

Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompensasi: Analisa Regresi pada Kinerja Guru

Riwayat draf artikel
Diserahkan 15-12-2021
Direvisi 06-02-2022
Diterima 10-02-2022
Publish 24-02-2022

Eko Sunanto^{1*}, Wresni Pujiyati², Ahmad Dasuki Aly³
Program Studi Manajemen Pendidikan, Universitas
Wiralodra^{1,2,3}
Email: ekosunanto5@gmail.com¹,
wresnipujiyati@unwir.ac.id², abahaly1702@gmail.com³

ABSTRAK: Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kompensasi terhadap kinerja guru. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara meminta 45 guru dari 6 sekolah mengisi angket dengan skala likert. Pengolahan hasil penelitian menggunakan teknik analisis regresi. Uji signifikansi menggunakan uji-f. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Sementara itu, kepemimpinan kepala sekolah dan kompensasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil analisis data menunjukkan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru rata-rata 51,7% memiliki pengaruh positif dan signifikan. Kompensasi terhadap kinerja guru rata-rata 20,1% memiliki pengaruh positif dan signifikan. Kepemimpinan kepala sekolah dan kompensasi secara (simultan) terhadap kinerja guru rata-rata 62,1% memiliki pengaruh positif dan signifikan. Dengan demikian, peneliti menyimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

Kata kunci: kepemimpinan kepala sekolah, kinerja guru, kompensasi.

ABSTRACT: This study aims to describe the effect of principal's leadership and compensation on teacher performance. The research method used was descriptive and verification methods. The data collection technique was done by asking 45 teachers from 6 schools to fill out a questionnaire with a Likert scale. Processing of research results using regression analysis techniques. Significance test using f-test. The results showed that: the leadership of the principal has a positive and significant effect on teacher performance. Compensation has a positive and significant effect on teacher performance. Meanwhile, the principal's leadership and compensation simultaneously (simultaneously) have a positive and significant effect on teacher performance. The results of data analysis showed that the principal's leadership on teacher performance an average of 51.7% had a positive and significant influence. Compensation for teacher performance an average of 20.1% has a positive and significant effect. Principal leadership and compensation (simultaneously) on teacher performance an average of 62.1% have a positive and significant effect. Thus, the researcher concludes that principal's leadership and compensation have a positive effect on teacher performance.

Keywords: compensation, principal leadership, teacher performance

PENDAHULUAN

Guru merupakan ujung tombak yang menentukan keberhasilan suatu proses pembelajaran. Peran guru menjadi salah satu komponen yang penting dan strategis melalui kinerjanya, dan hal tersebut terlihat dari aktualisasi kompetensi guru dalam merealisasikan tugas profesinya. Tugas profesional guru menurut pasal 2 Undang-Undang No. 14 tahun 2005 meliputi: a) Melaksanakan pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran; b) Meningkatkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan dengan perkembangan ilmu pengetahuan; c) Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan hukum dan kode etik guru serta nilai-nilai agama dan etika dan dapat memelihara, memupuk persatuan dan kesatuan bangsa. Menurut Pianda (2018:16), kinerja guru adalah kemampuan guru dalam mencapai tujuan pembelajaran, yang dilihat dari penampilannya dalam melakukan proses belajar mengajar. Kinerja guru tidak hanya dilihat dari bagaimana guru mengajar di dalam kelas, tetapi harus menguasai empat

kompetensi, yaitu kompetensi Pedagogik, Profesional, sosial dan kepribadian. Jika kinerja guru tergolong baik, maka akan dapat meningkatkan motivasi belajar siswa.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan di Sekolah Menengah Pertama IT Hidayatul Mujahidin di Kecamatan Sindang Kabupaten Indramayu dengan mengamati kegiatan pembelajaran menunjukkan adanya kecenderungan kurang optimalnya penguasaan kompetensi wajib guru yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja guru.

Banyak guru yang kurang disiplin dalam hal memulai dan mengakhiri jam pelajaran. Sekitar 50% guru dengan sengaja terlambat untuk memulai pelajaran dan baru keluar dari ruang guru pada saat 5 menit atau 10 menit setelah bel masuk. Terlebih pada saat jam belajar setelah istirahat, keterlambatan guru dalam memulai pembelajaran bahkan ada yang sampai terlambat 15 menit. Masalah selanjutnya terkait kedisiplinan guru adalah terdapat beberapa guru yang mengakhiri pembelajaran sebelum waktunya, sehingga siswa berhamburan keluar dan mengganggu proses pembelajaran di kelas lain.

