

## **Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru melalui Disiplin Kerja**

**Muhlis Hakim** ✉, **Jeni Kamase**, **Serlin Serang**, **Aryati Arfah**

<sup>1,2,3,4</sup> Program Doktor Ilmu Manajemen, Universitas Muslim Indonesia

DOI: [10.37531/sejaman.v4i1.970](https://doi.org/10.37531/sejaman.v4i1.970)

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja guru, pengaruh kepemimpinan, kompetensi dan kompensasi terhadap disiplin kerja dan pengaruh kepemimpinan, kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja guru melalui disiplin kerja pada Madrasah Aliyah di Kabupaten Barru. Populasi penelitian ini adalah seluruh guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Barru sebanyak 300 orang, dengan menarik sampel secara simple random sampling sebanyak 171 orang. Hasil penelitian dianalisis dengan menggunakan analisis Structural Equation Model (SEM), untuk melihat pengaruh variabel eksogen (exogenous variables) terhadap variabel endogen (endogeneous variable) secara langsung. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, Kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru, Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui disiplin kerja, Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui disiplin kerja, Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui disiplin kerja

**Kata Kunci:** *Kepemimpinan; Kompetensi; Kompensasi; Kinerja; Disiplin Kerja.*

### **Abstract**

This study examines and analyzes the influence of leadership, competence, and compensation on teacher performance, leadership, competence, and compensation on work discipline and the influence of leadership, competence, and compensation on teacher performance through work discipline at Madrasah Aliyah in Barru Regency. The population of this study was all teachers of Madrasah Aliyah in Barru Regency, as many as 300 people, by drawing a sample by simple random sampling as many as 171 people. The study results were analyzed using Structural Equation Model (SEM) analysis to directly see the effect of exogenous variables on endogenous variables. The results of this study indicate that leadership has a positive and significant effect on work discipline; competence has a positive and significant effect on work discipline, compensation has a positive and significant effect on work discipline, leadership has a positive and insignificant effect on teacher performance, competence has a positive and significant effect on performance, Compensation has a positive and significant effect on performance, Work discipline has a positive and significant effect on teacher performance, Leadership has a positive

and significant effect on teacher performance through work discipline, Competence has a positive and significant effect on teacher performance through work discipline, Compensation has a positive and significant effect on teacher performance through work discipline

**Keywords:** *Leadership; Competence; Compensation; Performance; Work Discipline.*

Copyright (c) 2021 Muhlis Hakim, Jeni Kamase, Serlin Serang, Aryati Arfah

✉ Corresponding author :

Email Address : [jeni.kamase@umi.ac.id](mailto:jeni.kamase@umi.ac.id) (Makassar, Sulawesi selatan)

**Received** 18 Januari 2021, **Accepted** 15 Maret 2021, **Published** 20 Juni 2021

## PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi dalam pandangan manajemen sumber daya manusia, sangat ditentukan oleh andil sumber daya manusia yang memainkan peranannya dalam organisasi tersebut (Snell et al., 2015). Sumber daya manusia merupakan bagian penting dari keberhasilan suatu organisasi, karena itu sumber daya manusia menjadi kunci sukses dalam mewujudkan tujuan organisasi (Jumady & Lilla, 2021). Suatu usaha yang harus dilakukan dalam menyiapkan sumber daya manusia yang berkualitas seperti yang terkandung dalam tujuan pendidikan nasional, sehingga kualitas pendidikan di Indonesia harus ditingkatkan. Peningkatan kinerja guru, tentu harus didukung oleh peningkatan kualitas tenaga kependidikannya. Era moderenisasi pembelajaran digital yang ditandai dengan kemajuan teknologi yang sangat pesat, menuntut guru untuk memiliki wawasan dan pengetahuan yang luas. Guru harus terus berusaha meningkatkan kompetensinya, baik belajar secara mandiri maupun mengikuti kegiatan pelatihan-pelatihan atau workshop. Peran dari seorang guru dipandang dari sisi tugas dan tanggung jawabnya tidaklah ringan, sehingga perhatian kepada guru harus mendapatkan prioritas.

Guru sebagai sosok yang sangat berperan dalam proses pembelajaran harus memiliki jiwa kepemimpinan. Kepemimpinan seorang Kepala Madrasah seharusnya mampu mengaktualisasikan kepemimpinan sesuai teori tipe kepemimpinan dari Kartowagiran, (2015) pemimpin harus mempunyai tipe memimpin secara pribadi (personal), non pribadi (non personal), demokratis (democratic), otoriter (authority), paternalistik (paternalistic) dan berbakat (indogenous). Hal inilah yang menyebabkan pola kepemimpinan kepala madrasah yang kurang teraktualisasikan mengakibatkan disiplin dan kinerja guru belum maksimal.

Kepemimpinan adalah kegiatan manusia dalam kehidupan bermasyarakat karena perannya penting sebagai orang yang mengarahkan, menggerakkan dan mempengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan. Termasuk dalam hal ini kepemimpinan kepala madrasah harus mampu meningkatkan kualitas guru khususnya yang berkaitan dengan peningkatan kedisiplinan dan kinerja. Disisi lain masih ada beberapa kepala madrasah dalam menjalankan kepemimpinannya selalu tertutup sehingga belum mampu menggerakkan para guru untuk meningkatkan disiplin dan akan berdampak langsung terhadap kinerja guru. Mariani & Sasmita, (2020) mengatakan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja .

Guru yang profesional adalah guru selalu mengedepankan mutu dan kualitas layanan serta kualitas kompetensi, layanan guru harus memenuhi standarisasi kebutuhan masyarakat, bangsa serta kemampuan peserta didik sesuai dengan potensi masing masing. Kompetensi guru sebagaimana yang dijelaskan dalam dalam

Undang-Undang Guru dan Dosen No.14/2005 dan Peraturan Pemerintah No.19/2005, bahwa Guru yang professional harus memiliki 4 (empat) kompetensi yaitu 1) Kompetensi Kepribadian, 2) Kompetensi Pedagogik, 3) Kompetensi Profesional, dan 4) Kompetensi Sosial. Berdasarkan data yang dikeluarkan oleh Kementerian Pendidikan Nasional pada tanggal 4 Januari 2016 menunjukkan bahwa rata-rata hasil uji kompetensi guru secara nasional sebesar 53,02. Angka ini masih berada di bawah standar kompetensi minimal yang telah ditetapkan sebesar 55. Adapun yang dilakukan oleh pemerintah adalah menindaklanjuti melalui pelaksanaan Pelatihan Kinerja Berkelanjutan (PKB) bagi guru di berbagai daerah termasuk di Sulawesi Selatan. Disamping itu, perlu pengkajian lebih jauh terhadap penyebab rendahnya hasil uji kompetensi tersebut, terutama yang berkaitan dengan penerapan 4 (empat) kompetensi yang harus dimiliki oleh guru disekolah dan madrasah. Hal ini dilakukan agar ada solusi yang tepat dalam rangka menghadirkan guru yang berkinerja baik dimasa yang akan datang.

