

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pembukaan UUD 1945 Alinea ke 4 berisi salah satu tujuan bangsa Indonesia yakni mencerdaskan kehidupan bangsa yang salah satu caranya melalui pendidikan. Pendidikan merupakan pilar penting dalam menciptakan generasi bangsa yang unggul. Di mana Indonesia perlu menyiapkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk menghadapi persaingan global. Pendidikan yang berkualitas akan berpengaruh pada sumber daya manusia yang berkualitas pula. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kualitas pendidikan salah satunya adalah kinerja guru (Utari & Rasto, 2019).

Melalui fenomena pasar bebas tampak jelas bahwa hanya produk dan tenaga kerja yang bermutu dapat menang bersaing dengan luar negeri. Pengaruh globalisasi tidak dapat dicegah lagi. Itulah tantangan bagi pendidikan di Indonesia. Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk mereformasi pendidikan di Indonesia yaitu dengan memperbaiki kualitas guru. Tantangan pendidikan yang amat kompleks menuntut guru-guru harus mempunyai karakter dan sifat tertentu seperti menjalankan tugasnya sebagai panggilan hidup, berdedikasi tinggi, demokratis, profesional, dan bersikap sebagai seorang intelektual. Oleh karena itu, diperlukan usaha yang seimbang dari *stakeholder* pendidikan untuk mengembangkan sikap, keterampilan dan pengetahuan para pendidik khususnya guru dalam mewujudkan tujuan pendidikan (Hakim et al., 2021).

Upaya peningkatan kualitas guru telah dilakukan oleh Pemerintah. Berbagai program kerja disediakan untuk membekali guru dengan pengetahuan dan *softskill* agar tercapai standar maksimal guru profesional. Dengan tingginya profesionalisme guru maka akan tinggi pula kinerja guru. Dalam situasi dan kondisi yang mendunia sekarang ini, dituntut pemahaman yang tinggi dari masyarakat tentang pentingnya mutu pendidikan (Utari & Rasto, 2019).

Guru merupakan seseorang yang mampu membimbing, mendidik dan menjadi teladan bagi siswa didik menjadi manusia yang siap terjun di masyarakat pada kehidupannya kelak. Sehingga, guru tidak hanya mengajarkan ilmu pengetahuan tetapi juga mengajarkan norma-norma yang ada di masyarakat. *Teachers do not only serve as educators to disseminate knowledge, but also as a manager, planner, facilitator, and exemplary to the community. Evidently, teachers, like any other professionals, have a great amount of responsibilities in their job* (Prabowo, 2020).

Menurut Undang- Undang Nomor 20 Tahun 2003 pasal 1 ayat 1 tentang sistem Pendidikan Nasional mengamanatkan bahwa pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang dimilikinya, masyarakat, bangsa, dan Negara (Dwiyani & Sarino, 2018).

Peringkat pendidikan dunia atau *World Education Ranking* yang diterbitkan *Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD)* menjelaskan tentang posisi pendidikan setiap negara yang ada di dunia. Data tersebut menjelaskan

tentang kondisi pendidikan dari setiap negara yang ditinjau dari segi membaca, matematika, dan ilmu pengetahuan. Peringkat pendidikan dunia tersebut berkaitan dengan *Program for International Student Assessment (PISA)*. Peringkat pendidikan Indonesia termasuk dalam 10 terbawah dari 72 negara yang mengikuti tes PISA.

(Dwiyani & Sarino, 2018) dalam artikelnya menyebutkan bahwa peringkat pendidikan Indonesia mengalami peningkatan pada tahun 2015 akan tetapi belum menunjukkan hasil yang signifikan. Berdasar nilai rerata, terjadi peningkatan nilai PISA Indonesia di tiga kompetensi yang diujikan. Peningkatan terbesar terlihat pada kompetensi sains, dari 382 pada tahun 2012 menjadi 403 poin di tahun 2015. Dalam kompetensi matematika meningkat dari 375 poin di tahun 2012 menjadi 386 poin di tahun 2015. Kompetensi membaca belum menunjukkan peningkatan yang signifikan dari 396 di tahun 2012 menjadi 397 poin di tahun 2015. Peningkatan tersebut mengangkat posisi Indonesia ke atas bila dibandingkan posisi peringkat kedua dari bawah pada tahun 2012.