Menurut Kepala Sekolah SMP-IT Hidayatul Mujahidin (wawancara 21 Juli 2021) sebagian guru tidak membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) namun ketika ada Penilaian Kinerja Kepala Sekolah (PKKS) semua guru dituntut agar menyelesaikan semua administrasi pembelajaran. Selain itu menurut Muchlisin kedisiplinan guru dalam melaksanakan pembelajaran masih kurang, seperti guru masih datang terlambat masuk ke sekolah dengan alasan banyak pekerjaan rumah yang harus diselesaikan.

Kenyataan menunjukkan bahwa meskipun pemerintah telah melakukan peningkatan dan perbaikan dalam berbagai aspek yang mendukung pelaksanaan pendidikan, namun hingga kini kualitas pendidikan di Indonesia masih rendah bila dibandingkan dengan di negara-negara maju. Sejalan dengan pernyataan tersebut, Budi (2019) “menyatakan bahwa sistem pendidikan di Indonesia masih terlalu kuno atau disebut ‘feodalistik’, sehingga kurang menghargai kebebasan berpikir. hal ini mengandung makna bahwa pencapaian hasil pendidikan masih jauh dari apa yang ditargetkan” (Kusuma, 2019:2).

Menurut Fajri (2019:1) “Penyebab rendahnya kualitas Pendidikan di Indonesia adalah rendahnya sarana dan prasarana, rendahnya kualitas guru, dan rendahnya kualitas siswa”. Diantara beberapa faktor tersebut, faktor kualitas kinerja guru merupakan faktor yang terpenting dalam meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia. Hal ini dikarenakan dengan meningkatnya kualitas kinerja guru, maka secara tidak langsung kualitas pembelajaran juga akan meningkat dan menyebabkan kualitas pendidikan di Indonesia semakin membaik. Oleh karena itu, pemerintah perlu membuat kebijakan yang tepat untuk meningkatkan kinerja guru agar dapat meningkatkan kualitas pendidikan.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja diantaranya lingkungan, manajemen dan sistem pengupahan yang tidak sesuai. Menurut Supardi (2014) “Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain adalah lingkungan, perilaku manajemen, desain jabatan, penilaian kinerja, umpan balik dan administrasi pengupahan” (Ardiana, 2017: 3). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya adalah kurang tegasnya dalam pengambilan keputusan, penilaian kerja, sarana dan prasarana yang belum memadai, kurangnya penguasaan materi, kepemimpinan kepala sekolah, suasana kerja yang tidak mendukung, kurangnya minat belajar siswa dan rendahnya kompensasi kerja yang didapat. Faktor yang paling mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja guru adalah kepemimpinan kepala sekolah dan kompensasi kerja.

Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja guru adalah meningkatkan kualitas kepemimpinan kepala sekolah. Kehadiran kepemimpinan kepala sekolah

khususnya di SMP Swasta sangat penting dan strategis karena merupakan motor penggerak bagi sumber daya manusia di sekolah terutama para guru dan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya atau kinerjanya di sekolah. Sehingga kualitas kepemimpinan kepala sekolah merupakan tuntutan yang harus dipenuhi. Penerapan kepemimpinan yang tepat sesuai dengan situasi dan kondisi sekolah akan berpengaruh besar terhadap efektivitas kinerja guru dalam mewujudkan pencapaian tujuan sekolah.

Oleh karena itu, pemerintah mengadakan PKKS (penilaian kinerja kepala sekolah) yang dinilai setiap tahun. Pelaksanaan Penilaian Kinerja Kepala Sekolah sangat penting karena menunjang peningkatan kualitas pendidikan. Hal ini sesuai dengan pendapat Bafadal (2016:2), "Tujuan umum Penilaian Kinerja Kepala Sekolah yaitu penilaian kinerja kepala sekolah sebagai pemimpin pembelajaran adalah untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dan pertumbuhan siswa melalui peningkatan kualitas kinerja kepala sekolah berbasis pengukuran kelebihan dan kelemahan kinerjanya sebagai pemimpin pembelajaran di sekolah". berdasarkan hal tersebut, Penilaian kinerja kepala sekolah dapat meningkatkan kualitas kinerja kepala sekolah. Hal ini mengakibatkan meningkatnya kualitas kinerja guru.