Sebagai guru madrasah harus memiliki semangat dan keinginan yang tinggi untuk mengaktualisasikan potensi yang dimilikinya sehingga dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, apalagi seiring dengan perkembangan zaman dan perubahan yang sangat cepat seringkali posisi guru dihadapkan pada tantangan yang cukup krusial. Kompetensi yang dimiliki seorang guru merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi disiplin kerja dan kinerja guru dimadrasah dalam rangka mencapai tujuan pendidikan. Kompetensi merupakan kekuatan pendorong bagi seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang diwujudkan dalam bentuk perbuatan nyata. Dengan demikian semakin baik kompetensi yang dimiliki oleh seseorang guru, maka semakin tinggi pula kinerjanya begitu pula sebaliknya, semakin rendah kompetensi seseorang guru, maka semakin rendah pula disiplin kerja dan kinerjanya. Apabila para guru mempunyai kompetensi yang baik dan maka mereka akan terdorong dan berusaha meningkatkan kemampuannya dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi kurikulum yang berlaku dimadrasah sehingga memperoleh hasil kerja yang maksimal.

Kompetensi yang dimiliki seorang guru dalam melakukan pembelajaran seyogyanya memberikan pengaruh terhadap disiplin dan kinerjanya. Faktanya ternyata tidak semua guru madrasah mempunyai kompetensi yang sama, ternyata berbeda-beda sesuai dengan hasil uji kompetensi yang telah dilaksanakan. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Unsur penilaian dalam permen tersebut meliputi kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional. Kenyataannya kompetensi guru berbeda-beda karena kemampuan pengetahuan (pedagogik) yang berbeda sesuai dengan wawasan, jenjang pendidikan dan disiplin ilmu yang dimilikinya. Kompetensi kepribadian guru juga berbeda tergantung dari tingkat kesenioran, perilaku dan tabiat setiap guru. Kompetensi sosial tergantung pada kemampuan berinteraksi, bersosialisasi dan berkomunikasi dengan lingkungan kerja dan di luar lingkungan kerja. Serta kompetensi profesional yang dimilikinya secara teknis, taktis dan praktis dalam mengembang tugas dan fungsi yang diamanahkan kepadanya. Kompetensi guru berdasarkan peraturan menteri Pendidikan nasional ini masih kurang atau rendah, hal ini dapat dinilai dari hasil ujian tes kompetensi guru.

Penilaian kompetensi guru merupakan salah satu program pemerintah khususnya dalam lingkungan Kementerian Agama Republik Indonesia yang dibuktikan dengan dilaksanakannya Uji kompetensi dalam bentuk kegiatan Asesmen Kompetensi Guru (AKG) yang meliputi Penilaian Kompetensi Manajerial,

Kompetensi Supervisi dan Kompetensi Kewirausahaan bagi Kepala Madrasah serta penilaian Kompetensi Pedagogik dan Kompetensi Profesional bagi guru. Ujian kompetensi guru merupakan salah satu upaya Kementerian Agama untuk meningkatkan kualitas kompetensi dari kepala madrasah dan guru madrasah yang merupakan upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan di madrasah. Adapun bahan uji kompetensi adalah kompetensi manjerial, suvervisi dan kewirausahaan bagi kepala madrasah maupun kompetensi pedagogik dan kompetensi kompentensi profesional. Hal inilah yang merupakan salah satu indikator dan upaya untuk mengetahui sejauh mana kemampuan kepala madrasah dan guru dalam melaksanakan tugasnya.

Kompetensi yang diperlukan dalam rangka menunjang tugas sebagai guru dan kepala madrasah merupakan satu kesatuan tak terpisahkan dengan kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional (Mulang, 2021). Kompetensi dapat dilihat dari berbagai sumber termasuk peneliti terdahulu, Hal tersebut diperkuat oleh Rantesalu et al., (2017), dengan hasil penelitian menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berikut ini adalah hasil

Asesmen Kompetensi Guru Madrasah (AKG) Tahun 2019-2020 pada madrasah Aliyah (MA) kabupaten Barru yang secara sampel dilaksanakan oleh Kementerian Agama Republik Indonesia sasarannya adalah guru dan kepala madrasah, dan dapat dilihat dalam tabel 1:

**Tabel 1. Hasil Asesmen Kompetensi Guru Madrasah (AKG) Tahun 2019-2020 pada Madrasah Aliyah (MA) se- kabupaten Barru**

No	Nama Madrasah	Jumlah Sampel	Jumlah Nilai Rata-rata	Keterangan
1	MAN 1 Barru		41,37	Negeri
2	MAN 2 Barru		44,59	Negeri
3	MA Pa DDI Mangkoso		41,00	Swasta
4	MA Pi DDI Mangkoso		41,67	Swasta
5	MA DDI Takkalasi		39,38	Swasta
6	MA Guppi Madello		44,00	Swasta
7	MA Almunawwarah Bottoe		42,10	Swasta
8	MA Attaufiq Padaelo		41,67	Swasta
9	MA Muh.Padaelo		50,84	Swasta
10	MA Muhammadiyah Ele		34,17	Swasta
11	MA Attaufiq Lisu		42,10	Swasta
12	MA Guppi Ralla		37,19	Swasta
<b>Jumlah</b>		<b>75</b>	<b>41,67</b>	

Sumber : Kantor Kementerian Agama Kab.Barru (data simpatika Tahun 2020)

Tabel 1 menunjukkan hasil Asesmen Kompetensi Guru (AKG) yang dilaksanakan oleh Kementerian Agama Republik Indonesia dalam rangka untuk melakukan pemetaan kemampuan dan kompetensi guru baik kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional. Berdasarkan hasil asesmen AKG tersebut diatas dapat di lihat bahwa kompetensi guru madrasah Aliyah (MA) di Kabupaten Barru sudah

menunjukkan hasil yang maksimal secara personal tetapi masih bersifat individu untuk beberapa orang dalam kompetensi tertentu tetapi disisi lain masih sangat memprihatinkan. Hal ini diakibatkan dengan hasil yang masih berada dibawah standar nasional dari kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional. yang seharusnya dicapai dan dimiliki oleh seorang guru yaitu 50,00 dengan predikat Terampil. Mengingat nilai kompetensi guru masih rendah, maka disarankan pada setiap Madrasah Aliyah untuk melakukan evaluasi kompetensi guru dengan memberikan peluang mengikuti peningkatan kualitas SDM apakah melalui pendidikan dan latihan (Diklat), peningkatan kualitas SDM melalui MGMP, tutor sebaya, workshop, seminar dan kegiatan pengembangan lainnya yang berkaitan dengan peningkatan kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional, sekaligus melakukan ujian kompetensi lanjutan baik yang dilakukan di internal madrasah maupun yang dilaksanakan di luar madrasah.

Berdasarkan pengamatan awal terkait dengan fenomena kompetensi di madrasah aliyah di Kabupaten Barru., beberapa fakta yang terjadi antara lain guru madrasah aliyah mempunyai kompetensi yang tidak sama baik dari standar kualifikasi akademik, strata pendidikan ataupun jurusan mata pelajaran, bahkan ada beberapa orang guru yang berasal dari non kependidikan kemudian beralih menjadi guru melalui program akta mengajar. Hal ini tentu berdampak pada kualitas kompetensi yang dimiliki guru dalam melaksanakan tugasnya, terutama kompetensi pedagogik dan kompetensi professional sehingga perlu ada pengembangan diri untuk meningkatkan pengetahuan dan kompetensinya dalam mengajar. Hal ini mengakibatkan guru terkadang hanya mengandalkan waktu mengampu mata pelajaran tersebut sehingga semata-mata karena lamanya mengajarkan mata pelajaran tersebut bukan karena kualitasnya, padahal guru tetaplah "teko" dan siswa tetaplah "gelas". dengan konsekuensi siswa akan selalu pasif menunggu ilmu dari guru. Dalam UU No. 14 Tahun 2015 Tentang Guru dan Dosen menyebutkan bahwa guru adalah agen pembelajaran yang harus menjadi fasilitator, motivator, dan pemberi inspirasi belajar bagi peserta didik.

