pimpinan agar lebih bijaksana dalam mengambil keputusan atau kebijakan – kebijakan yang mendukung munculnya motivasi mengajar yang berkualitas. Artinya bagaimana kepala sekolah mampu menjadi penggerak untuk menciptakan gaya kepemimpinan yang mendukung terwujudnya motivasi mengajar guru. Denga demikian usaha pimpinan SMK PAB perlu memperhitungkan siapakah yang mampu menjadi kepala sekolah yang dapat

menerapkan gaya kepemimpinan yang mendukung terwujudnya motivasi mengajar guru yang tinggi. Disamping itu, kepala sekolah harus dapat memberikan kompensasi yang layak setelah melaksanakan tugas mengajarnya yang penuh dengan motivasi yang tinggi tersebut.

Pola perekrutan calon kepala sekolah yang dilakukan oleh pihak yayasan PAB, perlu dievaluasi dengan memoertimbangkan kompetensi sebagai kepala sekolah, mampu atau tidak ia menampilkan gaya kepemimpinan yang dapat mendukung terwujudnya motivasi mengajar guru tersebut.

Selanjutnya dengan pemberian kompensasi perlu juga dievaluasi, kepada pihak yayasan SMK PAB agar lebih memberikan perhatian yang khusus kepada para guru yang memiliki prestasi yang baik dalam melaksanakan tugasnya, karena guru yang mempunyai motivasi mengajar yang baik akan meningkatkan kualitas pendidikan yang pada akhinya juga akan memberikan keuntungan pada pihak yayasan.

##### **Saran - saran**

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian, pengujian hipotesis, dan kesimpulan maka diajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi penelitian selanjutnya, dapat melakukan penelitiannya terhadap variabel – variabel yang kemungkinan mempunyai hubungan dengan motivasi mengajar guru yang belum diteliti oleh penulis antara lain : pengetahuan manajemen, kompensasi, koordinasi, pengetahuan tentang perencanaan, lingkungan kerja, budaya kerja, budaya masyarakat, pemberian motivasi, pelaksanaan supervisi, gaya kepemimpinan, pola komunikasi, latar

- belakang pendidikan dan sebagainya.
2. Hasil penelitian ini dapat sebagai bahan pertimbangan bagi pihak yayasan PAB di Deli Serdang dalam usaha meningkatkan motivasi mengajar guru perlu menganalisis dan mengevaluasi gaya kepemimpinan kepala sekolah yang diterapkan, dan pemberian kompensasi pihak yayasan kepada para guru. Disamping itu juga perlu memberikan reward atau penghargaan kepada para guru yang profesional, agar ia lebih profesional dalam melaksanakan tugasnya. Perlu juga dilakukan promosi bagi guru yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi.
  3. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahasan masukan bagi kepala sekolah untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang lebih cenderung melakukan bimbingan dan arahan, menjalin persahabatan, menumbuhkan sikap saling percaya dan menghargai kepada para guru, dan yang harus dilaksanakan juga metode dan prosedural kerja yang organisatoris. Demikian juga dengan pemberian kompensasi, agar diberikan dengan selayak – layaknya serta memperhatikan guru yang memiliki prestasi kerja yang baik.
  4. Kepada para guru harus dapat mewujudkan motivasi mengajar yang baik dengan semangat kerjasama yang baik, sehingga dapat menarik minat pihak yayasan untuk memberikan perhatian yang khusus kepada pemberian kompensasi guru dan gaya kepemimpinan kepala sekolah.
  5. Diharapkan sumbangan dari penelitian ini dapat menambah khasanah pengetahuan tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah, pemberian kompensasi dan motivasi mengajar.

**Daftar Pustaka**

- Amstrong, M (1994). *Managemen Sumber Daya Manusia* Terj. Sofyan Cikmat dan Haryanto. Jakarta : Elex Media Komputindo.
- AM. Sardiman. (1994). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Bafadal, Ibrahim. (1992). *Supervisi Pengajaran, Teori dan Aplikasinya dalam Membina Guru Profesional*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Chot, Ahmad. (2001). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Serta Motivasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada AKPER DEPKES RI Medan*. **Tesis**. Jakarta : STIE Budi Luhur
- Cochran, Willian. G. (19714). *Sampling Techniques*. New Delhi Eastern Private Ltd.
- Davies, Ivor. K (1971). *The Management of Learning*. New York : McGraw Hill Company.
- Darmodiharjo, Darji. (1982) *Peranan Guru dalam meningkatkan Muru Pendidikan dalam Analisis Pendidikan*.
- Dessler, Gary. (1987). *Managemen Personalia*. Terj. Agus Dharmas. SH. Jakarta : Erlangga
- Engkoswara, (1987). *Dasar – dasar Administrasi Pendidikan*. Jakarta : Masdar Maju
- Gibson, James. L. John. M. Ivancevich. Dan James H. Donnelly Jr. (1985), *Organizations behavior, Structure & Process*. Texas : Business Publications Inc.
- Handoko, Hani. T. (1987). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Hasan, Chalidjah. (1994). *Dimensi – dimensi Psikologi Pendidikan*. Surabaya : Al Ikhlas.
- Irianto, Agus. (1988). *Statistik Pendidikan (1)*. Jakarta : Dirjen Dikti.

- Mangkunegara, A. Anwar. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung ; PT. Remaja Rosdakarya.
- Maslow, Abraham. (1994). *Motivasi and Personality*. New York : Harper anf Bross
- Mas'ud, (1992). *Manajemen Personalia*. Terj. Edisi VI. Jakarta :Erlangga.
- McCelland, David. C. (1962). *Businiess Drive and National Achievement*. Harvard Busin\iess review
- Purwadarminta, W.J.S. (1986). *Kamus Umum bahasa Indonesia*. Jakarta : Balai Miffilin Company.
- Rusyan, Tabrani. dkk. (1994). *Pendekatan dalam Proses Belajar Mengajar*. Bandung : remaja Rosdakarya.
- Scoot, W.G. (1962). *Human relation In Management Behavior, Science Approach, Illions*, Homewood.
- Sardiman, (1982). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta : V. Rajawali, *Profesional*. Bandung : Angkasa.
- Sudjana, (1989). *Dasar – dasar Proses belajar Mengajar*. Bandung : Sinar Biru.
- Siagian, Sondang. P. (1989). *Fungsi – fungsi Manajemen*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Stoner, James. A.F. dan R.Edward Freeman. (1992), *Management*. Ner Jersey : Prentice Hall International, Inc.
- Suyoto, Agus. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : IPWI
- Sudjana, (1996). *Metode Statistik*. Bandung : tarsito.
- Santoso, Soengeng. (2000). *Problema pendidikan dan Cara Pemecahannya*. Jakarta: Kreasi Pena Gading.
- Syahril, (2000). Hubungan Antara Pengetahuan Evaluasi Dan Motivai Berprstasi Dengan Kinerja Pimpinan Sekretaris Jendral Depdiknas, **Tesis**. Padang : *Profesional*. Jakarta : Gramendia.
- Sururudi, (2001). Kontribusi Persepsi Tentang Sifak Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kreativitas Terhadap Keberhasilan Tugas Guru Pada SMU Negeri Jambi, *Tesis*. Padang : Program Pasca Sarjana Universitas Negeri Padang.
- Tuckman, Bruce. W. (1972). *Condunting Educational Research*. New York : Horcourt Brace Jovanovich Inc.
- Tery, G.R. (1972). *Principle of Management*. Homewood Illionis. Ricahard D. Irwan Inc.
- Tafsir, Ahmad. (1994). *Ilmu pendidikan dalam Presfektif Islam*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Tilaar, HAR. (1997). *Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Era Globalisasi*. Jakarta, Grasindo.
- Usman, Uzer. (2002). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung : Rosdakarya.
- Winardi, (2000). *Kepemimpinan dalam manajemen*. Jakarta : Rineka Cipta.