Anggaran pendidikan yang dikeluarkan pemerintah Indonesia pada tahun 2017 cukup besar yakni senilai Rp 416 triliun atau sebesar 20% APBN (economy.okezone.com). Besar anggaran di Indonesia sama dengan Vietnam namun, kualitas pendidikan di Indonesia masih kalah jauh dengan Vietnam. Pemerintah sudah berinvestasi cukup besar untuk meningkatkan kualitas pendidikan salah satunya melalui investasi pada sumber daya manusia yang mendukung peningkatan kualitas pendidikan. Namun, jika dilihat dari peringkat kualitas pendidikan Indonesia yang berada pada kategori rendah menunjukkan bahwa investasi yang dilakukan oleh pemerintah di bidang pendidikan melalui sumber daya manusia belum menunjukkan hasil yang memuaskan (Prabowo, 2020).

(Dwiyani & Sarino, 2018) melakukan Analisis Sumber Daya Manusia Pendidikan Dasar dan Menengah 2015/2016 yang diterbitkan oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Sumber daya yang dimaksud adalah kepala sekolah dan guru pendidikan dasar dan menengah pada tahun pelajaran 2015/2016. Berdasarkan hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa secara nasional kinerja guru SMK sebesar 77,12 termasuk kategori kurang karena rendahnya prosentase guru berstatus PNS. Terdapat satu provinsi dengan kategori madya, 13 provinsi yang termasuk kategori pratama, dan 20 provinsi termasuk kurang. Provinsi yang termasuk kurang dengan nilai kurang dari 60 akibat rendahnya nilai kepala sekolah dan guru PNS terjadi di 27 provinsi dan presentase kepala sekolah dan guru tetap terjadi di 3 provinsi.

Perbedaan antara nilai kepala sekolah dan guru SMK tertinggi dan terendah menunjukkan disparitas kepala sekolah dan guru SMK antar provinsi sebesar 13,91 yang cukup besar karena lebih dari 10%. Kinerja guru SMK terbesar di Provinsi Kalimantan Utara sebesar 85,67 termasuk kategori madya dan yang terkecil di Jawa Tengah sebesar 71,61 termasuk kategori kurang. Sedangkan, untuk provinsi Sumatera Barat termasuk di kategori kurang untuk kinerja guru SMK dengan presentase kinerja sebesar 68,52.

Fenomena diatas menunjukkan pentingnya memperbaiki kinerja guru dengan mengkaji lebih dalam lagi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, sehingga kualitas pendidikan di Indonesia menjadi lebih baik lagi dan mampu bersaing dengan negara-negara lain di seluruh dunia. Perlu adanya perhatian serius terhadap perkembangan kinerja guru sebagai upaya dalam memperbaiki kualitas pendidikan sehingga dapat mencapai tujuan pendidikan nasional.

Kinerja berasal dari kata *job performance* yang berarti prestasi kerja, yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam tanggung jawab yang diberikan padanya (Sentana & Wiyasa, 2021). Kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga akan tercapai sesuatu yang diharapkan, kinerja lebih ditekankan pada proses, dimana selama pelaksanaan pekerjaan tersebut dilakukan penyempurnaan penyempurnaan sehingga pencapaian hasil kerja atau kinerja akan optimal (Abbas et al., 2020).

Kinerja guru pada dasarnya merupakan kinerja atau unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang pendidik, dan kualitas guru akan sangat menentukan kualitas hasil pendidikan, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pembelajaran di lembaga pendidikan sekolah.

(Fauzi et al., 2020) mengemukakan bahwa kinerja akan menjadi isu aktual dalam organisasi karena apapun organisasinya, kinerja merupakan pertanyaan kunci terhadap efektivitas atau keberhasilan organisasi. Organisasi yang berhasil dan efektif merupakan organisasi dengan dengan individu yang di dalamnya memiliki kinerja yang baik. Organisasi yang efektif atau berhasil akan ditopang oleh kinerja sumber daya manusia yang baik.