Selain itu, salah satu faktor yang dapat meningkatkan kualitas kinerja guru adalah kompensasi kerja. Permasalahan ini mempengaruhi tingkat kesejahteraan guru yang masih rendah. Kompensasi yang terdiri dari unsur gaji, insentif, maupun tunjangan / pendapatan baik langsung maupun tidak langsung yang diterima oleh guru belum memadai atau masih di bawah standar kelayakan. Hal ini disebabkan ketersediaan dana yang minim karena sumber utama pemasukan keuangan sekolah berasal bantuan pemerintah (dana bos).

Banyak guru yang belum profesional karena banyak kebutuhan yang harus dipenuhi sedangkan mendapatkan kompensasi yang sangat minim atau jauh dari harapan. Kompensasi merujuk pada semua bentuk kompensasi atau imbalan yang berlaku bagi dan muncul dari pekerjaan mereka. Faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah besar kecilnya kompensasi kerja. Apabila upah kerja besar maka kualitas kinerja guru meningkat tetapi apabila upah kerja kecil maka kualitas kinerja guru menurun.

Kompensasi di sekolah merupakan segala sesuatu yang diterima para oleh para guru sebagai balas jasa atas pekerjaan mereka. Pemberian kompensasi haruslah adil dan sesuai dengan tingkat pekerjaan seorang guru, agar ia bisa lebih bersemangat dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Apabila kompensasi sudah diberikan secara adil dan sesuai dengan tingkat pekerjaannya, maka ia cenderung puas atas hasil dari pekerjaan yang ia tekuni. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Tanthowi (2014:71) bahwa kompensasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru. Sejalan dengan pendapat diatas, menurut Aslamiah (2015:3) mengutip kesimpulan yang diberikan oleh para ahli yang menunjukkan kembali hasil - hasil penelitian tentang pentingnya gaji sebagai penentu kepuasan kerja. Berdasarkan hal tersebut, kompensasi mempengaruhi kinerja guru.

Dalam tulisan ini, disertakan lima jurnal nasional penelitian sebelumnya yang berhubungan dengan kepemimpinan kepala sekolah dan kompensasi terhadap kinerja guru. Jurnal tersebut antara lain; Penelitian dengan judul pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kompensasi terhadap kinerja guru dengan media motivasi kerja. Diambil dari jurnal manajemen strategik kewirausahaan (master) , diteliti oleh novtri mariatie, siti hasanah dan syarifuddin pada tahun 2021 di Bekasi yang menceritakan tentang banyak guru yang kinerjanya belum maksimal dan optimal , padahal kinerja seorang guru merupakan kemampuan yang dimiliki dalam melakukan kegiatan belajar mengajar dalam mencapai tujuan pembelajaran sesuai dengan yang diharapkan. Hasil kesimpulan dengan metode kuantitatif ini adalah

motivasi kerja memediasi pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, kompensasi tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja, dan motivasi tidak memediasi kompensasi terhadap kinerja guru; Penelitian dengan judul pengaruh kepemimpinan visioner kepala sekolah dan kompensasi terhadap kinerja guru taman kanak-kanak kecamatan tembalang kota semarang. Diambil dari jurnal JMP Universitas PGRI Semarang, diteliti oleh Siti Nurul Khalimah, AT Soegito, dan Nurkolis pada tahun 2018 di Semarang yang menceritakan tentang disatu pihak kepala sekolah menginginkan guru yang produktif agar hasil yang ingin dicapai sesuai dengan target. Guru dipacu untuk meningkatkan pengalaman kerja dan jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Tetapi dilain pihak guru menginginkan kompensasi yang layak penanggung jawab berupa iklim atau kondisi lingkungan yang nyaman serta fasilitas kesejahteraan yang memadai yang dapat memotivasi kerja mereka. Hasil kesimpulan dengan metode kuantitatif ini adalah kepala sekolah bersikap kompromi ketika ada guru yang memberikan ide-idenya, lebih meningkatkan mutu sekolah serta selalu melibatkan guru dalam melaksanakan tugasnya. kepala sekolah lebih memperhatikan kompensasi guru diluar gaji pokok, dan guru selalu meningkatkan kinerjanya melalui pelaksanaan pembelajaran yang efektif dan efisien dengan berbagai cara; 3) Penelitian dengan judul pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja guru. Diambil dari jurnal ekonomi, bisnis & entrepreneurship , diteliti oleh Retno Resawati dan Irena Larashati pada tahun 2016 di Bandung yang menceritakan tentang keberadaan kepala sekolah memerankan fungsi sebagai pemimpin. Dimana keberadaannya sebagai pemimpin harus mampu memberikan dampak yang baik bagi para guru maupun peserta didik yang berada di wilayah tanggung jawabnya. Guru dapat mempengaruhi perilaku belajar siswa lebih efektif jika menjalankan fungsi dalam kegiatan proses belajar mengajar disekolah serta hasil ajaran disekolah bisa dipantau langsung oleh orang tua peserta didik, serta kompensasi harus diberikan secara adil dan besarnya kompensasi tidak jauh berbeda dengan apa yang diharapkan oleh pegawai. Hasil kesimpulan dengan metode kuantitatif ini adalah dengan adanya komunikasi yang baik maka ide, gagasan, inovasi dan kreatifitas yang ada diharapkan mampu meningkatkan kinerja guru.