Kompensasi adalah semua yang diterima guru sebagai kontribusi jasa mereka untuk meningkatkan pendapatan dan kesejahteraan dalam mencapai tujuan. Indikator kompensasi menurut Simamora dalam (Abdussamad,2014) yaitu gaji, insentif tunjangan dan fasilitas guru. Sejahtera adalah merupakan harapan bagi seluruh penduduk negeri ini termasuk yang berprofesi sebagai guru, sehingga beberapa pertanyaan yang sering muncul dimasyarakat antara lain sudah adakah guru di Indonesia yang dikategorikan sebagai guru sejahtera? Jika memang ada, bagaimanakah kriteria guru di Indonesia yang sejahtera tersebut. Guru yang berprestasi tentu akan memberikan sebuah kontribusi positif dan bermanfaat terhadap perkembangan dan kemajuan peserta didik dan sebaliknya, serta memberikan banyak penguatan dan peluang bagi siswa untuk meningkatkan prestasi belajarnya.

Berdasarkan hasil pengamatan dalam kegiatan pra penelitian di Madrasah Aliyah Pa DDI Mangkoso Kabupaten Barru pada tanggal 7 april 2021, menunjukkan bahwa kompensasi yang diterima oleh guru terkait dengan gaji dan tunjangan, sudah dianggap cukup dan berimbang dengan tugas mengajar guru di madrasah Namun hal ini belum sepenuhnya dirasakan oleh seluruh guru, kecuali guru yang berstatus PNS. Akan tetapi disisi lain kompensasi yang diterima oleh guru Non PNS berbeda dengan yang diterima oleh guru PNS terutama bagi guru non PNS yang belum tersertifikasi.

Hal inilah yang menimbulkan kesenjangan penghasilan sementara tugas dan tanggungjawab guru PNS dan Non PNS tetap sama.

Pemerintah dituntut untuk melakukan perimbangan gaji, bagi guru yang masih berstatus Non ASN yang besarnya sesuai dengan ketentuan UMP yang ditetapkan oleh pemerintah sendiri. Sementara tugas dan tanggung jawab guru yang berstatus ASN dan non ASN di madrasah tetap sama baik dari segi kualitas dan kuantitas kinerja pembelajaran. Tingkat pendapatan guru merupakan salah satu indikator dari variabel kompensasi yang berpengaruh terhadap disiplin kerja dan kinerja guru. Pemberian tambahan pendapatan kepada guru akan mendorong disiplin kerja dan kinerjanya akan semakin meningkat. Bentuk konkrit dari tingkat pendapatan yang diinginkan guru adalah berupa pemberian tambahan gaji berupa tunjangan profesi guru, insentif dan bentuk tambahan lainnya termasuk kompensasi non financial baik untuk guru PNS maupun Non PNS, utamanya bagi guru Non PNS yang belum tersertifikasi.

Guru yang berprestasi pantas diberikan penghargaan jabatan dengan melihat keberadaannya, jenjang pendidikan, loyalitas kerja, kejujuran, tanggung jawab, kompetensi yang dimiliki, namun harus diberikan tambahan pendapatan yang sesuai dengan jabatan yang diberikan. Disamping itu, jabatan merupakan salah satu indikator yang sangat menentukan dalam peningkatan kinerja guru dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari. Tugas dan Jabatan tambahan guru merupakan apresiasi atas kinerjanya dan akan memanfaatkan segala potensi yang dimilikinya untuk dapat meningkatkan aktivitas kerjanya dalam mencapai tujuan dengan melihat pengalaman kerja, jenjang pendidikan, loyalitas, kejujuran, dan tanggung jawab.

Berdasarkan hasil pengamatan dalam kegiatan pra penelitian di Madrasah Aliyah Pa DDI Mangkoso Kabupaten Barru pada tanggal 7 april 2021. Kompensasi yang diterima oleh guru terkait dengan gaji dan tunjangan, sudah dianggap cukup dan berimbang dengan tugas mengajar guru di madrasah. Namun hal ini belum sepenuhnya dirasakan oleh seluruh guru, kecuali guru yang berstatus PNS. Akan tetapi disisi lain kompensasi yang diterima oleh guru Non PNS berbeda dengan yang diterima oleh guru PNS terutama bagi guru non PNS yang belum tersertifikasi. Hal inilah yang menimbulkan kesenjangan penghasilan sementara tugas dan tanggungjawab guru PNS dan Non PNS tetap sama. Pemerintah dituntut untuk melakukan perimbangan gaji, bagi guru yang masih berstatus Non ASN yang besarnya sesuai dengan ketentuan UMP yang ditetapkan oleh pemerintah sendiri. Sementara tugas dan tanggung jawab guru yang berstatus ASN dan non ASN di madrasah tetap sama baik dari segi kualitas dan kuantitas kinerja pembelajaran.

Tingkat pendapatan guru merupakan salah satu indikator dari variabel kompensasi yang berpengaruh terhadap disiplin kerja dan kinerja guru. Pemberian tambahan pendapatan kepada guru akan mendorong disiplin kerja dan kinerjanya akan semakin meningkat. Bentuk konkrit dari tingkat pendapatan yang diinginkan guru adalah berupa pemberian tambahan gaji berupa tunjangan profesi guru, insentif dan bentuk tambahan lainnya termasuk kompensasi non financial baik untuk guru PNS maupun Non PNS, utamanya bagi guru Non PNS yang belum tersertifikasi. Guru yang berprestasi pantas diberikan penghargaan jabatan dengan melihat keberadaannya, jenjang pendidikan, loyalitas kerja, kejujuran, tanggung jawab, kompetensi yang dimiliki, namun harus diberikan tambahan pendapatan yang sesuai dengan jabatan yang diberikan. Disamping itu, jabatan merupakan salah satu indikator yang sangat menentukan dalam peningkatan kinerja guru dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari. Tugas dan Jabatan tambahan guru merupakan

appresiasi atas kinerjanya dan akan memanfaatkan segala potensi yang dimilikinya untuk dapat meningkatkan aktivitas kerjanya dalam mencapai tujuan dengan melihat pengalaman kerja, jenjang pendidikan, loyalitas, kejujuran, dan tanggung jawab.

Kinerja guru merupakan cerminan dari tingkat aktualisasi kerja yang dimiliki oleh setiap guru untuk mengembangkan prestasinya dalam mencapai tujuannya. Peningkatan kinerja guru sangat ditentukan oleh variabel kepemimpinan, kompetensi yang dimiliki, kompensasi yang diterima, serta penerapan disiplin kerja. Diketahui apabila guru memiliki pemahaman konsep kepemimpinan, kompetensi dan disiplin kerja yang baik, maka dapat dipastikan bahwa guru tersebut akan mampu mengaktualisasikan dirinya dengan baik pula, sehingga ada pertimbangan kompensasi yang diterimanya baik berupa gaji, tunjangan profesi guru (TPG), insentif, penghargaan, rasa aman, promosi jabatan dan sebagainya.