Selanjutnya, kinerja individu dipengaruhi oleh enam faktor yaitu (1) harapan mengenai imbalan, (2) dorongan, (3) kemampuan, kebutuhan dan sifat, (4) persepsi terhadap tugas, (5) imbalan internal dan eksternal, (6) persepsi tentang tingkat imbalan dan kepuasan kerja (Widayati, 2019).

“Area of performance is quality of work, promptness, initiative, capability and communication”. Artinya wilayah (indikator) penilaian kinerja adalah kualitas hasil kerja, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan, inisiatif/prakarsa dalam menyelesaikan pekerjaan, komunikasi/kemampuan membina kerjasama dengan pihak lain (Fauzi et al., 2020).

Untuk menjadi guru yang profesional dan berkualitas, ada 12 kemampuan yang harus dimiliki oleh guru, yaitu: (1) *Explaining, informing, showing how*, (2) *Initiating, Directing, administering*, (3) *Unifying the group*, (4) *Giving security*, (5) *Clarifying attitudes, beliefs, problems*, (6) *Diagnosing learning problems*, (7) *Making curriculum materials*, (8) *Evaluating, recording, reporting*, (9) *Enrichment community activities*, (10) *Organizing and arranging classroom*, (11) *participating in professional and civic life*, and (12) *Participating in school activities* (Notty, 2020).

Beberapa penelitian terdahulu mengenai kinerja guru telah banyak diteliti diantaranya (Qoirunnysha, 2021) meneliti tentang pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru ekonomi SMA Negeri Brebes. (Mulyanti, 2018) meneliti tentang pengaruh persepsi guru atas gaya kepemimpinan situasional kepala sekolah terhadap kinerja guru akuntansi SMK di Kota Madiun. meneliti tentang pengaruh komunikasi dan iklim organisasi terhadap kinerja guru di SMU Kota Bandung. (Suryanto, 2020) meneliti tentang pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, komitmen organisasional, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru MTs Se-Kecamatan Kedungwuni Pekalongan. (Qoirunnysha, 2021) meneliti pengaruh kedisiplinan, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru laki-laki dan perempuan pada SMK Negeri 1 Sigi. Oleh karena itu, sangat jelas kaitannya dalam penelitian ini yang

menjadikan disiplin kerja, kepemimpinan situasional, beban kerja, dan motivasi sebagai variabel dalam menemukan informasi terkait kinerja guru.

(Mulyanti, 2018) disiplin adalah sikap perilaku pegawai yang taat peraturan yang berlaku, baik waktu maupun peraturan sehingga dalam pelaksanaan tugas dapat mencapai tujuan yang diharapkan. (Parmin, 2018) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan sikap untuk mematuhi dan menaati semua peraturan organisasi dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kedisiplinan sangat perlu dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai pengajar, pendidik dan pembimbing siswa. Guru sebagai penggerak dalam organisasi sekolah maka harus memiliki kedisiplinan yang baik pula. Tingkat disiplin guru akan memperlihatkan dedikasinya dan kerja kerasnya dalam memajukan sekolah tempat ia bekerja. Hal ini sejalan dengan pendapat (Widayati, 2019) bahwa guru yang memiliki disiplin kerja yang baik mencerminkan tanggungjawabnya yang bagus terhadap tugas-tugasnya, sehingga akan meningkatkan kinerja guru tersebut.

Penelitian yang dilakukan (Fauzi et al., 2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru. Selain dinamika organisasi yang berpengaruh pada kinerja guru seperti yang sudah diuraikan di atas, salah satu faktor yang juga menentukan kinerja guru yaitu kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah adalah orang yang memiliki kekuasaan serta pengaruh dalam menentukan kegiatan belajar mengajar di sekolah. Kehidupan di sekolah diatur sedemikian rupa melalui kepemimpinan seorang kepala sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah akan berhasil apabila mereka memahami keberadaan sekolah sebagai

organisasi yang kompleks dan unik serta mampu melaksanakan peranan kepala sekolah sebagai seseorang yang diberikan tanggung jawab untuk memimpin sekolah. (Parmin, 2018) berpendapat bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku seorang pemimpin yang khas pada saat mempengaruhi anak buahnya, apa yang dipilih oleh pemimpin untuk dikerjakan, cara pemimpin bertindak dalam mempengaruhi anggota kelompoknya.

