

Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan, Kompensasi Dan Kebijakan Karir Terhadap Motivasi Berprestasi Guru Sma Negeri 1 Tinambung Kabupaten Polewali Mandar

Sahabuddin M

¹Manajemen Sumber Daya Manusia Pasca Sarjana STIE Nobel Indonesia

ABSTRAK

Setelah kurang lebih dua bulan melakukan riset terkait Pengaruh Efektifitas, Kepemimpinan, Kompensasi dan Kebijakan Karir Terhadap Motivasi Guru Berprestasi SMA Negeri 1 Tinambung Kabupaten Polewali Mandar” terwujud. Dengan menggunakan pendekatan survey, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Efektifitas, Kepemimpinan, Kompensasi dan Kebijakan Karir secara parsial dan simultan, hingga menemukan variable yang paling dominan berpengaruh terhadap motivasi berprestasi guru SMA Negeri 1 Tinambung Kabupaten Polewali Mandar. Penelitian dilakukan di sekolah SMA Negeri 1 Tinambung Kabupaten Polewali Mandar, dengan waktu selama bulan Oktober sampai November 2019. Metode survey adalah pilihan utama untuk merumuskan beberapa data. seluruh Guru PNS di SMA Negeri 1 Tinambung sebanyak 63 orang, kemudian melengkapi populasi dalam penelitian ini. namun sampel hanya menggunakan sebanyak 35 orang. Analisis Regresi Berganda (Multiple Regression Analysis) serta Apl SPSS IMB 22.0 untuk menganalisa data, yang kemudian ditemukan bahwa penelitian ini ternyata berpengaruh positif dan signifikan untuk Efektifitas, Kepemimpinan, Kompensasi dan Kebijakan Karir secara parsial dan simultan, sekaligus mengungkap salah satu variable bebas yakni kompensasi yang paling dominan terhadap Motivasi guru berprestasi SMA Negeri 1 Tinambung Kabupaten Polewali Mandar.

Kata kunci: Efektivitas, kepemimpinan, kompensasi, kebijakan karir dan guru berprestasi.

PENDAHULUAN

Disiplin pegawai sangat diharapkan oleh organisasi dalam rangka merealisasikan tujuan organisasi, baik tujuan jangka pendek maupun jangka panjang. Dalam kehidupan sehari-hari dikenal dengan disiplin diri, disiplin belajar, dan disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan kemampuan seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Berdasarkan hasil pengamatan awal penelitian di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene, kinerja pegawai belum optimal terlihat dari beberapa indikator, di antaranya : Adanya pegawai dalam melaksanakan tugasnya masih menunda-nunda pekerjaan, padahal harus segera diselesaikan sehingga proses pekerjaan menjadi sering terjadi keterlambatan bahkan dapat mengakibatkan pegawai merasa dirugikan akibat keterlambatan tersebut. Disamping itu, kurangnya tanggung jawab dalam diri pegawai terhadap tugas dan kewajiban karena adanya pegawai yang telah cukup lama pada salah satu unit tertentu sehingga menganggap enteng pekerjaan dan merasa lebih tahu dari yang lain menyebabkan kualitas hasil kerja dicapai menjadi asal-asalan. Diperlukan kerja bersama

secara komprehensif dari semua yang terkait untuk memecahkan masalah yang kompleks dalam pendidikan. Bukan hanya tanggung jawab pemerintah, melainkan keluarga, maupun masyarakatnya. Tanggung jawab itu tidak hanya dalam pendidikan semata, tetapi pembiayaan adalah hal yang utama. Perwujudan manusia Indonesia dapat meningkat melalui tiga jalur sesuai dengan tujuan pendidikan nasional, yakni jalur formal, non formal dan semi formal. Dari tiga jalur itu tersurat dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2013 pada pasal 13 ayat 1 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang diselenggarakan di sekolah-sekolah melalui kegiatan belajar mengajar secara berjenjang dan berkesinambungan. Dengan pemikiran dan tenaga untuk kemudian dapat tercapai pada apa yang direncanakan sebelumnya, demi keterbukaan banyak unsur yang mempengaruhi. Melihat ketangguhannya dalam menghadapi tantangan di masyarakat, ukurannya dari setiap jenjang pada pendidik ketika mampu berhasil melakukan sesuai mekanisme yang ada.

Pendidikan melalui jalur sekolah pada dasarnya tidak boleh lepas dari tujuan pendidikan nasional sebagaimana tersurat pada pasal 3 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2013 tentang Sistem Pendidikan Nasional yaitu : “Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab”. Hasbullah (2015 : 10). Tidak jarang kesiapan peserta didik didapatkan disekolah ketika ingin melanjutkan pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi, juga kemudian mampu beradaptasi dengan masyarakat. Untuk mencapai tujuan semua komponen yang terlibat di sekolah baik secara langsung maupun tidak langsung harus disamakan persepsinya. Keberhasilan dari semua komponen itu yakni pimpinan sekolah atau kepala sekolah, guru, tata usaha, komite sekolah, dan peserta didik, partisipasi komponen-komponen ini begitu menunjukkan tingginya pemahaman pentingnya pendidikan demi kemajuan bangsa, yang pada gilirannya menentukan mutu atau kesempurnaan sekolah. Peran pimpinan dibutuhkan bahkan sangat penting, karena gerak langkah sekolah harus dikendalikan olehnya.

Mulyasa dalam argumennya (2012:126), Kepala sekolah merupakan motor penggerak, penentu arah kebijakan sekolah, yang akan menentukan bagaimana tujuan-tujuan sekolah dan pendidikan pada umumnya direalisasikan. Sehubungan dengan peran kepala sekolah yang strategis, maka diperlukan tiga keterampilan yaitu keterampilan konseptual, keterampilan teknik. Dari keterampilan tersebut mengisyaratkan bahwa seorang kepala sekolah harus mampu : (1) mengelola dan memahami sekolah, (2) bekerja sama dengan orang-orang di lingkungannya, dan (3) memotivasi dan memimpin bawahannya. Kepemimpinan pimpinan atau kepala sekolah yang baik adalah menanamkan sifat bersahabat dan memunculkan suasana yang sejuk bagi bawahan (guru) untuk dapat bekerja dengan nyaman, seperti pada semboyan “Ing Ngarso Sung Tulodho, Ing Madya Mangun Karso, Tut Wuri Handayani” yang diharapkan menjadi perekat pada dirinya.