Faktor lain yang tidak kalah pentingnya mempengaruhi kinerja adalah faktor disiplin kerja (Febiningtyas & Ekaningtyas, (2014). Menurut Siagian (2018), disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota untuk memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati dan standar yang harus dipenuhi. Guru yang profesional harus memiliki disiplin kerja yang baik. Menurut Veitzal Rivai, (2015), menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Perubahan tingkat kedisiplinan adalah sebuah paradigma yang memberikan kemungkinan ditemukannya terobosan atau pemikiran baru, di luar kebiasaan atau rutinas yang ada sehingga muncul perubahan pola pikir dan budaya kerja. Berdasarkan hasil pengamatan pra penelitian pada Madrasah Aliyah di Kabupaten Barru, beberapa fenomena pada kedisiplinan guru yang perlu diteliti lebih jauh adalah tingkat kedisiplinan yang masih perlu ditingkatkan baik secara lembaga maupun secara pribadi. Hal ini terlihat dari tingkat kepatuhan dan ketepatan waktu dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran, pelaporan kinerja guru, Jurnal pembelajaran, kedisiplinan guru dalam pemberian dan pemeriksaan tugas siswa, keterlambatan dalam penyelesaian dokumen perlengkapan mengajar, penggunaan media dan inovasi pembelajaran serta masih kurangnya pemamfaatan dan penguasaan IT. Keberhasilan kepala madrasah dalam hal kepemimpinan jika guru sudah dapat melaksanakan tugas dengan disiplin, tepat waktu sehingga menjadi perhatian bahwa disiplin itu penting oleh setiap orang di manapun ia berada. Pengembangan perilaku disiplin terutama ditunjukkan untuk mencapai kinerja yang baik dan memiliki pribadi yang unggul, pribadi yang giat, gigih dan tekun. Guru yang memiliki disiplin yang baik akan berpengaruh terhadap kinerjanya.

Fenomena mengenai kinerja guru dilihat dari aspek pembelajaran yang diterapkan Madrasah Aliyah di Kabupaten Barru memperlihatkan pencapaian kinerja yang masih harus ditingkatkan. Atas pertimbangan ini, maka peneliti mempunyai inisiatif untuk melakukan observasi awal dengan mencermati kinerja guru madrasah Aliyah di Kabupaten Barru agar bisa lebih maksimal. Berdasarkan hasil pengamatan di lapangan, peneliti menemukan beberapa informasi dan kenyataan dimadrasah yang masih perlu dikembangkan. Termasuk diantaranya penguasaan materi ajar yang perlu diperdalam, metode dan strategi pembelajaran yang berbasis IT, kemampuan pengelolaan siswa belum terpadu dalam meningkatkan prestasi kerja, serta penilaian dan evaluasi kerja guru harus berorientasi pada standar pencapaian hasil kerja yang

optimal. Penilaian dan evaluasi guru untuk saat ini telah dilaksanakan termasuk penilaian standar yang berbasis PKB dan SKP tetapi perlu dikembangkan sehingga penilaian tersebut bisa menjadi bahan evaluasi berkelanjutan.

Temuan dari hasil rencana penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat baik secara teoritis maupun praktis. Adapun manfaat secara teoritis yang bersifat akademik diharapkan mampu mempertajam dan memperluas konsep-konsep dalam pembahasan ini, sedangkan manfaat praktis ditujukan pada penyempurnaan praktek kepemimpinan, kompetensi, kompensasi terhadap disiplin kerja dan kinerja guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Barru.

## METODOLOGI

Pendekatan kuantitatif bertujuan untuk menguji teori, membangun fakta, menunjukkan hubungan antar variabel, memberikan deskripsi statistik, menaksir dan meramalkan hasilnya. Dengan kata lain, dalam penelitian kuantitatif peneliti berangkat dari paradigma teoritik menuju data, dan berakhir pada penerimaan atau penolakan terhadap teori yang digunakan. Penelitian ini dilaksanakan pada Madrasah Aliyah (MA) di Kabupaten Barru. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Madrasah Aliyah (MA) di Kabupaten Barru sebanyak 300 orang.

**Tabel 2. Daftar Nama Dan Jumlah Guru Madrasah Aliyah (MA) Kabupaten Barru Tahun 2020**

No	Nama Madrasah	Jumlah Guru		Jumlah	Ket
		PNS	Non-PNS		
1	MAN 1 Barru	23	12	35	20
2	MAN 2 Barru	35	16	51	29
3	MA.DDI Takkalasi	8	18	26	15
4	MA.Pa.DDI AD Mangkoso	8	22	30	17
5	MA.Pi.DDI AD Mangkoso	4	26	30	17
6	MA. DDI Attaufiq Padaelo	5	17	22	13
7	MA.Guppi Madello	3	12	15	9
8	MA.Almunawwarah Maddo	3	13	16	9
9	MA. Muhammadiyah Ele	1	14	15	9
10	MA.Muh.Padaelo	5	15	20	11
11	MA.Guppi Ralla	5	14	19	10
12	MA Attaufiq Lisu	3	18	21	12
<b>Jumlah</b>		<b>103</b>	<b>197</b>	<b>300</b>	<b>171</b>

Penentuan sampel menggunakan teknik slovin sehingga berdasarkan hasil perhitungan diperoleh jumlah sampel sebanyak 171 responden. Data penelitian akan dianalisis menggunakan program Amos dengan analisis Struktural Equation Model (SEM) (Ghozali, 2018).

**Tabel 3. Definisi Operasional Variabel Penelitian**

Variabel	Teori	Konsep	Indikator	Pengukuran
Kepemimpinan (X1)	Teori Tipe Kepemimpinan (Adair, 2008; Terry, 2016)	Sosok kemampuan pemimpin madrasah (kepala madrasah Aliyah) yang bisa mengarahkan, menggerakkan dan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pribadi</li> <li>• Non Pribadi</li> <li>• Demokratis</li> <li>• Otoriter</li> <li>• Paternalistik</li> </ul>	Skala Likert 5,4,3,2,1

		mempengaruhi para guru untuk menjalankan peran dan tugasnya.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bakat</li> </ul>	
Kompetensi (X2)	Teori kompetensi diri Kickmeier-Rust & Albert, D. (2016)	Kemampuan atau potensi diri yang dimiliki oleh seorang guru dalam menjalankan profesi guru dimadrasah dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh sekolah	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pedagogik</li> <li>• Kepribadian</li> <li>• Sosial</li> <li>• Profesional</li> </ul>	Skala Likert 5,4,3,2,1
Kompensasi (X3)	Abdussamad (2014)	Semua yang diterima guru sebagai kontribusi jasa mereka untuk meningkatkan pendapatan dan kesejahteraan dalam mencapai tujuan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gaji</li> <li>• Insentif</li> <li>• Tunjangan</li> <li>• Fasilitas</li> </ul>	Skala Likert 5,4,3,2,1
Disiplin Kerja (Y1)	Hardianti, (2018)	Suatu kepatuhan, ketepatan, kesadaran dan tanggungjawab dalam melaksanakan tugasnya.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepatuhan</li> <li>• Ketepatan waktu</li> <li>• Kesadaran</li> </ul>	Skala Likert 5,4,3,2,1
Kinerja Guru (Y2)	Teori standar kinerja guru Pianda, (2018)	Hasil kerja dari serangkaian aktivitas mendidik dan mengajar di madrasah	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan</li> <li>• Penguasaan materi</li> <li>• Penguasaan metode</li> <li>• Pemberian tugas</li> <li>• Mengelola siswa</li> <li>• Penilaian dan evaluasi</li> </ul>	Skala Likert 5,4,3,2,1

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Normalitas univariat dan multivariat terhadap data yang digunakan dalam analisis ini, diuji dengan menggunakan AMOS 21. Karena penelitian ini secara total menggunakan 171 data observasi, maka dengan demikian data dapat diasumsikan normal. Hasil uji konstruk variabel kepemimpinan, kompetensi dan kompensasi dievaluasi berdasarkan goodness of fit indices pada tabel 4 disajikan kriteria model

serta nilai kritisnya. Dari evaluasi model yang diajukan menunjukkan bahwa evaluasi terhadap konstruk secara keseluruhan menghasilkan nilai di atas kritis yang menunjukkan bahwa model telah sesuai dengan data, sehingga dapat dilakukan uji kesesuaian model selanjutnya.

**Tabel 4. Evaluasi kriteria Goodness of Fit Indices kepemimpinan, kompetensi dan kompensasi**

Goodness of fit index	Cut-off Value	Hasil Model	Keterangan
Chi_square	Diharapkan kecil	77,522 < (0,05: 60 = 79,082)	Baik
Probability	≥ 0,05	0,064	Baik
CMIN/DF	≤ 2,00	1,292	Baik
RMSEA	≤ 0,08	0,041	Baik
GFI	≥ 0,90	0,940	Baik
AGFI	≥ 0,90	0,895	Marginal
TLI	≥ 0,95	0,975	Baik
CFI	≥ 0,95	0,983	Baik

**Tabel 5. Loading faktor ( $\lambda$ ) Pengukuran faktor kepemimpinan, kompetensi dan kompensasi**

Indikator Variabel	Loading Factor ( $\lambda$ )	Critical Ratio	Probability (p)	Keterangan
<b>Variabel Kepemimpinan</b>				
X1.1	0,657	Fix	< 0.001	Signifikan
X1.2	0,541	7,471	< 0.001	Signifikan
X1.3	0,644	7,48	< 0.001	Signifikan
X1.4	0,524	6,077	< 0.001	Signifikan
X1.5	0,877	8,915	< 0.001	Signifikan
X1.6	0,696	7,929	< 0.001	Signifikan
<b>Variabel Kompetensi</b>				
X2.1	0,502	9,171	< 0.001	Signifikan
X2.2	0,652	Fix	< 0.001	Signifikan
X2.3	0,942	10,816	< 0.001	Signifikan
X2.4	0,791	7,094	< 0.001	Signifikan
<b>Variabel Kompensasi</b>				
X3.1	0,653	7,094	< 0.001	Signifikan
X3.2	0,780	Fix	< 0.001	Signifikan
X3.3	0,660	7,113	< 0.001	Signifikan
X3.4	0,810	8,113	< 0.001	Signifikan

Tabel 4 menunjukkan bahwa model pengukuran kepemimpinan, kompetensi dan kompensasi maka kriteria model telah menunjukkan adanya model fit atau kesesuaian antara data dengan model. Hal ini dibuktikan dari delapan criteria fix yang ada, hanya satu yang belum memenuhi kriteria namun nilai tersebut sudah mendekati. Dengan demikian model CFA eksogen menunjukkan tingkat penerimaan yang baik oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa model dapat diterima. Selanjutnya untuk mengetahui variabel yang dapat digunakan sebagai indikator dari kepemimpinan, kompetensi dan kompensasi dapat diamati dari nilai loading faktor atau koefisien lambda ( $\lambda$ ) dan tingkat signifikansinya, yang mencerminkan masing-masing variabel sebagai indikator kepemimpinan, kompetensi dan kompensasi.

Selanjutnya Loading faktor ( $\lambda$ ) pengukuran variabel kepemimpinan, kompetensi dan kompensasi pada tabel 5 menunjukkan hasil uji terhadap model

pengukuran variabel kepemimpinan, kompetensi dan kompensasi dari setiap indikator yang menjelaskan konstruk, khususnya variabel laten (unobserved variabel), sehingga seluruh indikator diikutkan dalam pengujian berikutnya.

Hasil uji konstruk variabel disiplin kerja dan kinerja guru dievaluasi berdasarkan goodness of fit indices pada tabel 6 berikut dengan disajikan kriteria model serta nilai kritisnya. Dari evaluasi model yang diajukan menunjukkan bahwa evaluasi terhadap konstruk secara keseluruhan menghasilkan nilai di atas kritis yang menunjukkan bahwa model telah sesuai dengan data, sehingga dapat dilakukan uji kesesuaian model selanjutnya.

**Tabel 6. Evaluasi kriteria Goodness of Fit Indices disiplin kerja dan kinerja guru**

Goodness of fit index	Cut-off Value	Hasil Model	Keterangan
Chi_square	Diharapkan kecil	$39,530 < (0,05:28 = 41,337)$	Baik
Probability	$\geq 0,05$	0,073	Baik
CMIN/DF	$\leq 2,00$	1,412	Baik
RMSEA	$\leq 0,08$	0,049	Baik
GFI	$\geq 0,90$	0,959	Baik
AGFI	$\geq 0,90$	0,919	Baik
TLI	$\geq 0,95$	0,982	Baik
CFI	$\geq 0,95$	0,989	Baik

**Tabel 7. Loading faktor ( $\lambda$ ) Pengukuran faktor disiplin kerja dan kinerja guru**

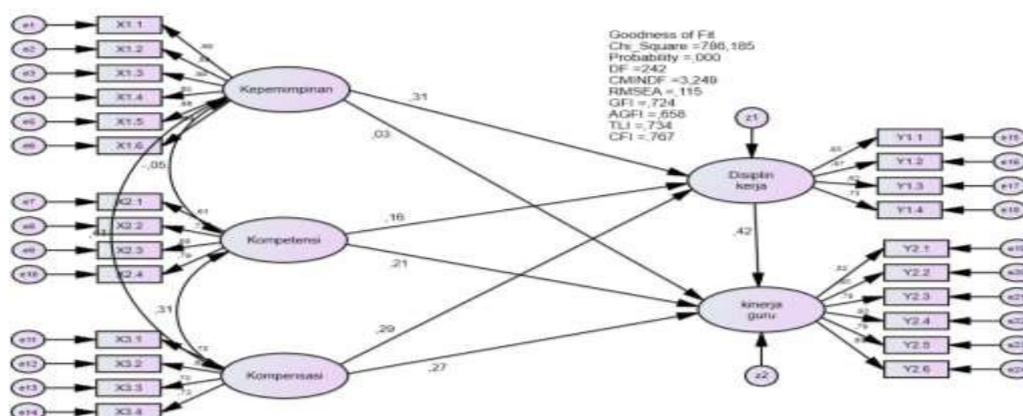
Indikator Variabel	Loading Factor ( $\lambda$ )	Critical Ratio	Probability (p)	Keterangan
<b>Variabel Disiplin kerja</b>				
Y1.1	0,787	Fix	$< 0.001$	Signifikan
Y1.2	0,877	11,476	$< 0.001$	Signifikan
Y1.3	0,575	7,545	$< 0.001$	Signifikan
Y1.4	0,729	9,673	$< 0.001$	Signifikan
<b>Variabel Kinerja guru</b>				
Y2.1	0,441	6,082	$< 0.001$	Signifikan
Y2.2	0,744	12,490	$< 0.001$	Signifikan
Y2.3	0,755	12,758	$< 0.001$	Signifikan
Y2.4	0,947	Fix	$< 0.001$	Signifikan
Y2.5	0,818	14,878	$< 0.001$	Signifikan
Y2.6	0,630	9,820	$< 0.001$	Signifikan