Kepemimpinan kepala sekolah, dalam hal ini adalah kepemimpinan situasional. Sejauh mana Kepala Sekolah dalam melakukan kepemimpinan kepada guru berpengaruh terhadap kinerja guru. Model kepemimpinan situasional menyatakan bahwa setiap keputusan yang dibuat didasarkan pada tingkat kematangan anak buah. Keberhasilan seorang pemimpin adalah apabila menyesuaikan tingkat kematangan dan kedewasaan anak buah. Jika pemimpin berhasil menerapkan gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi anak buah, maka akan mampu meningkatkan kinerjanya. Dalam gaya kepemimpinan situasional pendekatan yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yaitu dengan menggunakan pendekatan memberitahukan (*telling*), menjajakan (*selling*), mengikutsertakan (*participating*), dan mendelegasikan (*delegating*).

Terdapat perbedaan hasil penelitian antara penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Erawati, 2018) tabel distribusi frekuensi hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan situasional memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Oktavia Fairy et al., 2019) bahwa kepemimpinan situasional kepala sekolah memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja guru

akuntansi SMK di Kota Madiun. Sedangkan, menurut penelitian yang dilakukan oleh (Dewi, 2018) kesimpulan hasil penelitian yang telah dilakukan adalah kepemimpinan situasional secara parsial ternyata tidak mampu meningkatkan kinerja guru. Secara rasional kepemimpinan kepala sekolah merupakan usaha yang dapat menentukan dalam meningkatkan kinerja guru.

Dengan menerapkan kepemimpinan situasional diharapkan seorang pemimpin mampu menciptakan situasi yang menyebabkan timbul kesadaran terhadap orang yang dipimpin untuk melaksanakan pekerjaannya untuk meningkatkan produktivitas demi mencapai tujuan.

Banyak studi yang telah meneliti mengenai faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, beban kerja merupakan salah satunya. (Hidayah & Santoso, 2020) mengemukakan bahwa beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas tugas-tugas lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, dan persepsi dari pekerja. Berbagai macam tugas dan tekanan yang dihadapi oleh guru mengakibatkan semakin kompleksitasnya faktor yang menghambat kinerja guru, namun tidak menutup kemungkinan bahwa beban kerja mampu meningkatkan kinerja guru. Umumnya, guru memikul berbagai tugas, seperti membantu sekolah dalam tugas administratif, menangani disiplin siswa, terlibat dalam kegiatan ekstra kurikuler, memantau kehadiran siswa, dan mengevaluasi pekerjaan rumah siswa. Standar pembagian jam mengajar sudah ditetapkan menurut Peraturan Pemerintah No. 74 Tahun 2008 tentang Guru yaitu paling sedikit 24 jam tatap muka dan paling banyak 40 jam tatap muka dalam satu minggu.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini sejalan dengan

penelitian yang dilakukan oleh (Asshidiq, 2018) bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMKN 1 Kabupaten Sigi. Sedangkan, berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Harahap & Khair, 2019) bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru. Secara rasional, beban kerja yang berlebihan menyebabkan kinerja tidak optimal. Namun, tidak menutup kemungkinan bahwa beban kerja yang ditanggung oleh guru mampu meningkatkan kinerja apabila beban kerja yang ditanggung dapat meningkatkan kualitas kerja guru karena dapat menambah pengalaman dan pengetahuan.