Kun Nurachadijat, SE (2012:13) menyatakan bahwa “seorang pemimpin yang efektif adalah memiliki hasrat atau kemauan yang kuat sebagai pendorong yang lebih besar dari pada mereka sendiri”. Kepala sekolah sebagai pimpinan di sekolah dituntut memiliki kreatifitas, kepemimpinan motivasi, dan kepemimpinan yang efektif sehingga dapat menggerakkan seluruh guru sesuai peran dan fungsinya secara efektif dan efisien.

Kepemimpinan mempunyai fungsi menggerakkan yang pada hakekatnya merupakan kegiatan manajemen untuk membuat orang lain mau dan suka bekerja. Menggerakkan orang lain memerlukan seni dan kemampuan dalam mempengaruhi sehingga termotivasi untuk berbuat sesuai dengan tujuan organisasi. Dalam rangka menggerakkan orang untuk mencapai tujuan yang diharapkan antara kepala sekolah yang satu dengan kepala sekolah yang lain sangat berbeda.

Munculnya perbedaan dalam menggerakkan ilmiah yang menjadikan motivasi berprestasi guru berbeda-beda. Berdasarkan pengamatan kegiatan sehari-hari guru SMA Negeri 1 Tinambung Kabupaten Polewali Mandar terdapat fenomena sebagai berikut :

- (1).Adanya guru yang bekerja asal bekerja karena prestasi mereka terhadap kepala sekolah yang dianggap kurang transparan dalam pengelolaan sekolah.
- (2).Adanya guru yang terkesan tidak serius dalam bekerja, bermalasan-malasan dan tidak punya target karena persepsinya terhadap kepala sekolah yang dianggap kurang memperhatikan kesejahteraannya.
- (3).Adanya guru yang sering datang terlambat di sekolah untuk mengajar karena merasa kepala sekolah tidak pernah memberi penghargaan pada guru yang rajin dan hukuman pada guru yang malas.

Guru sebagai ujung tombak transformasi nilai pengetahuan dan nilai sikap peserta didik, merupakan komponen penting di sekolah. Sebagai komponen penting di sekolah guru seharusnya memperoleh kenyamanan dalam bekerja. Bentuk kenyamanan itu berupa kepemimpinan kepala sekolah yang memberikan rasa nyaman dalam bekerja, dan kebijakan pemerintah yang memberikan kepastian dalam jenjang karier sehingga meningkatkan motivasi berprestasi, meningkatkan kinerja, yang pada gilirannya berimplikasi pada meningkatnya mutu pendidikan yang salah satu indikatornya adalah meningkatnya prestasi belajar peserta didik.

Kerja guru akan baik jika ada rangsangan yang membangkitkan motivasi, baik motivasi dari dalam maupun motivasi dari luar. Motivasi akan mengarah ke hal yang positif apabila berdampak pada kepuasan guru dan sebaliknya jika mengarah ke hal negatif maka akan berdampak pada ketidakpuasan guru. Motivasi positif merupakan rangsangan yang menyenangkan seperti gaji yang menarik, hadiah dan penghargaan, pangkat dan jabatan, tempat kerja yang menyenangkan, dan fasilitas yang memadai (Soejitno Irmin, 2015:64).Saat ini terdapat kebijakan pemerintah pusat yang dirasa kurang menunjang karier guru yaitu bagi guru yang memiliki golongan IV/a akan mengalami kesulitan untuk mencapai golongan IV/b atau di atasnya. Hal ini disebabkan adanya persyaratan untuk naik pangkat ke IV/b atau pangkat di atasnya guru harus memperoleh angka kredit jabatan guru melalui pengembangan profesi. Demikian juga dengan diterbitkannya Peraturan Bupati Polewali Mandar nomor 13 tahun 2015, khususnya pada bab VII pasal 23 yang mengatur tentang tugas tambahan guru sebagai kepala sekolah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Polewali Mandar, dipandang sebagai kebijakan Pemerintah Kabupaten Polewali Mandar yang kurang menunjang karier guru, sebab guru yang diberhentikan dari tugas tambahan sebagai kepala sekolah dinilai tidak berhasil dalam melaksanakan tugasnya, atau setelah berakhirnya masa tugas sebagai kepala sekolah dikembalikan melaksanakan tugas pada jabatan fungsional guru.

Di pihak lain yaitu guru ada kecenderungan memiliki motivasi berprestasi rendah. Hal ini ditunjukkan dengan sedikitnya guru SMA Negeri 1 Tinambung Kabupaten Polewali Mandar yang mengikuti seleksi bakal calon kepala sekolah yang diselenggarakan oleh Pemerintah Kabupaten Polewali Mandar.Promosi atau kenaikan pangkat sebagai lambang sosial, justru memiliki implikasi yang lebih dominan sebagai

pemenuhan kebutuhan dasar guru disandingkan sekedar masalah ekonomi. Bahkan dalam penelitian yang diungkapkan oleh Aceh Suryadi dan H.R. Tilaar (2014:118) bahwa pengaruh status sosial ekonomi guru lebih tampak didominasi oleh faktor sosial dibandingkan dengan status ekonomi karena variabel besarnya gaji guru yang memberikan efek positif terhadap prestasi belajar tidak di dukung oleh sebagian besar studi yang telah dilakukan di negara-negara yang sedang berkembang, justru besarnya gaji sebagian besar berpengaruh pada faktor pemberi semangat dan komitmen terhadap pekerjaannya. Ini dapat diartikan bahwa status ekonomi tidak begitu penting, sebab bagaimanapun jaminan adanya ketercukupan tidak menjadi jaminan akan mempengaruhi konsentrasi dan pemakaian waktu secara maksimal pada pekerjaannya.

Sondang P. Siagian (2010:169) menyatakan bahwa yang dimaksud dengan promosi ialah apabila seorang pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar pula. Kenaikan pangkat atau promosi bagi guru merupakan penghargaan atau prestasi pekerjaan yang digelutinya. Peluang dalam promosi ini berdampak pada motivasi dalam diri untuk mencapai jenjang karier yang maksimal. Promosi atau kenaikan pangkat adalah bentuk implementasi kemapanan atau kepastian jenjang karier bagi pegawai. Adanya jenjang karier yang pasti, tidak berbelit dan objektif akan memberikan rasa jaminan bagi seorang pegawai dalam bekerja. Pencapaian karier pada tingkat tertentu adalah merupakan hal yang wajar yang diharapkan oleh seorang pegawai. Jika harapan yang ada dirasa sulit untuk didapat maka cenderung berpengaruh dalam kinerjanya karena beranggapan bahwa pengembangan kariernya sulit dilaksanakan.

Berdasarkan Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 025/O/2015 tentang Petunjuk Teknis Ketentuan Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya disebutkan masa kenaikan pangkat guru sebagai berikut :

1. Sekurang-kurangnya telah 2 (dua) tahun dalam pangkat yang dimilikinya, dan selama 2 (dua) tahun terakhir setiap unsur Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) sekurang-kurangnya bernilai baik.
2. Sekurang-kurangnya telah 3 (tiga) tahun dalam pangkat yang dimilikinya, dan selama 2 (dua) tahun terakhir setiap unsur Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) rata-rata bernilai baik dengan ketentuan tidak ada unsur yang bernilai kurang.

Hal lain yang berkaitan dengan masalah guru adalah motivasi berprestasi guru. Tampaknya sulit berharap untuk memperoleh kinerja guru yang baik apabila motivasi berprestasi guru yang baik ditentukan oleh kepuasan kerjanya. Banyak rumusan yang berkaitan dengan masalah motivasi, diantaranya adalah sebagaimana yang diungkapkan Stanton (2011:101) yang mendefinisikan bahwa "A motive is a stimulateve need which a good-oriented individual seeks to satisfy". Motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang sadar atau tidak sadar untuk melakukan tindakan dengan tujuan tertentu (KKBI 2010:593). Menurut Lefton yang dikutip Abdullah Alhadza menyatakan motivasi adalah kondisi internal yang spesifik dan mengarahkan perilaku seseorang ke suatu tujuan. (Alhadza 2012:3). Lefton yang dikutip Abdullah Alhadza mengartikan achievement atau prestasi sebagai kesuksesan setelah didahului oleh suatu usaha. Prestasi merupakan dorongan untuk mengatasi kendala, melaksanakan kekuasaan, berjuang untuk melakukan sesuatu yang sulit sebaik dan secepat mungkin (Alhadza 2012:3).

Mc Clelland yang dikutip Abdullah Alhadza menyimpulkan dari penelitiannya bahwa motivasi berprestasi adalah faktor penting yang menentukan tingkat pertumbuhan masyarakat. Ia menemukan tiga karakteristik umum dari orang yang memiliki motivasi berprestasi yaitu (1) kepiawaian menetapkan tujuan personal yang tinggi secara rasional

dapat dicapai, (2) lebih komit terhadap kepuasan berprestasi secara personal dari dalam dari pada iming-iming hadiah dari luar, (3) keinginan akan umpan balik dari pekerjaannya (Alhadza 2012:4). Dari sebagian defenisi tentang motivasi di atas, terlihat bahwa motivasi berprestasi erat kaitannya dengan proses penggerakan manusia ke arah tujuan tertentu, diantaranya untuk mencapai kepuasan kerja. Kepuasan kerja erat kaitannya dengan cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun negatif tentang pekerjaannya. Cara pandang ini bisa bersifat internal-internal maupun internal-eksternal pada suatu organisasi kerja, yang biasanya menyangkut pada dua unsur pokok yaitu masalah ekonomi dan beban kerja. Ditarik dari teori Maslow tentang hierarki kebutuhan dasar manusia, maka motivasi manusia akan makin bertambah manakala kebutuhan sebelumnya (pada hierarki di bawahnya) telah terpuaskan. Hal ini dapat ditarik benang merahnya sebagai berikut :

(1). Bahwa apabila kebutuhan pada tingkat di bawahnya belum terpuaskan ia belum beranjak untuk mencapai tingkat kebutuhan di atasnya, bahkan bisa jadi ia akan mempertahankan atau malah menghentikan tingkah lakunya.

(2). Bahwa apabila manusia telah mencapai tingkat pemuasan kebutuhan di satu tingkat ia akan termotivasi untuk mencapai tingkat pemuasan pada kebutuhan di atasnya.

Namun demikian dalam teori motivasi ERG (Existence, Relatedness, dan Growth) dari Adelfer, bahwa apabila motivasi untuk mencapai kebutuhan di atasnya tidak mendapatkan pemuasan maka akan mengalami penurunan, dengan kata lain proses frustrasi terjadi atau dapat pula ia akan memuaskan pada apa yang telah dicapai ditingkat sebelumnya. Harus diperhatikan bahwa cara pemuasan tersebut dapat bersifat destruktif bagi individu yang lain maupun dalam organisasi secara keseluruhan, sebagai misal ia akan memuaskan diri dengan mangkir dari kerja, bekerja sesuka hati, dan sifat destruktif yang lain.

Pendidikan adalah usaha sadar yang dengan sengaja dirancang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pendidikan bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Salah satu usaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia ialah melalui proses pembelajaran di sekolah. Dalam usaha meningkatkan kualitas sumber daya manusia, guru merupakan komponen yang harus dibina dan dikembangkan terus menerus. Status guru mempunyai implikasi terhadap peran dan fungsi yang menjadi tanggung jawabnya. Guru memiliki satu kesatuan peran dan fungsi yang tidak terpisahkan, antara kemampuan mendidik, membimbing, mengajar, dan melatih. Oleh karena itu guru harus memiliki motivasi berprestasi, artinya guru harus memiliki keinginan yang kuat untuk mencapai keberhasilan dalam pekerjaan yang ditandai dengan upaya aktualisasi diri, kepedulian pada keunggulan, dan pelaksanaan tugas yang optimal berdasarkan perhitungan yang rasional. Indikator dari aktualisasi diri adalah dedikasi, bertanggung jawab, independensi, percaya diri, dan kepuasan pribadi. Sikap kurang tanggapnya instansi terkait terhadap nasib guru dapat menyebabkan rendahnya motivasi berprestasi guru. Pengamatan di lapangan menunjukkan adanya beberapa faktor yang dapat di duga menjadi penyebab rendahnya motivasi berprestasi guru SMA Negeri 1 Tinambung Kabupaten Polewali Mandar antara lain :

1. Gaji guru rata-rata rendah dan belum memadai, akibatnya guru mencari alternatif sumber penghasilan lain, hal ini disebabkan tunjangan fungsional guru relatif lebih rendah dari pada tunjangan fungsional jabatan lainnya;

2. Kejenuhan birokrasi mengurus pindah tugas, terutama bagi guru-guru yang ditugaskan pada sekolah-sekolah yang lokasinya jauh dari tempat tinggal;

3. Peluang guru untuk peningkatan karier lebih kecil, terutama untuk naik golongan dan ruang dari IV/a golongan dan ruang IV/b;
4. Kecenderungan mengambil kredit cicilan uang di bank sehingga gaji yang belum diterima tiap bulannya relatif kecil, hal ini disebabkan karena guru dengan penghasilan yang kecil sementara kebutuhan yang diperlukan banyak seperti untuk pengadaan rumah atau kendaraan;
5. Kepemimpinan kepala sekolah yang tidak bisa diteladani atau dijadikan panutan.