Tabel 6 menunjukkan bahwa model pengukuran disiplin kerja dan kinerja guru maka kriteria model telah menunjukkan adanya model fit atau kesesuaian antara data dengan model. Hal ini dibuktikan dari delapan criteria fix yang ada, semua telah memenuhi criteria. Dengan demikian model CFA endogen menunjukkan tingkat penerimaan yang baik oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa model dapat diterima.

Selanjutnya untuk mengetahui variabel yang dapat digunakan sebagai indikator dari disiplin kerja dan kinerja guru dapat diamati dari nilai loading faktor atau koefisien lambda ( $\lambda$ ) dan tingkat signifikansinya, yang mencerminkan masing-masing variabel sebagai indikator disiplin kerja dan kinerja guru. Loading faktor ( $\lambda$ ) pengukuran variabel disiplin kerja dan kinerja guru pada tabel 6 menunjukkan hasil uji terhadap model pengukuran variabel disiplin kerja dan kinerja guru dari setiap

indikator yang menjelaskan konstruk, khususnya variabel laten (unobserved variabel), sehingga seluruh indikator diikutkan dalam pengujian berikutnya.

Berdasarkan cara penentuan nilai dalam model, maka variabel pengujian model pertama ini dikelompokkan menjadi variabel eksogen (exogenous variabel) dan variabel endogen (endogenous variable). Variabel eksogen adalah variabel yang nilainya ditentukan di luar model. Sedangkan variabel endogen adalah variabel yang nilainya ditentukan melalui persamaan atau dari model hubungan yang dibentuk. Termasuk dalam kelompok variabel eksogen adalah pengukuran kepemimpinan, kompetensi dan kompensasi sedangkan yang tergolong variabel endogen adalah disiplin kerja dan kinerja guru Model dikatakan baik bilamana pengembangan model hipotetik secara teoritis didukung oleh data empirik. Hasil analisis SEM secara lengkap dapat dilihat pada gambar 1 :



**Gambar 1. Pengukuran Model Hubungan variabel**

Hasil uji model disajikan pada gambar 2 diatas dievaluasi berdasarkan goodness of fit indices. Pada tabel 8 disajikan kriteria model serta nilai kritisnya yang memiliki kesesuaian data.

Dari evaluasi model menunjukkan dari delapan kriteria goodness of fit indices terlihat dari delapan kriteria yang diajukan, terlihat belum ada yang memenuhi kriteria, mengingat salah satu pengujian SEM adalah pengujian model, maka perlu ada pembuktian apakah terdapat kesesuaian antara model dengan data melalui pemenuhan nilai kriteria goodness of fit indices sehingga dilakukan modifikasi model dengan melakukan korelasi antar error indikator sesuai dengan petunjuk dari modification indices dengan syarat modifikasi dilakukan tanpa merubah makna hubungan antar variabel.

**Tabel 8. Evaluasi kriteria Goodness of Fit Indices Overall Model**

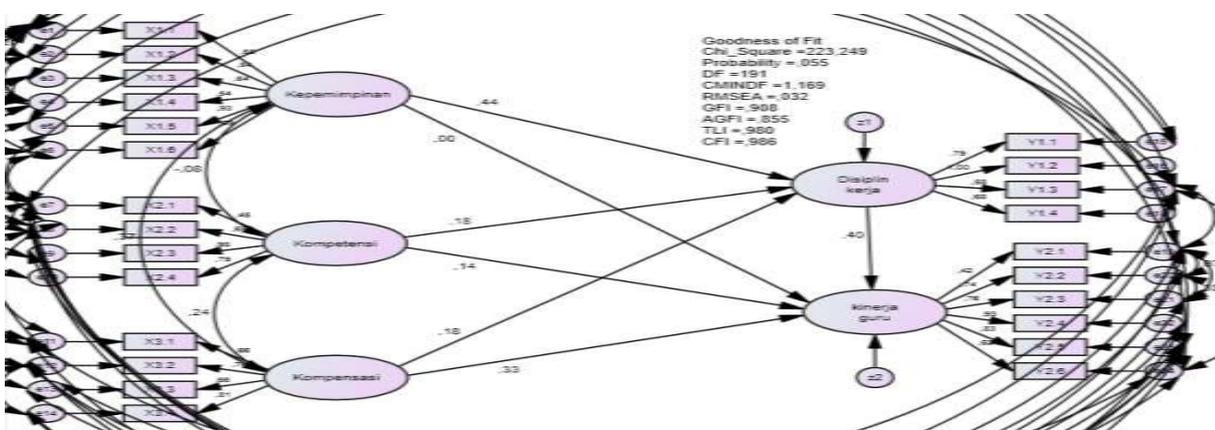
Goodness of fit index	Cut-off Value	Hasil Model	Keterangan
Chi_square	Diharapkan kecil	786,185 < (0,05:242 = 279,288)	Kurang Baik
Probability	≥ 0,05	0,000	Kurang Baik
CMIN/DF	≤ 2,00	3,249	Kurang Baik
RMSEA	≤ 0,08	0,115	Kurang Baik
GFI	≥ 0,90	0,724	Kurang Baik
AGFI	≥ 0,90	0,658	Kurang Baik
TLI	≥ 0,95	0,734	Kurang Baik
CFI	≥ 0,95	0,767	Kurang Baik

**Tabel 9. Pengujian Hipotesis**

Hip	Variabel			Direct	Indirect	Total	P-Value	Ket
	Independen	Intervining	Dependen					
1	Kepemimpinan		Disiplin kerja	0,439		0,439	0,001	Positif & Signifikan
2	Kompetensi		Disiplin kerja	0,177		0,177	0,025	Positif & Signifikan
3	Kompensasi		Disiplin kerja	0,180		0,180	0,033	Positif & Signifikan
4	Kepemimpinan		kinerja guru	0,002		0,002	<b>0,976</b>	tidak signifikan
5	Kompetensi		kinerja guru	0,138		0,138	0,043	Positif & Signifikan
6	Kompensasi		kinerja guru	0,326		0,326	0,001	Positif & Signifikan
7	Disiplin kerja		kinerja guru	0,399		0,399	0,001	Positif & Signifikan
8	Kepemimpinan	Disiplin kerja	kinerja guru	0,439	0,175	0,614	0,001	Positif & Signifikan
9	Kompetensi	Disiplin kerja	kinerja guru	0,177	0,071	0,248	0,042	Positif & Signifikan
10	Kompensasi	Disiplin kerja	kinerja guru	0,180	0,072	0,252	0,048	Positif & Signifikan

Dari evaluasi model menunjukkan dari delapan kriteria goodness of fit indices sudah ada tujuh memenuhi kriteria, sehingga model secara keseluruhan dapat dikatakan telah sesuai dengan data dan dapat di analisis lebih lanjut.

Hasil analisis setelah model akhir yang didapatkan adalah sebagai berikut:



**Gambar 2. Pengukuran Model Hubungan variabel**

**Pembahasan**

**Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin kerja**

Berdasarkan hasil penelitian pada hipotesis pertama menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan maka disiplin kerja juga akan

semakin baik. Fakta di tempat penelitian menunjukkan bahwa Kepala Madrasah Aliyah (MA) di Kabupaten Barru sebagai pimpinan di madrasah telah menjalankan tugas dan perannya dengan baik. Hal ini dikarenakan antara kepala madrasah dengan guru terjalin kerjasama sehingga proses belajar mengajar berjalan dengan baik. Sosok pemimpin madrasah harus bisa mengarahkan, mengerakkan dan mempengaruhi para guru sehingga terjalin komunikasi yang baik dalam menjalankan tugas dan perannya sebagai pendidik.

#### ***Pengaruh Kompetensi terhadap Disiplin kerja.***

Berdasarkan hasil penelitian pada hipotesis kedua menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin sesuai kompetensi yang dimiliki seseorang dengan pekerjaannya maka disiplin kerja semakin baik. Fakta di tempat penelitian menunjukkan bahwa guru madrasah aliyah (MA) di Kabupaten Barru memiliki kemampuan atau potensi diri dalam menjalankan tugas profesi guru di madrasah yang diamanahkan oleh pimpinan. Hal ini bisa terlaksana karena adanya kerjasama yang baik antara kepala madrasah dengan guru sehingga sosok pemimpin madrasah bisa mengarahkan, mengerakkan dan mempengaruhi guru untuk menjalankan tugas dan perannya sebagai pendidik. Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja, hal ini menunjukkan bahwa semakin sesuai kompetensi yang dimiliki seseorang dengan pekerjaannya maka disiplin kerja semakin baik.

#### ***Pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin kerja***

Berdasarkan hasil penelitian pada hipotesis ketiga, menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang baik pada guru madrasah aliyah (MA) Kabupaten Barru dapat meningkatkan disiplin kerja. Fakta di tempat penelitian menunjukkan bahwa guru madrasah aliyah (MA) di Kabupaten Barru sudah menerima kompensasi sesuai dengan kinerja yang dilaksanakan sebagai bentuk imbalan dan jasa berupa fasilitas, insentif, tunjangan dan gaji atas kontribusi mereka dalam mendidik siswa khususnya dalam rangka peningkatan kualitas kesejahteraan. Kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi terhadap disiplin kerja, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diterima maka disiplin kerja juga akan semakin baik yang pada akhirnya kinerja guru akan meningkat.

#### ***Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja guru.***

Berdasarkan hasil penelitian pada hipotesis keempat menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan model kepemimpinan yang di terapkan pimpinan pada madrasah aliyah (MA) Kabupaten Barru tidak langsung mendorong guru untuk berkinerja tinggi. Fakta di tempat penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah aliyah (MA) di Kabupaten Barru merupakan bagian dari penerapan konsep kepemimpinan secara pribadi (personal), non pribadi (non personal), demokratis (democratic), otoriter (authority), paternalistik (paternalistic) dan berbakat (indogenous) haruslah di dukung dengan kemampuan untuk mengaktualisasikan diri dengan kepemimpinan guru madrasah. Hal inilah yang menyebabkan kepemimpinan kepala madrasah perlu diaktualisasikan sehingga kinerja guru bisa meningkat. Kualitas kepemimpinan kepala madrasah dan guru madrasah banyak

dipengaruhi oleh faktor minimnya pemahaman kepala madrasah dan guru terhadap kemampuan profesional dan akademik.

### ***Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja guru***

Berdasarkan hasil penelitian pada hipotesis kelima menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa semakin sesuai kompetensi yang dimiliki seseorang dengan pekerjaannya maka kinerja guru semakin baik. Fakta di tempat penelitian menunjukkan bahwa guru madrasah aliyah (MA) di Kabupaten Barru yang melaksanakan tugas pembelajaran telah memiliki kemampuan dalam hal kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi professional. Hal ini menjadi motivasi dan semangat untuk mengaktualisasi potensi yang dimilikinya. Kemampuan dan kompetensi yang tinggi didasarkan pada keinginan yang kuat untuk maju bagi setiap guru menjadi motivasi untuk berkarya seiring dengan perkembangan teknologi dan informasi.

### ***Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja guru***

Berdasarkan hasil penelitian pada hipotesis keenam, menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang baik pada guru madrasah aliyah (MA) Kabupaten Barru dapat meningkatkan disiplin kerja. Fakta di tempat penelitian menunjukkan bahwa kompensasi yang diterima oleh guru madrasah aliyah (MA) di Kabupaten Barru sebagai bentuk imbalan dan jasa atas kontribusi mereka dalam mendidik siswa sekaligus merupakan penghargaan demi peningkatan kesejahteraan guru. Adapun bentuk penghargaan tersebut berupa gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas merupakan upaya dalam rangka peningkatan kinerja guru termasuk tunjangan profesi guru yang telah diterima baik oleh ASN maupun non ASN. Guru yang berprestasi akan diberikan penghargaan promosi jabatan dengan melihat DUK, jenjang pendidikan, loyalitas kerja, integritas, kejujuran, tanggungjawab, kompetensi yang dimilikinya. Kompensasi yang diterima oleh guru madrasah berupa Gaji, tunjangan profesi guru bagi yang telah tersertifikasi, insentif dan fasilitas lainnya sudah memadai tetapi bagi guru non-PNS yang belum tersertifikasi harus tetap menjadi perhatian agar kesejahteraan mereka dapat meningkat.

### ***Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja guru***

Berdasarkan hasil penelitian pada hipotesis ketujuh, menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan maka disiplin kerja juga akan semakin baik. Fakta di tempat penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja guru pada Madrasah Aliyah (MA) di Kabupaten Barru sudah menunjukkan hal yang positif. Hal ini ditandai dengan peningkatan kualitas pembelajaran mulai dari ketepatan waktu datang, ketepatan waktu dalam mengajar, kesediaan untuk mentaati aturan, regulasi dan norma norma sosial yang berlaku serta meningkatnya kesadaran akan tugasnya sebagai pahlawan tanpa tanda jasa. Namun tantangan dan hambatan dimasa yang akan datang akan menjadi sebuah pertarungan baik yang berkaitan dengan sarana prasarana, kemajuan teknologi / IT serta tantangan dunia modern yang berbasis digital sehingga menuntut guru untuk selalu meningkatkan kualitas diri.

### ***Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja guru Melalui Disiplin kerja***

Berdasarkan hasil penelitian pada hipotesis ke delapan menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui disiplin kerja. Fakta di tempat penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah aliyah (MA) di Kabupaten Barru merupakan bagian dari penerapan konsep kepemimpinan secara pribadi (personal), non pribadi (non personal), demokratis (democratic), otoriter (authority), paternalistik (paternalistic) dan berbakat (indogenous) haruslah di dukung dengan kemampuan untuk mengaktualisasikan diri dengan kepemimpinan guru madrasah. Hal inilah yang menyebabkan kepemimpinan kepala madrasah perlu mengaktualisasikan diri sehingga kinerja guru bisa meningkat. Kualitas kepemimpinan kepala madrasah dan guru madrasah banyak dipengaruhi oleh faktor pemahaman kepala madrasah tentang pola kepemimpinan yang ideal bagi pengembangan madrasah baik secara akademik maupun non akademik.

### ***Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja guru Melalui Disiplin kerja.***

Berdasarkan hasil penelitian pada hipotesis kesembilan menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui disiplin kerja. Hal ini berarti bahwa guru yang memiliki kompetensi yang baik dan sesuai dengan pekerjaannya akan memiliki disiplin kerja yang baik dan akhirnya berdampak pada kinerjanya akan semakin baik. Fakta di tempat penelitian menunjukkan bahwa guru madrasah aliyah (MA) di Kabupaten Barru yang melaksanakan tugas pembelajaran telah memiliki kemampuan dalam hal kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi professional. Hal ini menjadi motivasi dan semangat untuk mengaktualisasi potensi yang dimiliki sehingga guru tersebut dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Kemampuan dan kompetensi yang tinggi didasarkan pada keinginan yang kuat untuk maju bagi setiap guru sehingga dapat motivasi untuk berkarya seiring dengan perkembangan teknologi dan informasi. Kompetensi guru berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja guru melalui disiplin kerja, berarti bahwa guru yang memiliki kompetensi yang baik dan sesuai dengan pekerjaannya akan memiliki disiplin kerja yang baik dan akhirnya berdampak pada kinerjanya akan semakin baik.

### ***Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja guru Melalui Disiplin kerja.***

Berdasarkan hasil penelitian pada hipotesis yang kesepuluh menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui disiplin kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin sesuai kompetensi yang dimiliki seseorang dengan pekerjaannya maka kinerja guru semakin baik. Fakta di tempat penelitian menunjukkan bahwa kompensasi yang diterima oleh guru madrasah aliyah (MA) di Kabupaten Barru sebagai bentuk imbalan dan jasa atas kontribusi mereka dalam mendidik siswa sekaligus merupakan penghargaan demi peningkatan kesejahteraan guru. Adapun bentuk penghargaan tersebut berupa gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas merupakan upaya dalam rangka peningkatan kinerja guru termasuk tunjangan profesi guru yang telah diterima baik oleh ASN maupun non ASN. Guru yang berprestasi akan diberikan penghargaan promosi jabatan dengan melihat DUK, jenjang pendidikan, loyalitas kerja, integritas, kejujuran, tanggungjawab, kompetensi yang dimilikinya. Kompensasi yang diterima oleh guru madrasah berupa Gaji, tunjangan profesi guru bagi yang telah tersertifikasi, insentif

dan fasilitas lainnya sudah memadai tetapi bagi guru non-PNS yang belum tersertifikasi harus tetap menjadi perhatian agar kesejahteraan mereka dapat meningkat.

## SIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, Kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru, Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui disiplin kerja, Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui disiplin kerja, Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui disiplin kerja.

Keterbatasan dan kelemahan dalam penelitian ini dapat berakibat kurang sempurnanya penelitian ini sehingga diharapkan akan disempurnakan oleh peneliti lain. Beberapa keterbatasan dan kelemahan adalah Kunjungan di tempat penelitian sangat terbatas karena di madrasah pada saat penelitian dilaksanakan masih dalam masa Pandemi Covid 19, sehingga hal ini juga menjadi salah satu faktor kurang objektifnya penelitian ini, karena tidak semua guru yang hadir di madrasah, hal ini diakibatkan karena pembelajaran masih berlangsung secara online dan atau luring terbatas sehingga guru yang hadir di madrasah menyesuaikan dengan jadwal tugas mengajar atau jadwal piket. Penelitian ini dilakukan pada masa pandemi Covid-19, sehingga proses pengambilan data dan informasi yang diberikan kepada responden melalui kuesioner sehingga terkadang jawaban responden terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya. Hal ini disebabkan karena terkadang dari beberapa responden tidak membaca dan menyimak secara utuh isi dari kuesioner dan langsung memilih jawaban yang telah tersedia dan terkadang juga terjadi perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden serta faktor lainnya seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden yang tertuang pada kuesioner. Adapun proses tahapan pada penelitian ini dilakukan secara langsung/luring, online (by phone, whatsapp chat, dan lain-lain). Variabel penelitian ini masih terbatas dalam pembahasannya sehingga perlu adanya penambahan dan pengembangan variabel seperti variabel Karakter pendidikan di madrasah, budaya kerja yang ada di madrasah, suasana akademik di madrasah. Pengembangan indikator dari variabel yang ada perlu disesuaikan dengan keadaan di lingkungan madrasah, hal ini diharapkan dapat membantu peningkatan kualitas kedisiplinan guru yang pada akhirnya meningkatkan kinerja guru pada madrasah. aliyah pada khususnya dan pendidikan madrasah pada umumnya.

## Referensi :

Abdussamad, Z. (2014). Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Asuransi Jiwasraya Gorontalo. *Jurnal Manajemen*, 18(03),

456-466.

- Adair, J. (2008). *Kepemimpinan yang memotivasi*. Gramedia Pustaka utama.
- Febiningtyas, R. E. R., & Ekaningtias, D. (2014). The effect of leadership, motivation, and work discipline on the employees' performance of finance section in the regional working unit in Tulungagung regency. *The Indonesian Accounting Review*, 4(2), 97-106
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*.
- Hardiyanti, S. E. (2018). Peran Intervening Kepuasan Kerja pada Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sultan Ageng Tirtayasa. *Tirtayasa Ekonomika*, 13(2), 194-212.
- 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.
- Kartowagiran, B. (2011). Kinerja guru profesional (Guru pasca sertifikasi). *Jurnal Cakrawala Pendidikan*, 3(3).
- Kickmeier-Rust, M. D., & Albert, D. (2016). Support Teachers' Predictions of Learning Success by Structural Competence Modelling. In *IWTA@ EC-TEL* (pp. 35-39).
- Mariani, D., & Sasmita, J. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Riau. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 12(1), 78-85.
- Mulang, H. (2021). The Effect of Competences, Work Motivation, Learning Environment on Human Resource Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 84-93.
- Pianda, D. (2018). *Kinerja guru: kompetensi guru, motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Rantesalu, A., Mus, A. R., & Arifin, Z. (2017). The effect of competence, motivation and organizational culture on employee performance: the mediating role of organizational commitment.
- Rivai, Z. Veithzal. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Siagian, M. (2018). Peranan Disiplin Kerja Dan Kompensasi Dalam Mendeterminasi Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Cahaya Pulau Pura Di Kota Batam. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 6(2), 22-33.
- Snell, S., Morris, S., & Bohlander, G. W. (2015). *Managing human resources*. Cengage Learning.