Jika ditelaah lebih lanjut variabel disiplin kerja, kepemimpinan situasional, dan beban kerja pengaruhnya terhadap kinerja guru belum konsisten. Inkonsistensi hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa perlu untuk memberikan variabel baru sebagai variabel yang memoderasi hubungan antara variabel disiplin kerja, kepemimpinan situasional, dan beban kerja dengan kinerja guru.

Kompensasi dimasukkan sebagai variabel *intervening* dikarenakan kompensasi dirasa mampu untuk memperkuat atau memperlemah pengaruh dari variabel prediktor. Sebagai tenaga profesional kependidikan guru memiliki motivasi yang kuat untuk mencapai tujuan yang dikehendakinya.

Faktor motivator adalah faktor yang menyebabkan terjadinya kepuasan kerja, seperti prestasi kerja, pengakuan, kemajuan, perasaan bahwa yang mereka kerjakan penting. Faktor *hygiene* adalah faktor yang bersifat ekstrinsik, seperti kebijakan administrasi, supervisi, hubungan dengan teman kerja, gaji, rasa aman, pekerjaan, kehidupan pribadi, kondisi dan status. Perilaku individu yang berhubungan dengan kinerja organisasi, motivasi merupakan salah satu faktor yang membentuk kinerja guru yang mewakili variabel psikologis. Motivasi kerja guru merupakan faktor

penting dalam peningkatan kinerja guru karena sebagai pendorong utama setiap guru melaksanakan tugas profesinya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Bisa dilihat dari data kinerja guru SMP Negeri Kecamatan X Koto Singkarak berdasarkan rata-rata nilai siswa yang lulus dari tahun 2017 s/d 2019, yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.1
Kinerja Guru SMP Negeri Kecamatan X Koto Singkarak

No	Nama Sekolah	Rata-Rata Nilai			Ket
		2017	2018	2019	
1	SMPN 1 X KOTO SINGKARAK	68.00	68.30	68.25	
2	SMPN 2 X KOTO SINGKARAK	65.15	65.46	64.27	
3	SMPN 3 X KOTO SINGKARAK	71.92	72.37	71.81	
4	SMPN 4 X KOTO SINGKARAK	63.31	63.62	63.46	
5	SMPN 5 X KOTO SINGKARAK	63.91	64.21	64.06	
6	SMPN 6 X KOTO SINGKARAK	64.99	65.30	65.15	
7	SMPN 7 X KOTO SINGKARAK	61.00	61.31	61.15	
8	SMPN 8 X KOTO SINGKARAK	59.92	60.56	60.38	

Sumber: Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Solok, 2021

Dari table 1.1 di atas jelas terlihat bahwa nilai siswa mengalami fluktuasi, hal ini di sebabkan salah satunya adalah kinerja guru yang dalam melakukan PBM belum maksimal.

Berdasarkan *research gap* dan *fenomena gap* di atas pentingnya dilakukan penelitian mengenai kinerja guru dikarenakan kualitas pendidikan Indonesia yang berada pada kategori rendah sehingga perlu diadakannya perbaikan yang salah satunya dengan memperbaiki kualitas kinerja guru. Perlu adanya deteksi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, khususnya SMP Negeri Kecamatan X Koto Singkarak Kabupaten Solok. Penelitian ini dilakukan dengan menganalisis pengaruh disiplin kerja, kepemimpinan situasional, dan kinerja guru dengan kompensasi sebagai *variable intervening*.

Berdasarkan penjelasan di atas peneliti berniat menyusun Tesis dengan judul ”Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Intervening Pada SMP Negeri Kecamatan X Koto Singkarak Kabupaten Solok”

1.2 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah diatas, maka dibuat suatu identifikasi masalah penyebab rendahnya Kinerja Guru Pada SMP Negeri Kecamatan X Koto Singkarak Kabupaten Solok antara lain :