Pemerintah sebagai pengambil kebijakan ke depan diharapkan lebih responsif terhadap aspirasi dan nasib guru dengan :

- (1). Meningkatkan kesejahteraan guru dengan menaikkan tunjangan fungsional guru dan tunjangan lainnya;
- (2). Penyegaran tempat tugas mengajar bagi guru yang sudah lebih 10 tahun ditempat tertentu perlu dikaji ulang;
- (3). Meningkatkan kinerja guru, peningkatan profesionalisme guru, dan kompetensi (kewenangan) guru;
- (4). Kepala sekolah sebagai penanggung jawab utama penyelenggara pendidikan di sekolah dapat meningkatkan kinerjanya, serta tauladan bagi guru, dan guru pun menjadi panutan bagi siswa dan juga masyarakat.

Dalam berprestasi guru hal-hal yang mungkin bisa dimengerti jika kompensasi diterapkan oleh pimpinan di sekolah, sebagaimana yang diterapkan dalam sebuah perusahaan bahwa lembaga atau institusi setiap kebijakan pimpinan, dalam hal ini kompensasi atau balas jasa adalah sesuatu yang sangat penting, karena hak ini merupakan tujuan utama bagi karyawan untuk bersedia bekerja giat dan bekerja semangat. Boleh jadi penerapan ini dapat saja bermanfaat bagi guru yang selama ini hanya mengharapkan upah mutlak dari pemerintah terkait. Masalah tersebut diatas, dalam rangka ikut berpartisipasi meningkatkan mutu pendidikan di SMA, khususnya dalam rangka meningkatkan motivasi berprestasi guru SMA Negeri 1 Tinambung Kabupaten Polewali Mandar melalui peningkatan efektivitas kepemimpinan dan kebijakan, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai hubungan efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dan kebijakan karier dengan motivasi berprestasi guru SMA Negeri 1 Tinambung Kabupaten Polewali Mandar.

“Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan, Kompensasi dan Kebijakan Karir Terhadap Motivasi Berprestasi Guru SMA Negeri 1 Tinambung Kabupaten Polewali Mandar”.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Singarimbun, 2012). Survey merupakan studi yang bersifat kuantitatif yang digunakan untuk meneliti gejala suatu kelompok atau perilaku individu. Penelitian survey dapat digunakan untuk maksud penjajakan (eksploratif), menguraikan (deskriptif), dan penjelasan (eksplanatory) yaitu untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesa, evaluasi, prediksi atau meramalkan kejadian tertentu di masa yang akan datang, penelitian operasional dan pengembangan indikator-indikator sosial. Beberapa peneliti terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Beberapa peneliti terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Mardiyono (2011) melakukan penelitian di SMU Negeri Demak dan menyimpulkan terdapat hubungan supervisi kunjungan kelas dan etos kerja guru dengan kualitas pengajaran. Semakin kegiatan supervisi dilaksanakan secara profesional oleh kepala sekolah, dan etos kerja yang baik akan meningkatkan kualitas pengajaran yang dilakukan oleh guru-guru. Dan penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa peran supervisi yang dilaksanakan secara profesional akan dapat meningkatkan kualitas pengajaran yang dilakukan oleh guru.

Penelitian yang dilakukan Widagdo (2012) menyimpulkan adanya hubungan antara kedemokratisan, disiplin kerja dan kemampuan kepala sekolah dalam melaksanakan supervisi. Penelitian tersebut dilaksanakan di SD Negeri di Kecamatan Semarang Selatan. Penelitian ini juga menyimpulkan bahwa supervisi kepala sekolah memegang peranan yang sangat penting dalam proses pembelajaran di sekolah. ▸

Penelitian Puspowati (2013) semakin menegaskan bahwa ada hubungan yang signifikan antara supervisi kunjungan kelas yang dilakukan kepala sekolah dengan kinerja guru-guru di Kecamatan Semarang Barat.

Mulyadi (2015) dalam hasil penelitiannya bahwa pimpinan sekolah dominan menerapkan gaya kepemimpinan transformatif, gaya ini mampu meningkatkan kinerja guru dengan rapat koordinasi, memberi arahan dan bimbingan dalam melaksanakan tugasnya, sementara hambatan yang dihadapi, minimnya fasilitas sarana dan prasarana sekolah yang belum memadai.

Wahyuningsih (2018) meneliti di SMK Muhammadiyah 02 Bandar Lampung, menunjukkan bahwa pimpinan sekolah dalam meningkatkan kinerja guru sudah baik, sebab dari 8 indikator lalu hanya 6 yang terlaksana sedangkan 2 lainnya belum terlaksana. Adapun indikatornya, antara lain : Pemberian motivasi semangat kerja, pembinaan disiplin, memberi konsultasi, memberikan penghargaan, melakukan kunjungan kelas, menunjukkan sikap dan perilaku teladan membangun kerja aktif dan kreatif, mengembangkan profesi guru. Sedangkan untuk kinerja gurupun sudah cukup baik, sebab dari 6 indikator ada 4 yang sudah terlaksana dan 2 indikator yang belum terlaksana dengan maksimal. Adapun indikatornya adalah menyusun rencana pembelajaran, mengelola kegiatan pembelajaran, mengadakan hubungan interpersonal, melakukan penilaian, melakukan tindak lanjut hasil penilaian, menguasai kajian akademik.

Dengan demikian wahyuningsih mampu menyimpulkan bahwa pimpinan sekolah dalam meningkatkan kinerja gurupun sudah memberikan kontribusi yang baik terhadap kemajuan kualitas pembelajaran sehingga dapat mendorong mutu pendidikan dimana kinerja para tenaga pendidik merupakan kunci keberhasilan dalam dunia pendidikan. Dari daftar penelitian terdahulu yang sempat dituturkan di atas telah dianalisis bahwa kemampuan pimpinan dalam mengelola sekolah tergantung pada metode yang dilakukan dan budaya organisasi di sekolah masing-masing. Sebab masing-masing sekolah berbeda situasi yang ada, termasuk sekolah yang menjadi wilayah penelitian kali ini yakni SMA Negeri 1 Tinambung Kabupaten Polewali Mandar.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Hipotesis

a. Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

Untuk menguji variabel secara parsial atau sendiri-sendiri variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dapat digunakan uji t. Ini dapat dilihat dalam hasil analisa pengolahan data yang tertuang dalam Tabel 1 berikut :

Model	t hitung	Sig
X1	2,076	0,043
X2	2,750	0,008
X3	2,407	0,020

Sumber : Data Diolah, 2019

Adapun hasil uji t masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut :

Pengaruh disiplin (X1) terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene (Y)

Merumuskan hipotesis

H₀ : $b_1 = 0$, artinya X1 secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel disiplin terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene.

H₁ : $b_1 \neq 0$, artinya X1 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel disiplin terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene.

Menghitung nilai t test

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji diketahui bahwa nilai thitung variabel disiplin sebesar 2,076 dengan tingkat signifikan sebesar 0,043.

Kriteria penerimaan

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas (n-k-1) = 52. yang ditentukan t tabel sebesar 2,006.

Membandingkan nilai thitung dengan nilai ttabel

Oleh karena thitung sebesar 2,076. lebih besar dibandingkan dengan t tabel sebesar 2,006 yang berarti variable disiplin signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene.

Pengaruh semangat kerja (X2) terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene (Y)

Merumuskan hipotesis

H₀ : $b_2 = 0$, artinya X₂ secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel semangat kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene.

H₁ : $b_2 \neq 0$, artinya X₂ secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel semangat kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene.

Menghitung nilai t test

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji diketahui bahwa nilai thitung variabel semangat kerja sebesar 2,750 dengan tingkat signifikan sebesar 0,008

Kriteria penerimaan

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas (n-k-1) = 52 yang ditentukan t tabel sebesar 2,006

Membandingkan nilai thitung dengan nilai ttabel

Oleh karena thitung sebesar 2,750 lebih besar dibandingkan dengan t tabel sebesar 2,006 yang berarti variabel semangat kerja signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene. Pengaruh motivasi kerja (X3) terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene (Y)

Merumuskan hipotesis

H₀ : $b_3 = 0$, artinya X₃ secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene. H₁ : $b_3 \neq 0$, artinya X₃ secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene.

Menghitung nilai t test

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji diketahui bahwa nilai thitung variabel motivasi kerja sebesar 2,407 dengan tingkat signifikan sebesar 0,020

Kriteria penerimaan

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-k-1) = 52$ yang ditentukan t tabel sebesar 2,006

Membandingkan nilai thitung dengan nilai ttabel

Oleh karena thitung sebesar 2,470 lebih besar dibandingkan dengan t tabel sebesar 2,006 yang berarti variabel motivasi kerja signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene.

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data maka diketahui bahwa ketiga variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene dengan ringkasan sebagai berikut :

Variabel disiplin (X1) dengan nilai thitung $2,076 > t$ tabel 2,006

Variabel semangat kerja (X2) dengan nilai thitung $2,750 > t$ tabel 2,006

Variabel motivasi kerja (X3) dengan nilai thitung $2,470 > t$ tabel 2,006

b. Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

Uji F berfungsi untuk menguji variabel disiplin, semangat kerja dan motivasi kerja, apakah dari ketiga variabel yang diteliti mempengaruhi secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene. Analisa dilakukan dengan menggunakan alat bantu program pengolahan data yang dapat dijelaskan dalam Tabel 5.14. berikut :

Tabel 2 Hasil Uji F

Model	Sumof squares	Df	F	Sig
Regression	98,116	3	12.496	0,000
Residual	136,098	52		
Total	234,214	55		

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil perhitungan yang dituangkan dalam tabel di atas, maka dapat dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut :

Merumuskan Hipotesis

H0 : $b_i = 0$, artinya variabel independen (X) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

H1 : $b_i \neq 0$, variabel independen (X) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y)..

Menghitung nilai Fhitung

Berdasarkan hasil analisa data SPSS diketahui Fhitung sebesar 12,49 dengan signifikan 0,000.

Menentukan kriteria penerimaan

Tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini adalah = 0,05 atau dengan interval keyakinan sebesar 95% dengan $df (n-k) = 53$ dan ditentukan nilai Ftabel = 2,78

Membandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel

Oleh karena nilai Fhitung sebesar 12,49, berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi disiplin, semangat kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene bisa dikatakan signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil Fhitung = 12,49 lebih besar dari F tabel = 2,78 atau bisa dikatakan Ho ditolak dan Ha diterima.

c. Uji Determinasi (R²)

Uji beta yaitu untuk menguji variabel-variabel bebas/independen (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat/independen (Y) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standardized tertinggi. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Hasil Uji Beta

Model	Beta	Sig
Constanta		
X1	0,233	0,043
X2	0,345	0,008
X3	0,287	0,020

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi disiplin, semangat kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene adalah variabel motivasi kerja (X3). Penelitian ini juga menemukan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R square) dan dapat dilihat pada tabel berikut :

Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square
1	0,647	0,419

Sumber : Data Diolah, 2019

Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,647 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas/independen (X) yang meliputi disiplin, semangat kerja dan motivasi kerja mempunyai kontribusi terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene sebesar 64,7%, sedangkan sisanya sebesar 41,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini

Pembahasan Hasil Penelitian

Pada bagian ini akan dipaparkan pembahasan mengenai hasil penelitian sebagai berikut:

Pengaruh disiplin terhadap Kinerja.

Berdasarkan hasil hipotesis penelitian diperoleh bahwa disiplin (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), berpengaruh signifikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,260 sebab disiplin adalah salah satu bagian yang dibutuhkan untuk menghasilkan kinerja yang baik didalam diri seorang pegawai selain itu juga mampu meningkatkan kinerja Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh pimpinan maupun organisasi. Jika disiplin mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,260 dengan asumsi variabel independen lainnya nilainya tetap.

Pengaruh Semangat kerja terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan hasil hipotesis penelitian diperoleh bahwa variabel semangat kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), berpengaruh signifikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,400, dengan adanya semangat kerja dalam diri pegawai berarti Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene

telah memberikan bagian yang terpenting pada diri pegawai dalam suasana yang menyenangkan untuk mengimplementasikan kemampuan yang dimiliki terhadap pekerjaannya. Jadi jika semangat kerja mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,400 dengan asumsi variabel independen lainnya nilainya tetap.

Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan hasil hipotesis penelitian diperoleh bahwa motivasi kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,270 menunjukkan bahwa Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene. Hasil penelitian dapat dibuktikan melalui analisis uji t yang menunjukkan nilai t hitung $>$ nilai t tabel 2,407 dan tingkat signifikansi 0,020. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H0 ditolak dan H1 diterima untuk variabel motivasi kerja.

Hasil penelitian dapat dibuktikan melalui analisis uji t yang menunjukkan nilai t hitung 3,303 $>$ nilai t tabel 2,062 dan tingkat signifikansi 0,000. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H0 ditolak dan H1 diterima untuk variabel motivasi kerja, dengan demikian maka secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan dan merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang sangat menunjang segala aktifitas pegawai dengan penuh kesadaran dalam mengembangkan tenaga dan pikirannya secara maksimal untuk mendukung tujuan organisasi. Dengan demikian Pimpinan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene perlu memperbaiki motivasi kerja organisasi agar suasana kerja menjadi lebih menyenangkan serta menambah semangat dalam bekerja, sehingga aktifitas kerja menjadi lancar dan mendapatkan hasil yang optimal.

Pengaruh Disiplin, Semangat kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan hasil penelitian bahwa secara serempak seluruh variabel bebas: disiplin (X1), semangat kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Secara parsial masing-masing variabel bebas: disiplin (X1), semangat kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Variabel motivasi kerja berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja pegawai, dengan demikian pihak Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene harus lebih memperhatikan variabel motivasi kerja pegawai sebab sangat berperan dalam mempengaruhi seluruh kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene.

Berdasarkan hipotesis penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin, semangat kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene. Hasil penelitian dapat dibuktikan berdasarkan hasil hipotesis penelitian yaitu: diperoleh nilai konstanta kinerja pegawai pada model regresi sebesar 1,364 artinya jika nilai variabel bebas (X) nilainya 0 maka variabel terikat (Y) nilainya sebesar 1,364. Koefisien regresi masing-masing variabel bebas (X) bernilai positif artinya terdapat hubungan yang berpengaruh positif, jika masing-masing variabel bebas (X) mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka

variabel terikat (Y) akan mengalami peningkatan sebesar nilai koefisien masing-masing variabel bebas (X).

Kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai pada suatu organisasi atau organisasi sebagai tolak ukur untuk menilai kemampuan pegawai tersebut. Peningkatan kinerja pegawai menjadi faktor yang sangat penting bagi tercapainya visi sebuah organisasi. Kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari hasil suatu hasil kerja (output) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.

Berdasarkan hasil penelitian Koefisien Determinasi (R^2) diperoleh nilai sebesar 0,385 (38.5%) dapat diartikan bahwa variasi variabel bebas yang digunakan dalam model (disiplin, semangat kerja dan motivasi kerja) mampu menjelaskan sebesar 61.5% terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Berarti terdapat hubungan yang kuat antara variabel bebas terhadap variabel terikat, hal ini dapat dibuktikan dengan nilai R sebesar 0.647 (64,7%)

Variabel yang Paling Dominan berpengaruh terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi disiplin, semangat kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene adalah variabel semangat kerja (X3). Di sekolah, peserta didik disiapkan agar dapat melanjutkan pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi dan dapat beradaptasi dengan masyarakat. Untuk mencapai tujuan semua komponen yang terlibat di sekolah baik secara langsung maupun tidak langsung harus disamakan persepsinya.

Keberhasilan sekolah dalam mengantar peserta didik tidak bisa lepas dan semua komponen yang terkait dalam sekolah yaitu kepala sekolah, guru, tata usaha, komite sekolah, dan peserta didik. Tingginya partisipasi komponen-komponen ini menunjukkan tingginya pemahaman pentingnya pendidikan demi kemajuan bangsa yang pada gilirannya menentukan mutu sekolah.

Untuk meningkatkan mutu sekolah maka peran kepala sekolah sangat penting, karena gerak langkah sekolah harus dikendalikan oleh kepala sekolah.

Menurut Mulyasa (2012:126), Kepala sekolah merupakan motor penggerak, penentu arah kebijakan sekolah, yang akan menentukan bagaimana tujuan-tujuan sekolah dan pendidikan pada umumnya direalisasikan. Sehubungan dengan peran kepala sekolah yang strategis, maka diperlukan tiga keterampilan yaitu keterampilan konseptual, keterampilan manusiawi, dan keterampilan teknik. Dan ketiga keterampilan tersebut mengisyaratkan bahwa seorang kepala sekolah harus mampu : (1) mengelola dan memahami sekolah, (2) bekerja sama dengan orang-orang di lingkungannya, dan (3) memotivasi dan memimpin bawahannya.

1. Diduga efektivitas kepemimpinan, kompensasi dan kebijakan karir berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap motivasi berprestasi guru SMA Negeri 1 Tinambung Kabupaten Polewali Mandar.
2. Diduga Efektivitas kepemimpinan, kompensasi dan Kebijakan karir berpengaruh positif secara simultan terhadap motivasi berprestasi guru SMA Negeri 1 Tinambung Kabupaten Polewali Mandar.
3. Diduga Kompensasi berpengaruh terhadap efektivitas kepemimpinan di sekolah SMA negeri 1 Tinambung Kabupaten Polewali Mandar
4. Diduga Kompensasi berpengaruh terhadap variabel kebijakan karir di SMA negeri 1 Tinambung Kabupaten Polewali Mandar
5. Diduga Kebijakan karir yang paling berpengaruh dominan terhadap motivasi berprestasi guru SMA Negeri 1 Tinambung Kabupaten Polewali Mandar.

SMA Negeri 1 Tinambung.

Sebuah lembaga pendidikan berpredikat sekolah menengah atas, yang bertempat di kecamatan Balanipa kabupaten Polewali Mandar, jalan poros Majene-Balanipa RT.1.RW.1 Provinsi Sulawesi Barat- Indonesia, dengan posisi geografis -3.5015-Lintang dan 119.0369 Bujur Dibawa naungan pemerintah daerah dengan sk pendirian 0220/O/1981-Luas Tanah Milik (m²) 8735, Nomor Telepon dan Nomor Fax 082320925258, Email : sman01tinambung@gmail.com, Website : <http://smantinambung.sch.id>, NSS : 3011192004007, NPSN : 4060065

Aktif sebagai pencetak generasi yang mengemban Visi : Unggul Dalam Prestasi Akademik dan Non Akademik pada indikator manajemen organisasi sekolah, kualitas pelayanan, pembelajaran dan penilaian prolehan ujian nasional, prestasi akademik dan non akademik peserta didik, terwujudnya prinsip keteladanan dalam pengamalan ajaran agama, pembinaan karakter, pengembangan budaya, dan peduli lingkungan. Dalam perjalanan selanjutnya SMA Negeri 1 Tinambung mengembangkan Misi dengan optimalisasi efektivitas pelaksanaan PBM melalui pendekatan manusiawi dan kasih sayang, pemenuhan sarana dan prasarana sekolah, etos dan kinerja tenaga Pendidikan dan kependidikan secara nasional dan proporsional, pengembangan life-skill keterampilan, seni dan budaya , olah raga melalui ekstrakurikuler, pelaksanaan penghayatan dan pengamalan nilai-nilai budaya serta social, hubungan silaturahmi dikalangan guru, siswa dan civitas akademika yang pada intinya mengacu pada tujuan mencerdaskan kehidupan bangsa.

Diantara upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan sekolah adalah pembenahan manajemen Sekolah, sebab tingkat kemajuan suatu lembaga pendidikan sangat ditentukan oleh sejauh mana tingkat kemajuan manajemen dan administrasi pendidikannya. Dalam konteks pengembangan manajemen penyelenggara pendidikan harus selalu di dasarkan pada beberapa aspek antara lain : Pertama: Visi dan karakteristik manajemen Sekolah yang meliputi efisien dan efektif, Transparansi dan Demokratis, peningkatan kualitas, dedikatif suatu bermoral dan beretika. Kedua: Kompetensi dan profesionalisme yang merupakan syarat utama keberhasilan seorang pemimpin dalam menjalankan tugas dan

mengemban tanggung jawab. Seseorang dapat melaksanakan tugas secara profesional jika memiliki kompetensi tertentu sesuai bidang tugas yang dijalani. Terwujudnya kompetensi disebabkan oleh perpaduan kemampuan intelektual, pengetahuan dan skill yang terintegrasi dalam pribadi seseorang. Ketiga Kepemimpinan yang memberikan deskripsi tentang orang dengan sejumlah peran dan kesan power sekaligus sebagai petinggi dalam suatu organisasi. Keempat Kepemimpinan konstruktif yang berorientasi pada upaya menciptakan kohesi keterlibatan seluruh komponen dengan merinci area kerja seperti membagi job, meningkatkan komitmen sekolah untuk terus belajar dan tumbuh dalam keterampilan dan pengetahuan, memberikan peluang peran dan partisipasi yang leluasa bagi guru serta mendistribusikan penghargaan. Kelima : kompetensi dasar guru yang diperolehnya melalui pendidikan atau latihan. Keenam : kompetensi dasar kepala sekolah untuk menjamin profesionalisme dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mewujudkan sekolah unggul dan mandiri dan, ketujuh, pengelolaan administrasi yang merupakan segenap proses pergerakan dan pengintegrasian segala sesuatu baik personal, spritual maupun material yang ada kaitannya dengan pencapaian tujuan pendidikan.

KESIMPULAN

1. Pengujian secara parsial dilihat nilai t_{bjg} variabel efektivitas kepemimpinan yaitu $0,404 < t_1 (2,042)$ dengan tingkat signifikansi 0.000. Artinya efektivitas kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi berprestasi guru pada SMA Negeri 1 Tinambung Kabupaten Polewali Mandar, sehingga semakin berkurang efektivitas kepemimpinan disekolah, maka guru akan tetap pada tingkatan tidak termotivasi dalam motivasi berprestasi guru.

2. Pengujian secara parsial dilihat nilai t_{jg} variabel kebijakan karir adalah $0,874 < t_{tabel} (2,042)$. dengan tingkat signifikansi 0.000. Artinya kebijakan karir juga tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi berprestasi guru pada SMA Negeri 1 Tinambung Kabupaten Polewali Mandar, sehingga semakin berkurang kebijakan karir guru akan pula tetap pada tingkatan tidak termotivasi dalm meningkatkan motivasi berprestasi guru..Pengujian secara parsial dilihat nilai t_{jg} variabel kompensasi adalah $1,592 < t_{tabel} (2,042)$. dengan tingkat signifikansi 0.000. Artinya kompensasi juga tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi berprestasi guru pada SMA Negeri 1 Tinambung Kabupaten Polewali Mandar, sehingga semakin tidak ada kompensasi, guru tetap tidak termotivasi dalam meningkatkan motivasi berprestasi guru.

3. Pengaruh efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dan kebijakan karir secara bersama-sama terhadap motivasi berprestasi guru, dapat diuji dengan nilai F. Nilai Fiiij sebesar 1.974 dan tingkat signifikan F adalah 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan (secara bersama-sama) antara efektivitas kepemimpinan kompensasi dan kebijakan karir terhadap motivasi berprestasi guru pada SMA Negen 1 Tinambung Kabupaten Polewali Mandar. Jadi secara parsial menunjukkan tak ada pengaruhnya sedangkan jika Bersama-sama atau simultan menunjukkan adanya pengaruh signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aritonang, Keke T. 2015. Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK PENABUR Jakarta (Tesis).
- Alhadza, Abdullah. 2012. Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Perilaku Komunikasi antara Pribadi terhadap Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah (Survey terhadap Kepala SLTP di Sulawesi Tenggara).
- Aplikasi. alih bahasa H. Pujaatmaka, edisi Kedelapan. Jakarta: Prenhallindo.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, M. 2014. Psikologi Industri. Yogyakarta:Liberty.
- Basalamah, M. S. A., & As'ad, A. (2021). The Role of Work Motivation and Work Environment in Improving Job Satisfaction. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1 (2), 94-103.
- Carlaw, Deming & Friedman. 2013. *Managing & Motivating Contact Center Employees*. USA: he McGraw-Hill Companies.
- Danim, Sudarwan. 2014. Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Davis, K. 2010. *Human Behavior at Work*. New York: McGraw-Hill Publishing Company Ltd.
- Depdiknas. 2000. Rambu-Rambu Penilaian Kinerja Sekolah (SLTP dan SMU Jakarta: Depdiknas RI.
- Dessler, Garry. 2010. *Human Resource Management*. New Jersey: Prentice-Hall Inc.
- Dito, Anoki Herdian. 2010. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. Semarang: Universitas Diponegoro. Skripsi tidak dipublikasikan.
- Echdar Saban. 2017. *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis*. Penerbit Galia -Indonesia, Warung Nangka Ciawi-Bogor : 16720
- Fathoni, Abdurrahmat. 2011. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2010. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Ghozali, Imam. 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketiga. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, Cardoso. Faustino. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi. Gunung Agung.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi (BPFE).
- Haryono. 2009. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Motivasi Kerja (Studi Pada Pegawai Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan Kabupaten Batang. Program Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Stikubank Semarang. Tesis tidak dipublikasikan.
- Hasan, Dede. 2012. Kemampuan Manajerial Pimpinan dalam Memotivasi dan Mendisiplinkan Pegawai dikaitkan dengan Produktivitas Kerja. Bandung: PPs UPI. Tesis tidak dipublikasikan.
- Hasibuan, M.S.P. 2011. *Manajemen, Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta:
- Hasibuan, Malayu S.P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hernowo, Narmodo. 2013. Pengaruh Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri. *Journal Daya Saing*, Diakses Desember 2018.
- Imatama. 2011. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lembaga Pendidikan Perkebunan. *Jurnal Manajemen & Bisnis*. Implementasi. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Irawan, Prasetya, Suciati, dan Wardani. 2012. Teori Belajar, Motivasi, dan Mengajar. Jakarta: PAU-PPAI Universitas Terbuka. Ketramampilan
- Irmin, Soejino. 2015. Mengelola Potensi dan Motivasi Bawahan. Bandung: Seyma Media. Jakarta: Depdiknas RI.
- Jumady, E., & Lilla, L. (2021). Antecedent and Consequence the Human Resources Management Factors on Civil Servant Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1 (2), 104-116.
- Kessi, A. M. P., Suwardi, W. Z., Mukhtar, A., Asmawiyah, A., & AR, D. P. (2022). Islamic Leadership, Emotional Intelligence, and Spiritual Intelligence on Passion of Work and Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 15-26.
- Malthis, Robert L dan John H. Jackson. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku I. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara A.A. Anwar Prabu. 2015. Perilaku Dan Budaya Organisasi. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkuprawira, Sjafrri. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Cetakan Kedua. Jakarta: PT. Ghalia Indonesia.
- Moekijat. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Mandar Maju.
- Moekijat. 2011 Dasar-Dasar Motivasi. Bandung : Pionir Jaya.
- Mondy, R Wayne. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Mulyasa, E. 2012. Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi, dan Nainggolan, H. 2012 Pembinaan Pegawai Negeri Sipil Jakarta: Depdikbud.
- Nawawi, H. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nawawi, Hadari. 2011. Kepemimpinan yang Efektif Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Nitisemito, Alex S. 2015. Manajemen Personalia-Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Ghalia.
- Nurachdijat, Kun dan Doni Ahmad Fauzi. 2011. Membangun Motivasi Kepemimpinan. Jakarta: Edsa Mahkota.
- Nurlina, N. (2022). Examining Linkage Between Transactional Leadership, Organizational Culture, Commitment and Compensation on Work Satisfaction and Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(2), 108-122.
- Panggabean, Mutiara S. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Pattanayak, B. 2012. Human Resources Management. New Delhi: Printice-Hall of India.
- Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa. 2010. Kamus Besar Bahasa Indonesia. Jakarta: Balai Pustaka.
- Pidarta, Made. 2012. Landasan Kependidikan. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Prihernadi, Hendi. 2012. Pengaruh Persepsi Jenjang Karier dan Kepuasan Kerja dengan Motivasi Berprestasi Guru Agama SD di Kabupaten Polewali Mandar. Tesis. Semarang: PPS UNNES.
- Rivai, Veithzal. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Dari Teori ke Praktek. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P. 2013. Perilaku Organisasi. Edisi Indonesia. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen, P. 2011. Perilaku Organisasi—Konsep, Kontroversi dan
- Salusu, J. 2011. Pengamb Elan Keputusan Stratejik untuk Organisasi Publik dan Organisasi non Profit. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Santoso, Singgih. 2012. SPSS versi 10 Mengolah Data Secara Profesional. Jakarta: PT Elex Media Koputindo.
- Saydam, Gouzali. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia: suatu Pendekatan Mikro. Jakarta: Djambatan.
- Sedarmayanti Hj. 2017. Perencanaan dan Pengembangan Sumber daya Manusia “ Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktifitas Kerja” oleh PT. Refika Aditama : Bandung

- Siagian, Sondang P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P. 2014. Teori Motivasi dan Aplikasinya. Jakarta: Rineka Cipta.
- Simamora, Henry. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Singodimedjo, Markum. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: SMMAS.
- Sirait, Justine T. 2011. Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Jakarta: Grasindo.
- Sofyandi, Herman. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sudita, I Nyoman. 2010. Perilaku Keorganisasian, Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.
- Sudjana, Nana. 2014. Metode Penelitian. Bandung: Tarsito
- Sugiyono. 2013. Statistika untuk Penelitian. Bandung: CV Alfabeta
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Bisnis. Cetakan Keempat. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suparlan. 2011. Guru sebagai Profesi. Yogyakarta: Hikayat
- Suplera, Lidya J. 2011. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi terhadap Kinerja melalui Semangat Kerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di Kota Manado. Jember: Universitas Jember. Tesis tidak dipublikasikan.
- Surachmad, Winarno. 2013. Penelitian Ilmiah Dasar, Metoda, Teknik. Bandung : Tarsito.
- Suryadi, Ace dan H.R. Tilaar. 2014. Analisis Kebyakan Pendidikan, Suatu Pengantar. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sutrisno, Edy. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana. Tohardi, Ahmad. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Gramedia.
- Sutrisno, Hadi. 2014. Metodologi Research. Metodologi Research. Yogyakarta: Yayasan Penerbitan Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada.
- Timpe, A Dale, 2011. Leadership (Kepemimpinan) alih bahasa Susanto budhidarmo. Jakarta: PT Elex Media Komputindo Gramedia.
- Tiro, Sukarna. 2012. Pengembangan Instrumen Pengumpulan Data Penelitian. Makassar : Andira Publisher.
- Umar, Husein. 2013. Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Usman, Husaini dan Purnomo Setadiy Akbar. 2010. Pengantar Statistika, Jakarta : Bumi Aksara.
- Usmara, A. 2011. Motivasi Kerja, Proses, Teori, dan Parktek. Yogyakarta: Amara Books.
- Wibowo. 2012. Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Winardi, J. 2014. Manajemen Perilaku Organisasi. Bandung: Kencana.
- Winardi. 2014. Asas-asas Manajemen. Bandung : Alumni.
- Yuli, Budi Sri Cantika. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Malang: UMM Press.
- Zuhri, Saefuddin. 2011. Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Penilik Diknas di Provinsi Jawa Tengah. Semarang : PPS UNNES