

PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA GURU DAN PEGAWAI TK HIDAYATULLAH BATAM

Yolanda dan Ade Parlaungan Nasution

Program Studi Manajemen Universitas Riau Kepulauan Batam

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja guru dan pegawai TK Hidayatullah Batam. Penelitian ini dilakukan dengan cara angket atau kuesioner yang diisi oleh seluruh guru dan pegawai TK Hidayatullah Batam. Hasil dari penelitian ini bahwa : (1) kepemimpinan (X1) terhadap kinerja (Y) guru dan pegawai hasil signifikansi sebesar 0,075; lingkungan kerja (X2) nilai signifikansinya yaitu sebesar 0.460; kompensasi (X3) nilai signifikansinya yaitu sebesar 0.317. Diperoleh nilai R Square (R^2) sebesar 0,369 atau 3,69%. Hal ini berarti 36,9% kinerja guru dan pegawai dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi. Sisanya 63,1% dipengaruhi oleh variabel-variabel yang tidak dapat dijelaskan dalam model regresi ini.

Kata kunci : kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, kinerja

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Perkembangan teknologi yang sangat pesat membawa perubahan dalam kehidupan dan perkembangannya tidak dapat dihindarkan. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsure sumber daya manusia. Tugas manajemen SDM adalah mengelola unsure manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya.

Leadership berasal dari kata *LEADER* yaitu bahasa Inggris yang berarti pemimpin, yang mana bertugas untuk me-*LEAD* anggota disekitarnya. *Lead* adalah tentang *loyalty*, yang mana seorang pemimpin harus mampu membangkitkan loyalitas rekan kerjanya dan memberikan loyalitasnya dalam kebaikan. *Lead* juga adalah seorang educate, yang mana seorang pemimpin mampu untuk mengedukasi rekan-rekannya dan mewariskan *tactic knowledge* pada rekan-rekannya. *Lead* juga *advice*, yang mana seorang pemimpin memberikan saran dan nasihat dari permasalahan yang ada. Dan *Lead* juga adalah *discipline*, yang mana seorang pemimpin memberikan keteladanan dalam berdisiplin dan menegakkan kedisiplinan dalam setiap aktivitasnya.

Sedangkan usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satu diantaranya adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja. Menurut Nitisemito (2001),

lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya sendiri dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan (Nadya Wahyuningtyas, 2012).

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas sehari-harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para guru dan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi guru dan pegawai. Jika guru dan pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka guru dan pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif.

Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atau hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi. Kompensasi bisa berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi / perusahaan tempat ia bekerja.

Guru dan pegawai mungkin akan menghitung-hitung kinerja dan pengorbanan dirinya dengan kompensasi yang diterima. Apabila guru dan pegawai merasa tidak puas dengan kompensasi yang didapat, maka ia akan mencoba mencari pekerjaan di tempat lain yang member kompensasi lebih baik. Hal ini cukup berbahaya bagi lembaga apabila pesaing merekrut guru atau pegawai yang merasa tidak puas tersebut.

Untuk menghadapi persaingan yang kian kompetitif sekarang ini, tuntutan loyalitas bagi seorang guru dan pegawai menjadi hal yang penting dan diperlukan oleh pihak sekolah untuk dapat menampilkan kinerja dan produktivitas yang baik. Untuk dapat mencapai tujuan, sekolah memerlukan karyawan termasuk didalamnya adalah tenaga kependidikan atau guru dan tenaga non kependidikan yakni kepala sekolah, TU dan pegawai sekolah, yang memiliki komitmen tinggi.

Kinerja merupakan kegiatan yang dijalankan oleh tiap – tiap individu dalam kaitannya untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Smith (Mulyasa, 2005) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Dikatakan lebih lanjut oleh Mulyasa bahwa kinerja atau performance dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kinerja, pencapaian kerja, hasil – hasil kerja atau unjuk kerja.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, salah satunya adalah leadership. Bagaimana seorang pemimpin mengayomi anggotanya yang menciptakan komunikasi yang baik dengan bawahannya, menciptakan lingkungan kerja yang aman, menjaga hubungan yang baik dengan karyawannya dsb. Seperti yang disebutkan di atas juga, kompensasi juga merupakan salah satu yang mempengaruhi seorang guru dan pegawai sekolah untuk tetap termotivasi bekerja. Kompensasi yang sesuai akan memberikan kepuasan tersendiri bagi guru dan pegawai sekolah sehingga kinerja atau performance yang diberikan akan maksimal.

1.2 Kajian Teori

1.2.1 TK Hidayatullah Batam

TK Yaa Bunayya Hidayatullah Batam didirikan pada tahun 2005. Kepala TK dari awal berdiri sampai sekarang dipegang oleh ibu Ummu Kalsum. Seiring dengan pesatnya perkembangan dan pertumbuhan penduduk di wilayah Batu Aji khususnya di perumahan RKT dan Genta 1 secara tidak langsung akan menyebabkan pertumbuhan usia dini yang memerlukan pembinaan baik dari segi akhlaq maupun interaksi social.

Oleh sebab itu masyarakat dan wali murid SD Luqman Al Hakim meminta agar Yayasan Hidayatullah mendirikan TK. Dan didukung dengan program kerja MUSHIDA (Muslimat Hidayatullah) yang diharuskan berperan aktif di masyarakat khususnya di bidang pendidikan maka pada bulan April 2005 didirikan TK Yaa Bunayya dengan izin Diknas No. 22/421.3/DD/2006 dengan akte notaries PONPES Hidayatullah No. 27 tanggal 27 Juni 1998.

Dengan dukungan dan kepercayaan masyarakat yang begitu besar maka pada tahun 2009 TK Yaa Bunayya membuka cabang baru di Perumahan Rindang Garden blok A3 No. 14, batu Aji. Yang dikepalai oleh ibu Sy. Yusmillah dengan jumlah murid 20 anak didik. Karena SMP II Luqman Al Hakim membutuhkan guru, oleh Yayasan ibu Sy. Yusmillah pada tahun 2010 ditugaskan mengajar di SMP II Luqman AL Hakim dan digantikan oleh ibu Nur'Aini sebagai kepala TK sampai sekarang dengan jumlah murid 60 anak didik.

1.2.2 Kepemimpinan

Suparlan (2006) mengatakan bahwa ada beberapa peran yang harus dimiliki oleh kepala sekolah yaitu EMASLIMDEF (*Educator, Manager, Administrator, Supervisor, Leader, Inovator, Motivator, Dinamisator, Evaluator* dan *Facilitator*). (dalam jurnal Hary Susanto).

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran (Robbins, 2008). Seorang pemimpin harus bisa memberikan panutan dan dapat memotivasi karyawan supaya target yang ditetapkan oleh perusahaan dapat tercapai.

Definisi kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. (Rivai: 2005)

1.2.3 Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Dimana

lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya, lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif.

1.2.4 Kompensasi

Menurut Hasibuan (2010) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sedangkan menurut Handoko (2008) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Menurut Milkovich dan Newman (1999) kompensasi adalah semua bentuk pengembalian kepada karyawan atas kinerja mereka terhadap perusahaan, baik berupa financial, service, maupun tunjangan.

Menurut Simamora (1997) kompensasi tidak selalu berbentuk financial atau keuangan. Berikut ini adalah penjelasan tentang komponen-komponen yang terdapat pada struktur kompensasi.

a. Kompensasi yang bersifat finansial

Kompensasi ini terdiri dari dua macam yaitu langsung dan tidak langsung.

1) Kompensasi langsung, terdiri dari :

- Bayaran pokok yang didalamnya termasuk gaji dan upah
- Bayaran prestasi (*merit pay*) yaitu pembayaran yang berdasarkan kinerja dijadikan prosedur standar untuk mencoba menggandeng kenaikan-kenaikan gaji dengan kinerja karyawan selama tahunan sebelumnya
- Bayaran intensif (*deferred pay*) yang terdiri dari potongan tabungan dan anuitas pembelian saham.

2) Kompensasi tidak langsung terdiri dari tiga bagian yaitu :

- Program-program perlindungan, termasuk didalamnya asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pension, dan asuransi tenaga kerja
- Bayaran diluar jam kerja. Misalnya liburan, hari besar, cuti tahunan, cuti hamil
- Fasilitas-fasilitas terdiri dari kendaraan, ruang kantor, tempat parkir dan sebagainya.

b. Kompensasi non financial

Kompensasi ini juga terdiri dari dua macam yaitu :

1) Kompensasi berhubungan dengan pekerjaan

Kompensasi ini berbentuk seperti pemberian tugas-tugas yang menarik, tantangan baru dalam pekerjaan, tanggung jawab yang menarik, pengakuan, rasa pencapaian dan sebagainya.

2) Kompensasi yang berhubungan dengan lingkungan kerja

Kompensasi ini terdiri dari kebijakan-kebijakan yang sehat, supervise yang kompeten, kerabat kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman dan sebagainya. (dalam Marneysa Afifah)

1.2.5 Kinerja

Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Dilihat dari kata kinerja berasal dari kata *performance*. Kata “*performance*” memberikan tiga arti, yaitu : (1) “prestasi” seperti dalam konteks atau kalimat “*highperformance car*”, atau “mobil yang sangat cepat”; (2) “pertunjukan” seperti dalam konteks atau kalimat “*Folk dance performance*”, atau “pertunjukan tari-tarian rakyat”; (3) “pelaksanaan tugas” seperti dalam konteks atau kalimat “*in performing his/her duties*”

Menurut Undang – Undang Republik Indonesia No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen : “guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”. dalam Undang – Undang Republik Indonesia No. 14 tahun 2005 dijelaskan bahwa : “Guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah, pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. (Pasal 2 UU RI No.14 : 2005)

2. Metode Penelitian

2.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian ini adalah TK Hidayatullah Batam. Waktu penelitian adalah bulan April – Mei 2015.

2.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru dan pegawai TK Hidayatullah Batam. Penentuan sampel menurut Suharsimi Arikunto bahwa apabila subyek kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya termasuk penelitian populasi. Jumlah guru dan pegawai TK Hidayatullah berjumlah 24 orang.

2.3 Teknik Pengambilan Data

Pada penelitian ini pengambilan data dilakukan dengan tiga cara, Observasi dilakukan untuk mengamati kinerja guru dan pegawai di TK Hidayatullah Batam. Obyek dari observasi ini adalah seluruh guru dan pegawai TK Hidayatullah Batam.

Observasi dilakukan saat pembelajaran berlangsung didalam kelas maupun dibengkel. Angket digunakan untuk mengukur variabel penelitian yaitu kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja guru dan pegawai TK Hidayatullah

batam. Dokumentasi data yang dilihat dari metode dokumentasi ini adalah absen kehadiran guru.

3. Hasil Penelitian dan Pembahasan

3.1 Kepemimpinan

Berdasarkan perhitungan dengan program komputer SPSS versi 20 for Windows diperoleh nilai thitung untuk variabel kepemimpinan adalah 1,881 dengan hasil signifikansi sebesar 0,075. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 dan Fhitung 2,060, nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05.

3.2 Lingkungan Kerja

Hasil perhitungan yang telah dilakukan, maka diperoleh nilai thitung untuk variabel lingkungan kerja dengan 0,743 dengan hasil signifikansi sebesar 0,460. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 dan Fhitung 2,060, nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05.

3.3 Kompensasi

Hasil perhitungan yang telah dilakukan, maka diperoleh nilai thitung untuk variabel Kompensasi dengan 1,025 dengan hasil signifikansi sebesar 0,317. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 dan Fhitung 2,060, nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05.

3.4 Kinerja

Hasil nilai thitung untuk variabel Kompensasi dengan 1,025 dengan hasil signifikansi sebesar 0,317. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 dan Fhitung 2,060, nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru dan pegawai TK Hidayatullah Batam.

4. Kesimpulan

- (1) Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru dan pegawai TK Hidayatullah Batam, hal ini dibuktikan dengan thitung sebesar 1,881 dengan nilai signifikansi sebesar 0,075 ($\text{sig} > 0,05$).
- (2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru dan pegawai TK Hidayatullah Batam, hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 0,743 dengan nilai signifikansi sebesar 0,460 yang mana nilai signifikan lebih besar dari 0,05.

- (3) Kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru dan pegawai TK Hidayatullah Batam, hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 1,025 dengan nilai signifikansi sebesar 0,317 yang mana nilai signifikan lebih besar dari 0,05.
- (4) Kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja dan kompensasi secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru dan pegawai TK Hidayatullah Batam, hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 3,892 dengan nilai signifikansi 0,024 ($\text{sig} < 0,05$). Hubungan positif ini berarti apabila kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja dan kompensasi yang diberikan kepada guru dan pegawai secara bersama-sama meningkat maka kinerja guru dan pegawai akan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifah, Marnesya (2011) *Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Guru SMK Nusantara Ciputat*. UIN Syarif Hidayatullah 2011
- Dharma, Surya, 2013. *Manajemen Kinerja*. Cetakan ke-6. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Ernawati (2013) *Analisis Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Njonja Meneer Semarang)*. Universitas Diponegoro 2013
- Handoko, Hani T, 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPFY Yogyakarta
- Marlinton, Yeni, (2013) *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Batamindo Investment Cakrawala*. Universitas Riau Kepulauan 2013
- Mulyasa, 2007. *Standar Kompetensi dan Serifikasi Guru*, Cetakan Pertama, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Mulyasa, 2009. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Mulyasa, 2012. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta : Bumi Aksara
- Ristiana, Nunung (2012) *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap (Studi Pada SD/MI Kab. Kudus)*. Universitas Diponegoro Semarang 2012
- Sedarmayanti, 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*, Bandung : Mandar Maju
- Septiana, Roslena (2013) *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Wonosari*. Jurnal penelitian Universitas Sebelas Maret
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Cetakan Ke-13. Penerbit Alfabeta. Bandung
- Supardi, 2013. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Press