1. Belum maksimalnya kinerja guru pada SMP Negeri Kecamatan X Koto Singkarak.
2. Disinyalir belum maksimalnya kinerja guru pada SMP Negeri Kecamatan X Koto Singkarak yang disebabkan disiplin kerjanya yang masih rendah.
3. Belum maksimalnya kinerja guru pada SMP Negeri Kecamatan X Koto Singkarak yang disebabkan kepemimpinan kepala sekolah yang belum sempurna.
4. Belum maksimalnya kinerja guru pada SMP Negeri Kecamatan X Koto Singkarak yang disebabkan kompensasi yang diterima oleh para guru belum sesuai dengan tingkat kebutuhannya.
5. Tingkat pendidikan di Indonesia masih rendah dibuktikan dengan peringkat pendidikan dunia Indonesia berada di peringkat 10 paling bawah.
6. Upaya pemerintah dalam memperbaiki mutu pendidikan di Indonesia dengan berinvestasi pada sumber daya manusia belum menunjukkan hasil yang signifikan.

7. Menurut beberapa hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kinerja guru masih rendah dan dipengaruhi oleh beberapa faktor.
8. Terdapat *research gap* dari penelitian-penelitian terdahulu

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka perlu dibuat batasan atau cakupan masalah, hal ini bertujuan agar tidak meluasnya pemahaman mengenai penelitian ini, sehingga ruang lingkup permasalahan menjadi lebih jelas. Pada penelitian ini, penulis membatasi permasalahan penelitian yaitu mengenai Kinerja Guru Pada SMP Negeri Kecamatan X Koto Singkarak Kabupaten Solok. Faktor-faktor kinerja guru sebagai variable terikat (Y) difokuskan pada empat variabel yang mempengaruhinya, yaitu variabel disiplin kerja sebagai variable bebas (X1), kepemimpinan situasional sebagai variable bebas (X2), dan kompensasi sebagai variable Intevening (Z)

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka, permasalahan dari penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap Kompensasi Pada SMP Negeri Kecamatan X Koto Singkarak Kabupaten Solok?
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan situasional terhadap Kompensasi Pada SMP Negeri Kecamatan X Koto Singkarak Kabupaten Solok?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja Guru Pada SMP Negeri Kecamatan X Koto Singkarak Kabupaten Solok?
4. Bagaimana pengaruh kepemimpinan situasional terhadap Kinerja Guru Pada SMP Negeri Kecamatan X Koto Singkarak Kabupaten Solok?

5. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap Kinerja Guru Pada SMP Negeri Kecamatan X Koto Singkarak Kabupaten Solok?
6. Bagaimana pengaruh kompensasi sebagai variabel intervening memediasi hubungan disiplin kerja terhadap Kinerja Guru Pada SMP Negeri Kecamatan X Koto Singkarak Kabupaten Solok?
7. Bagaimana pengaruh kompensasi sebagai variabel intervening memediasi hubungan kepemimpinan situasional terhadap Kinerja Guru Pada SMP Negeri Kecamatan X Koto Singkarak Kabupaten Solok?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap Kompensasi Pada SMP Negeri Kecamatan X Koto Singkarak Kabupaten Solok.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan situasional terhadap Kompensasi Pada SMP Negeri Kecamatan X Koto Singkarak Kabupaten Solok.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja Guru Pada SMP Negeri Kecamatan X Koto Singkarak Kabupaten Solok.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan situasional terhadap Kinerja Guru Pada SMP Negeri Kecamatan X Koto Singkarak Kabupaten Solok.
5. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap Kinerja Guru Pada SMP Negeri Kecamatan X Koto Singkarak Kabupaten Solok

6. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi sebagai variabel intervening memediasi hubungan disiplin kerja terhadap Kinerja Guru Pada SMP Negeri Kecamatan X Koto Singkarak Kabupaten Solok
7. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi sebagai variabel intervening memediasi hubungan kepemimpinan situasional terhadap Kinerja Guru Pada SMP Negeri Kecamatan X Koto Singkarak Kabupaten Solok

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil Penelitian nantinya diharapkan dapat bermanfaat untuk :

1. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada kepala sekolah, untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja, kepemimpinan situasional, beban kerja, dan kompensasi terhadap kinerja guru.
2. Bagi guru, dapat memberikan masukan dalam menentukan sikap dalam mengoptimalkan kinerja agar dapat meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik.