

DOI: <https://doi.org/10.31933/jimt.v5i1>

Received: 6 September 2023, Revised: 26 September 2023, Publish: 27 September 2023

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

## Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, Komitmen Guru, Disiplin Kerja Guru, dan Insentif Terhadap Kinerja Guru SMA PNS di Kota Depok

**Edi Irfan<sup>1</sup>, Irwandaru Dananjaya<sup>2</sup>**<sup>1</sup> Universitas Gunadarma, Depok, Indonesia, [ediardanirfan@gmail.com](mailto:ediardanirfan@gmail.com)<sup>2</sup> Universitas Gunadarma, Depok, IndonesiaCorresponding Author: [ediardanirfan@gmail.com](mailto:ediardanirfan@gmail.com)

**Abstract:** *This research aims to determine the influence of school principals' managerial competence, teacher commitment, teacher work discipline, and incentives on the performance of ASN high school teachers in the city of Depok. Conducted on ASN high school teachers in Depok City who are still actively teaching at Depok City public high schools. The independent variables observed were the principal's managerial competence (X1), teacher commitment (X2), teacher work discipline (X3), and incentives (X4), and the dependent variable was the performance of ASN high school teachers (Y). This research uses quantitative methods with ex post facto planning. The research population consisted of 323 teachers and the selected sample consisted of 79 teachers based on Taro's calculations. The data collection method used in this research is a questionnaire, and the data analysis method used in this research is multiple regression analysis. This research shows the results that there is a strong influence between the managerial competency variables of school principals (X1), teacher commitment (X2), teacher work discipline (X3), and incentive variables (X4) with ASN teacher performance (Y) with F-calculated values amounting to 71.183 (greater than the F-table 2.495). This research suggests that school principals are expected to further improve their managerial competence in managing teacher commitment and teacher work discipline and incentives which will have a direct impact on increasing teacher performance and will result in increased student learning outcomes.*

**Keyword:** *Principal Managerial Competence, Teacher Commitment, Teacher Work Discipline, Teacher Performance Incentives.*

**Abstrak:** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah, komitmen guru, disiplin kerja guru, dan insentif terhadap kinerja guru SMA ASN di kota Depok. Dilakukan pada guru SMA ASN di kota Depok yang masih aktif mengajar di SMA Negeri kota Depok. Variabel bebas yang diamati adalah kompetensi manajerial kepala sekolah (X<sub>1</sub>), komitmen guru (X<sub>2</sub>), disiplin kerja guru (X<sub>3</sub>) dan insentif (X<sub>4</sub>) serta variabel terikatnya adalah kinerja guru SMA ASN (Y). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan perencanaan ex post facto. Populasi penelitian terdiri dari 323 guru dan sampel yang dipilih terdiri dari 79 guru berdasarkan perhitungan

Taro. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, dan metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa adanya pengaruh yang kuat antara variabel kompetensi manajerial kepala sekolah ( $X_1$ ), Komitmen guru ( $X_2$ ), disiplin kerja guru ( $X_3$ ) dan variabel insentif ( $X_4$ ) dengan kinerja guru ASN ( $Y$ ) dengan nilai nilai  $F_{hitung}$  sebesar 71,183 (lebih besar dari  $F_{tabel}$  2,495. Penelitian ini menyarankan pada kepala sekolah diharapkan semakin meningkatkan kompetensi manajerial dalam mengelola komitmen guru dan disiplin kerja guru dan insentif yang akan berakibat langsung pada meningkatnya kinerja guru dan akan berakibat pada hasil belajar siswa meningkat.

**Kata Kunci:** Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, Komitmen Guru, Disiplin Kerja Guru, Insentif Kinerja Guru.

## PENDAHULUAN

Salah satu permasalahan pendidikan yang dihadapi oleh Bangsa Indonesia saat ini ialah rendahnya mutu pendidikan pada setiap jenjang dan satuan pendidikan, khususnya pendidikan menengah atas. Skor Indonesia dalam survei PISA yang diselenggarakan oleh Organisasi Kerjasama Ekonomi dan Pembangunan (OECD) pada tahun 2018 menempatkan Indonesia di urutan ke-74 alias peringkat keenam terbawah. Kemampuan membaca siswa Indonesia di skor 371 berada di posisi 74, kemampuan Matematika mendapat skor 379 berada di posisi 73, dan kemampuan sains dengan skor 396 berada di posisi 72

Kinerja guru merupakan elemen sinergis yang harus dikembangkan untuk menghasilkan tenaga pendidik yang profesional dan mampu melahirkan proses pendidikan yang relevan dengan tuntutan situasi, kondisi, dan kebutuhan masyarakat pengguna lulusan. Dengan kinerja guru yang bermutu akan mampu menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, sehingga dapat meningkatkan mutu sekolah

Menurut Irwansyah (2021), banyak aspek yang dapat menentukan mutu sekolah, di antaranya adalah fasilitas yang dimiliki sekolah, sumber dana, sumber daya manusia, dukungan orang tua/masyarakat, faktor input siswa, dan manajemen sekolah. Dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah, menurut Arifudin (2021), iklim yang kondusif di lingkungan sekolah dapat dipengaruhi dan ditentukan oleh beberapa hal di antaranya adalah peranan kepala sekolah. Ada hubungan yang tak dapat dipisahkan antara kemampuan manajerial kepala sekolah, kinerja guru, dan mutu pendidikan. Kemampuan manajerial kepala sekolah akan sangat mempengaruhi kinerja guru dan kinerja guru itu sendiri akan memengaruhi prestasi siswa.

Salah satu yang mempengaruhi kinerja guru adalah komitmen guru. Komitmen guru sangat penting bagi sekolah dan memiliki efek positif terhadap prestasi siswa menurut Hasibuan dan Moedjiono (2006), Faktor disiplin kerja guru juga dapat mempengaruhi kinerja guru. Hal lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah insentif terhadap kinerja, sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dee dan Wckyoff terhadap guru-guru di sekolah umum Columbia, USA. Salah satu dari hasil penelitian mereka menyatakan bahwa "*financial incentives further improved the performance of high performing-teachers*" (Dee & Wckyoff, 2013) yang berarti bahwa insentif dapat meningkatkan kinerja dari guru yang berkinerja baik.

Tujuan penelitian adalah melihat pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah ( $X_1$ ), komitmen guru ( $X_2$ ), disiplin kerja guru ( $X_3$ ) dan insentif ( $X_4$ ) kinerja guru SMA ASN ( $Y$ ) di kota Depok.

## METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian *Ex Post Facto* dengan tipe korelasional. Penelitian *ex post facto* adalah suatu penelitian yang dilakukan untuk meneliti peristiwa yang

telah terjadi dan kemudian merunut ke belakang melalui data untuk menemukan faktor-faktor yang mendahului atau menentukan logika dasar yang sama dengan penelitian eksperimen yaitu X maka Y, hanya saja dalam penelitian ini tidak ada manipulasi langsung terhadap variabel independen.

Penelitian korelasional bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel X dengan variabel Y dan apabila ada, seberapa erat dan seberapa berartinya hubungan tersebut (Arikunto, 2006, hal. 12). Oleh karena itu jenis penelitian korelasional dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian ini, yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel bebas dan variabel terikat.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil**

#### **Pengertian Manajerial**

Istilah manajerial merupakan kata sifat yang berhubungan dengan kepemimpinan dan pengelolaan. Dalam beberapa kepustakaan, kata manajerial sering disebut sebagai asal kata dari *management* yang berarti melatih kuda, atau secara harfiah berarti *to handle* yang berarti mengurus, menangani, atau mengendalikan. Manajemen merupakan kata benda yang dapat berarti pengelolaan, tata pimpinan, atau ketatalaksanaan. Secara etimologis manajemen berasal berasal dari bahasa latin, yaitu *manus* yang berarti tangan dan *egere* yang berarti melakukan. Kata-kata tersebut digabungkan menjadi kata kerja *managere* yang artinya menangani. *Managere* diartikan dalam Bahasa Inggris menjadi *to manage*, dengan kata benda *management*, dan *manager* untuk orang yang melakukan kegiatan manajemen. Akhirnya menjadi *management* yang diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia menjadi manajemen atau pengelolaan. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia kata manajemen diartikan sebagai penggunaan sumber daya yang secara efektif untuk mencapai sasaran. Menurut Marno dan Trio Supriyanto, istilah manajemen mengacu pada proses pelaksanaan aktivitas-aktivitas yang diselesaikan secara efisien dengan dan melalui pendayagunaan orang lain. Melayu S.P Hasibuan mengartikan manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan

#### **Pengertian Komitmen Guru Profesional**

Kata *commitment* berasal dari bahasa Latin *commitere, to connent, entrust-the state of being obligated or emotionally impelled*, adalah keyakinan yang mengikat (Chasnah Nailah, Midayati Afifa: Memahami Komitmen Guru Profesional 3 (aqad)) sedemikian kukuhnya sehingga membelenggu seluruh hati nuraninya dan kemudian menggerakkan perilaku menuju arah yang diyakininya (*i'tiqad*) (Tasmara, 2006: 26). Komitmen adalah itikad atau niat karena janji atau sumpah untuk melaksanakan suatu tugas tertentu. Sehingga dengan demikian dapat dikatakan bahwa komitmen guru profesional merupakan suatu keterikatan diri terhadap tugas dan kewajiban sebagai sebagai guru yang dapat melahirkan tanggung jawab dan sikap responsif dan inovatif terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Jadi di dalam komitmen tersebut terdapat beberapa unsur antara lain adanya kemampuan memahami diri dan tugasnya, pancaran sikap batin (kekuatan batin), kekuatan dari luar, dan tanggap terhadap perubahan. Unsur-unsur inilah yang melahirkan tanggung jawab terhadap tugas dan kewajiban yang menjadi komitmen seseorang, sehingga tugas tersebut dilakukan dengan penuh keikhlasan. Tanggung jawab keguruan yang lahir dari komitmen guru profesional adalah tanggungjawab yang tidak hanya dialamatkan kepada manusia, akan tetapi juga dipertanggungjawabkan di hadapan Allah SWT.

#### **Disiplin kerja guru**

Pengertian disiplin dapat dikonotasikan sebagai suatu hukuman, meskipun arti yang sesungguhnya tidaklah demikian. Menurut Mangkunegara dalam Sinambella (2012:239), disiplin kerja merupakan ukuran aktivitas organisasi untuk memanfaatkan serta sumbangan

atau kemampuan yang ada secara optimal untuk mencapai tujuan, dengan menaati segala peraturan yang telah ditetapkan. Dapat disimpulkan bahwa pada hakikatnya disiplin adalah memanfaatkan sumbangan kemampuan secara optimal, dengan kesadaran, kesediaan, dan ketepatuhannya pada aturan dan perintah yang ditetapkan organisasi.

### Insentif

Insentif adalah sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja pegawai atau profitabilitas organisasi

### Pengertian Kinerja Guru

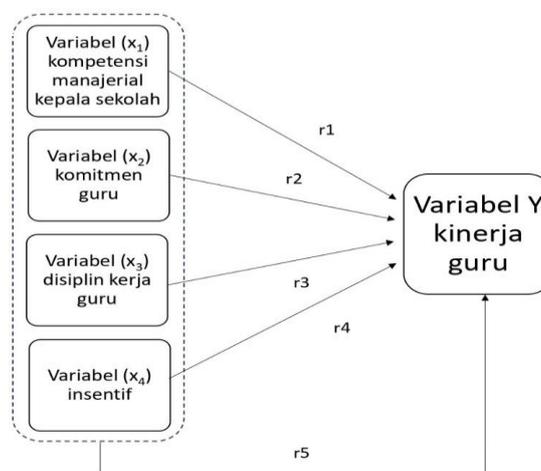
Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009).

Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang ditetapkan. Kinerja diartikan sebagai ungkapan kemajuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan motivasi dalam menghasilkan suatu pekerjaan (Saondi, 2010).

Menurut Sudjana (2014) kinerja guru adalah segala hasil dari usaha guru dalam mengantarkan proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan, yang meliputi seluruh kegiatan yang menyangkut tugasnya sebagai guru. Tugas profesional seorang guru mencakup kegiatan mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik

### Kerangka

Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini berupaya mencari hubungan kompetensi manajerial kepala sekolah dengan kinerja guru ( $r_1$ ), komitmen guru dengan kinerja guru ( $r_2$ ), disiplin kerja guru dengan kinerja guru, ( $r_3$ ) insentif dengan kinerja guru ( $r_4$ ) hubungan kompetensi manajerial kepala sekolah, komitmen guru, disiplin kerja guru, insentif ke empatnya secara bersama-sama dihubungkan dengan kinerja guru ( $r_5$ ). adapun hubungan antar variabel dalam penelitian ini dapat digambarkan pada bagan berikut ini:

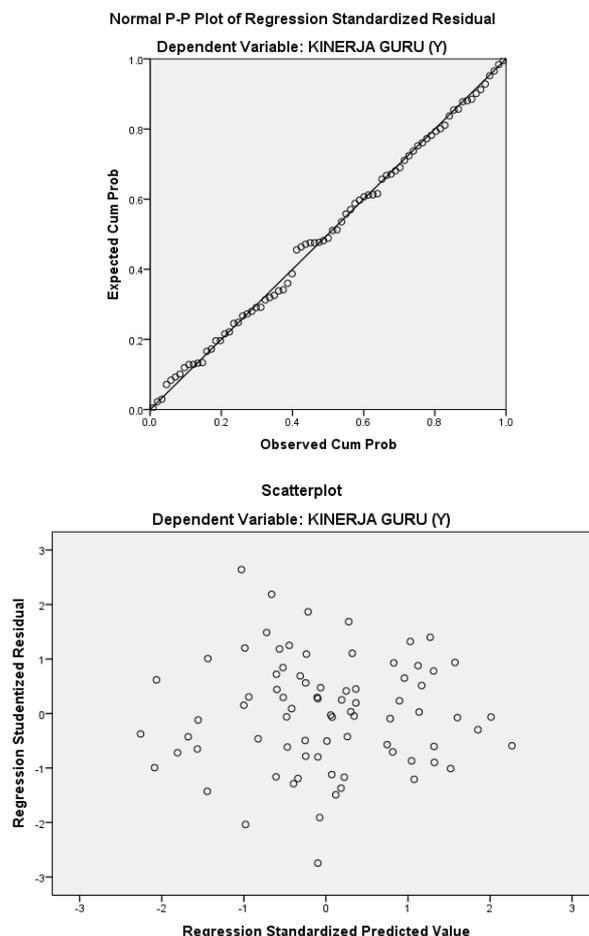


Gambar 3.1 Kerangka Pemikiran

1.  $H_0$  : Kompetensi manajerial kepala sekolah ( $X_1$ ) tidak berpengaruh terhadap kinerja guru (Y).  
 $H_1$  : Kompetensi manajerial kepala sekolah ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y).
2.  $H_0$  : Komitmen guru ( $X_2$ ) tidak berpengaruh terhadap kinerja guru (Y).  
 $H_1$  : Komitmen guru ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y).
3.  $H_0$  : Disiplin kerja guru ( $X_3$ ) tidak berpengaruh terhadap kinerja guru (Y).  
 $H_1$  : Disiplin kerja guru ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y).
4.  $H_0$  : insentif ( $X_4$ ) tidak berpengaruh terhadap kinerja guru (Y).  
 $H_1$  : insentif ( $X_4$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y).
5.  $H_0$  : Kompetensi manajerial kepala sekolah ( $X_1$ ), komitmen guru ( $X_2$ ), disiplin kerja guru ( $X_3$ ) dan insentif ( $X_4$ ) secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja guru (Y).  
 $H_1$  : Kompetensi manajerial kepala sekolah ( $X_1$ ), komitmen guru ( $X_2$ ), disiplin kerja guru ( $X_3$ ) dan insentif ( $X_4$ ) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y).

### Pembahasan

Pengujian normalitas bertujuan untuk menguji asumsi bahwa distribusi sampel dari galat taksiran sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Uji normalitas dapat dibuktikan dengan mengamati sebaran sampel pada *diagram p-p plots*. Berikut ini adalah diagram *Normal P-P Plot of Regression standardized residual* hasil perhitungan aplikasi SPSS-25.



Dari output di atas, diperoleh nilai *Deviation from Linearity Sig.* untuk variabel komunikasi interpersonal guru ( $X_1$ ) adalah 0,660 ( $> 0,05$ ) dan variabel Iklim komunikasi dalam kelas ( $X_2$ ) adalah 0,442 ( $>0,05$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan ( $\alpha = 0,05$ ) antara variabel komunikasi interpersonal guru ( $X_1$ ) dan variabel iklim komunikasi dalam kelas ( $X_2$ ) dengan variabel minat belajar siswa pada mata pelajaran ekonomi (Y).

Berdasarkan hasil pengolahan melalui aplikasi SPSS-25 didapatkan nilai  $F_{hitung}$  variabel komunikasi interpersonal guru ( $X_1$ ) adalah 0,897 ( $< 3,028$ ) dan nilai  $F_{hitung}$  variabel iklim komunikasi dalam kelas ( $X_2$ ) adalah 1,023 ( $< 3,028$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa semua hubungan antar variabel adalah linier. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$ .

## KESIMPULAN

Hasil nilai  $t_{hitung}$  variabel kompetensi manajerial kepala sekolah ( $X_1$ ) menunjukkan angka 3,097 sementara nilai  $t_{tabel}$  adalah 1,993. Oleh karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,097 > 1,993$ ), Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya koefisien regresi diterima dan signifikan (Sarwono, 2012:224). Maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi manajerial kepala sekolah ( $X_1$ ) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru ASN (Y). Dari hasil seluruh pengujian hipotesis yang telah dilakukan membuktikan hipotesis kesatu ( $H_1$ ) yaitu secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan antara kualitas kompetensi manajerial kepala sekolah ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru ASN di SMAN Kota Depok

Hasil nilai  $t_{hitung}$  variabel kompetensi manajerial kepala sekolah ( $X_1$ ) menunjukkan angka 3,097 sementara nilai  $t_{tabel}$  adalah 1,993. Oleh karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,097 > 1,993$ ), Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya koefisien regresi diterima dan signifikan (Sarwono, 2012:224). Maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi manajerial kepala sekolah ( $X_1$ ) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru ASN (Y). Dari hasil seluruh pengujian hipotesis yang telah dilakukan membuktikan hipotesis kesatu ( $H_1$ ) yaitu secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan antara kualitas kompetensi manajerial kepala sekolah ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru ASN di SMAN Kota Depok

Hasil nilai  $t_{hitung}$  variabel disiplin kerja guru ( $X_3$ ) menunjukkan angka 2,575 sementara nilai  $t_{tabel}$  adalah 1,993. Oleh karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,575 > 1,993$ ), Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya koefisien regresi diterima dan signifikan (Sarwono, 2012:224). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin kerja guru ( $X_3$ ) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru ASN (Y). Dari hasil seluruh pengujian hipotesis yang telah dilakukan membuktikan hipotesis kedua ( $H_1$ ) yaitu secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja guru ( $X_3$ ) terhadap kinerja guru ASN di SMA N Kota Depok

Hasil nilai  $t_{hitung}$  variabel insentif ( $X_4$ ) menunjukkan angka 4,824 sementara nilai  $t_{tabel}$  adalah 1,993. Oleh karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,824 > 1,993$ ), Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya koefisien regresi diterima dan signifikan (Sarwono, 2012:224). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel insentif ( $X_4$ ) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru ASN (Y). Dari hasil seluruh pengujian hipotesis yang telah dilakukan membuktikan hipotesis kedua ( $H_1$ ) yaitu secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel insentif ( $X_4$ ) terhadap kinerja guru ASN di SMA N Kota Depok.

Berdasarkan hasil perhitungan dan pengolahan data melalui aplikasi SPSS – 25 diketahui nilai  $F_{hitung}$  sebesar 71,183 dan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2,495. Oleh karena nilai  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ , ( $71,183 \geq 2,495$ ), maka  $H_0$  di tolak dan  $H_1$  diterima. Maka model regresi berganda dinilai signifikan. Oleh karena itu terbukti bahwa kompetensi manajerial kepala sekolah ( $X_1$ ), komitmen guru ( $X_2$ ), disiplin kerja guru ( $X_3$ ) dan variabel insentif ( $X_4$ ) berpengaruh secara signifikan dan simultan terhadap kinerja guru ASN di SMAN Kota Depok (Y).

## REFERENSI

- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dee, T. S., & Wyckoff, J. (2015). Incentives, selection, and teacher performance: Evidence from IMPACT. *Journal of Policy Analysis and Management*, 34(2), 267-297
- Hasibuan, M. S. P., (2006). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Haji Masagung.
- Hasanah, A. (2008). *Produktivitas manajemen sekolah (studi kontribusi kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah dan kinerja guru terhadap produktivitas sekolah menengah pertama di kota Bandung)*. Disertasi, tidak dipublikasikan. Universitas Pendidikan Indonesia Bandung.
- Tanjung, R., Hanafiah, H., Arifudin, O., & Mulyadi, D. (2021). Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4(4), 291–296. <https://doi.org/10.54371/jiip.v4i4.272>
- Purwoko, S. (2018). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, komitmen guru, disiplin kerja guru, dan budaya sekolah terhadap kinerja guru SMK. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 6(2), 150. <https://doi.org/10.21831/amp.v6i2.8467>
- Purwoko, S. (2018). PengaruhKepemimpinan Kepala Sekolah , Komitmen Guru Disiplin Kerja Guru , Dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMK. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 6(2), 149-162. <http://journal.uny.ac.id/index.php/jamp>
- Riduwan, & Akdon. (2006). *Rumus dan Data Dalam Aplikasi Statistika*. Bandung: Alfabeta.