Penelitian dengan judul pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja guru. Di ambil dari journal of education research, diteliti oleh Herlina, Happy Fitria, dan Yenni Puspita pada tahun 2020 di Palembang yang menceritakan tentang banyak guru yang kinerjanya merosot, dan bekerja sampingan untuk mendapatkan penghasilan tambahan guna memenuhi kebutuhan hidupnya. Dalam pelaksanaan tugas mendidik, guru memiliki sifat dan perilaku yang berbeda, ada yang bersemangat dan penuh tanggung jawab dan ada juga guru yang dalam melakukan pekerjaan itu tanpa dilandasi rasa tanggung jawab, selain itu juga ada guru yang sering membolos, datang tidak tepat pada waktunya dan tidak mematuhi perintah. Kondisi guru seperti itulah yang menjadi permasalahan di setiap lembaga pendidikan formal. Dengan adanya guru yang mempunyai kinerja rendah sekolah akan sulit untuk mencapai hasil seperti yang diharapkan. Hasil kesimpulan dengan metode kuantitatif ini adalah untuk meningkatkan mutu pendidikan diawali dari kepemimpinan kepala sekolah agar dapat meningkatkan kinerja guru yang berakibat langsung terhadap mutu pembelajaran yang pada akhirnya dapat meningkatkan prestasi peserta didik.

Penelitian dengan judul Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi Kerja, Dan Kinerja Guru SD Negeri. Di ambil dari jurnal administrasi pendidikan, diteliti oleh Taufik Ismail pada tahun 2017 di Cimahi Utara yang menceritakan tentang tingkat kompetensi guru yang masih rendah dan mengandung arti bahwa pengelolaan proses belajar mengajar, pengembangan diri guru dan kinerja mengajar masih perlu

ditingkatkan. Pembinaan dan pengawasan terhadap guru harus dilakukan secara berkelanjutan. Kepemimpinan kepala sekolah dan kompensasi yang diterima guru sebagai balas jasa belum mampu meningkatkan motivasi kerja guru, yang pada akhirnya akan berdampak pada tingkat kinerja mengajar yang dimiliki guru tersebut. Hasil kesimpulan dengan metode kuantitatif ini adalah kinerja mengajar guru sudah sesuai dengan peraturan tentang guru dan dosen mengenai hak dan kewajibannya sebagai pendidik. kompensasi selain gaji yang diterima guru sudah bisa menjamin kehidupan yang layak dan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan guru, serta faktor yang mempengaruhi motivasi yang meliputi faktor motivasional dan faktor pemeliharaan telah diterapkan dengan baik.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka tulisan ini memaparkan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kompensasi terhadap kinerja guru pada Sekolah Menengah Pertama (SMP) Swasta di Kecamatan Sindang Kabupaten Indramayu.

Kinerja Guru

Pengertian kinerja guru diadaptasi dari Robbins & Coulter (2012:492) dan Kementerian Pendidikan Nasional (2010:5) bahwa: Kinerja guru adalah hasil akhir dari sebuah aktivitas yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugas utamanya sebagai pendidik profesional yang meliputi kegiatan merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi dan menilai, menganalisis hasil penilaian dan melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian dalam menerapkan 4 (empat) domain kompetensi yang harus dimiliki oleh guru sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 16 tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Menurut Sanjaya (2005:13-14) kinerja guru berkaitan dengan tugas perencanaan, pengelolaan/pelaksanaan pembelajaran, evaluasi dan tindak lanjut. Menurut Duignan (2004: 5-13) mengemukakan bahwa:

“Kepemimpinan kepala sekolah adalah suatu kemampuan dan proses mempengaruhi, membimbing, mengkoordinir, dan menggerakkan orang-orang lain yang ada hubungan dengan pengembangan ilmu pendidikan dan pelaksanaan pendidikan dan pengajaran, agar supaya kegiatan-kegiatan yang dijalankan dapat lebih efisien dan efektif di dalam pencapaian tujuan-tujuan pendidikan dan pengajaran”

Sedangkan menurut Stoner (Ainun, 2020:1) kepemimpinan adalah sebuah proses dalam mengarahkan atau mempengaruhi aktivitas individu atau kelompok untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu dalam situasi yang telah ditetapkan. Dalam Mempengaruhi aktivitasnya individu pemimpin menggunakan kekuasaan, kewenangan, pengaruh, sifat dan karakteristik, dan tujuannya adalah untuk meningkatkan produktivitas dan moral kelompok”. Menurut Wahjosumidjo (Ainun, 2020: 2), kepemimpinan merupakan kemampuan dalam diri seseorang dan mencakup sifat-sifat, seperti kepribadian, kemampuan, dan kesanggupan. Kepemimpinan tidak dapat dipisahkan dari gaya, perilaku, dan kedudukan pemimpin bersangkutan dan interaksinya dengan para pengikut serta situasi.

Menurut Simamora (2004:461) diantaranya: 1) Upah dan gaji Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang sering kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan; 2) Insentif Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi; 3) Tunjangan Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pension, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian; serta 5) Fasilitas. Contoh-contoh

fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal. Sedangkan menurut Jonatan (2020:1) kompensasi adalah semua imbalan yang diterima oleh seorang pekerja atas jasa atau hasil kerjanya pada sebuah organisasi / perusahaan dimana imbalan tersebut dapat berupa uang ataupun barang, baik langsung ataupun tidak langsung. Sementara Menurut Sedarmayanti (Jonatan, 2020: 1).

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif korelasional. Penelitian dengan menggunakan penelitian ini untuk mengungkap masalah yang terjadi pada masa sekarang, yaitu pada saat penelitian berlangsung dan bersifat aktual. "Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegiatan tertentu"(Sugiyono,2017: 3). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang mengajar pada Sekolah Menengah Pertama (SMP) Swasta yang ada di Kecamatan Sindang Kabupaten Indramayu yang berjumlah 49 orang dari 6 sekolah. Sehubungan dengan populasinya sedikit, maka teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel yaitu sampel jenuh (seluruh populasi dijadikan sebagai responden).

Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data secara langsung dari objek penelitian melalui beberapa teknik pengumpulan data melalui Angket (kuesioner). Dalam penelitian ini digunakan analisis regresi, baik sederhana maupun berganda. Oleh karena itu, diperlukan uji persyaratan statistik yang mendukung yakni analisis data yang antara lain uji normalitas dan uji linieritas.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Sederhana

Uji regresi sederhana bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel preditor yaitu pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan kompensasi (X_2), terhadap kinerja guru (Y) dengan menggunakan persamaan regresi, yaitu sebagai berikut:

Persamaan regresi sederhana variabel kinerja guru (Y) atas variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1) model persamaannya adalah : $\hat{Y} = a + bX_1$.
Persamaan regresi sederhana variabel kinerja guru (Y) atas variabel kompensasi (X_2) model persamaannya adalah : $\hat{Y} = a + bX_2$

Keterangan:

Y = nilai yang diprediksi

X = nilai variabel prediktor

a = bilangan konstan

b = bilangan koefisien prediktor

Tabel 1 Korelasi variabel X_1 dan Y

		kepemimpinan kepala sekolah	kinerja guru
kepemimpinan kepala sekolah	Pearson Correlation	1	,719**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	45	45
kinerja guru	Pearson Correlation	,719**	1

	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	45	45

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil perhitungan tabel diatas, besarnya hubungan kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dengan kinerja guru (Y) yang dihitung dengan *pearson correlation* adalah 0,719. Hal ini menunjukkan ada hubungan yang positif antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru.

Tabel 2 Koefisien persamaan regresi variabel X_1 terhadap Y
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,031	11,436		,527	,601
	kepemimpinan kepala sekolah	,903	,133	,719	6,785	,100

a. Dependent Variable: kinerja guru

Persamaan Regresi dari hasil perhitungan diperoleh $y = a + bx$. $Y = 6,031 + 0,903X_1$ konstanta sebesar 6,031 menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1) maka kinerja guru adalah 6,031. Koefisien regresi sebesar 0,903 menyatakan bahwa setiap perubahan satu skor atau nilai memberikan kenaikan skor sebesar kepemimpinan kepala sekolah 0,903. Kemudian pengujian signifikan dilakukan dengan membandingkan antara nilai probabilitas 0,05 dengan nilai probabilitas pada nilai sig pada tabel 2 memiliki nilai sebesar p-value $0,000 < 0,05$ artinya berdistribusi signifikan. maka terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X_1) yang signifikan terhadap kinerja guru (Y).

Berdasarkan penjelasan diatas, maka pengujian hipotesis pertama dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa nilai Sig ($0,00 < 0,05$) maka hasilnya H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru pada SMP Swasta di Kecamatan Sindang Kabupaten Indramayu. Untuk menyatakan besar kecilnya pengaruh variabel X_1 terhadap Y dengan cara menghitung besarnya koefisien determinasi dan diolah dengan software SPSS pada Tabel 3.

Tabel 3 Koefisien determinasi Variabel X_1 terhadap Y Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,719 ^a	,517	,506	5,232

a. Predictors: (Constant), kepemimpinan kepala sekolah

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Dari Tabel 3 terlihat bahwa *R Square* sebesar 0,517 keberpengaruhannya antara variabel independen terhadap variabel dependen ditentukan dengan rumus *koefisien determinasi* atau $KD = (R^2) \times 100\%$. Atau $R^{\text{square}} \times 100\% = 0,517 \times 100\% = 51,7\%$ hal ini berarti bahwa 51,7 % kinerja guru dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan kepala sekolah, sedangkan sisanya 48,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Pengaruh Variabel Kompensasi (X₂) terhadap Kinerja Guru (Y)

Untuk menguji Hipotesis Pengaruh Variabel Kompensasi (X₂) terhadap kinerja guru (Y) dalam penelitian ini dilakukan dengan uji *pearson correlation*. dan uji regresi linear dengan menggunakan software SPSS versi 20 diperoleh hasil seperti tabel dibawah ini:

Tabel 4 Korelasi Variabel X₂ terhadap Y Correlations

		kinerja guru	kompensasi
kinerja guru	Pearson Correlation	1	,449**
	Sig. (2-tailed)		,002
	N	45	45
Kompensasi	Pearson Correlation	,449**	1
	Sig. (2-tailed)	,002	
	N	45	45

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil perhitungan dari tabel 4, besar hubungan Kompensasi (X₂) dengan kinerja guru (Y) yang dihitung dengan korelasi adalah 0,449. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang positif antara kompensasi dengan kinerja guru.

Tabel 5 Koefisien Persamaan Regresi Variabel X₂ terhadap Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	45,143	11,677		3,866	,000
	kompensasi	,528	,160	,449	3,292	,002

a. Dependent Variable: kinerja guru

Persamaan regresi dari hasil perhitungan diperoleh $Y = 45,143 + 0,528 X_2$. X₂ konstanta sebesar 45,143 menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel kompensasi (X₂), maka kinerja guru (Y) adalah 45,143. Koefisien regresi 0,528 menyatakan bahwa setiap perubahan satu skor nilai disiplin guru memberikan kenaikan 0,528 unit. Berdasarkan penjelasan di atas, maka pengujian hipotesis kedua dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa nilai Sig (0,002 < 0,05) maka hasilnya H₀ ditolak dan H₁ diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja guru SMP Swasta di Kecamatan Sindang Kabupaten Indramayu. Untuk menyatakan besar kecilnya pengaruh variabel X₂ terhadap Y dengan menghitung besarnya koefisien determinasi atau bisa dilihat dari hasil olah data dengan Software SPSS pada Tabel 6 berikut:

Tabel 6 Koefisien determinasi variabel X₂ terhadap Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,449 ^a	,201	,183	6,728

Predictors: (Constant), kompensasi

Dependent Variable: Kinerja Guru

Dari Tabel 6 diketahui bahwa R Square 0,201. Ini berarti koefisien = $r^2 \times 100\% = (0,201)^2 \times 100\% = 0,201 \times 100\% = 20,1\%$, artinya variabel Y dipengaruhi oleh variabel X2 sebesar 20,1 % dan sisanya sebesar 79,9% dipengaruhi oleh variabel X2 dan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kepemimpinan Kepala Sekolah (X₁) dan Kompensasi (X₂) secara Bersamaan terhadap Kinerja Guru (Y)

Untuk menguji hipotesis pengaruh variabel kepemimpinan kepala sekolah (X₁) dan kompensasi (X₂) secara bersama-sama terhadap kinerja guru (Y) dalam penelitian ini dilakukan dengan uji *pearson correlation* dan uji regresi linear dengan menggunakan software SPSS versi 20 diperoleh hasil seperti Tabel di bawah ini:

Tabel 7 Koefisien Persamaan Regresi Variabel Y atas X₁ dan X₂

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-15,444	12,056		-1,281	,207
1 kepemimpinan kepala sekolah	,827	,121	,659	6,815	,000
1 Kompensasi	,385	,114	,328	3,388	,002

a. Dependent Variable: kinerja guru

Pada Tabel 7 menunjukkan persamaan regresi dari hasil perhitungan olah data dengan software SPSS yaitu: $\hat{y} = -15,444 + 0,827X_1 + 0,385X_2$. Konstanta sebesar -15,444 menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel kepemimpinan kepala sekolah (X₁) dan kompensasi (X₂) maka kinerja guru (Y) adalah -15,444. Koefisien regresi sebesar 0,827 dan 0,385 menyatakan bahwa setiap perubahan satu skor atau nilai kepemimpinan kepala sekolah dan kompensasi akan memberikan kenaikan skor 0,827 dan 0,385 unit pada kinerja guru. Persamaan tersebut akan diuji secara statistik apakah signifikan atau tidak dengan hasil uji seperti pada Tabel 8.

Tabel 8 Hasil Uji Signifikansi Regresi Variabel Y atas X₁ dan X₂

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1512,713	2	756,356	34,365	,000 ^b
	Residual	924,398	42	22,009		
	Total	2437,111	44			

a. Dependent Variable: kinerja guru

b. Predictors: (Constant), kompensasi, kepemimpinan kepala sekolah

Pengujian signifikansi untuk perhitungan regresi digunakan uji F pada tabel 8 menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 34,365 dengan taraf signifikansi 0,005. kurang dari taraf nyata 0,05 ($\alpha = 5\%$) dan jika dibandingkan dengan F_{tabel} dengan kesalahan uji 5% derajat bebas 1 (df1) sama dengan 2 dan derajat bebas 2 (df2) sama dengan 42 sebesar 22,009, maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ berarti persamaan $Y = 45,444 + 0,827X_1 + 0,385X_2$ signifikan. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan Kompensasi (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja guru (Y) pada SMP Swasta di Kecamatan Sindang Kabupaten Indramayu. Untuk mengetahui adanya pengaruh positif dan berapa besar pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan kompensasi (X_2) secara bersama – sama terhadap kinerja guru (Y) pada SMP Swasta di Kecamatan Sindang Kabupaten Indramayu dilakukan uji korelasi ganda dengan hasil seperti pada Tabel 9.

Tabel 9 Perhitungan Uji Regresi Ganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,788 ^a	,621	,603	4,691

Predictors: (Constant), kompensasi, kepemimpinan kepala sekolah

Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan hasil perhitungan program SPSS di atas, besarnya hubungan korelasi ganda antara variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan kompensasi (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja guru (Y) adalah 0,788. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif antara kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan kompensasi (X_2) secara Bersama-sama terhadap kinerja guru (Y). Hipotesis ketiga yang diajukan pada penelitian ini adalah: Berdasarkan penjelasan di atas, maka pengujian hipotesis ketiga dalam penelitian ini, hasil akhirnya H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP Swasta di Kecamatan Sindang Kabupaten Indramayu. Sedangkan untuk menyatakan besar kecilnya pengaruh variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan disiplin kerja guru (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja guru (Y) dapat diketahui dari tabel diatas R^2 sebesar 0,621. Ini memberikan arti bahwa pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan disiplin kerja guru (X_2) secara bersama – sama terhadap kinerja guru (Y) sebesar 62,1% sedangkan sisanya 37,9% ditentukan oleh faktor yang lain (yang tidak diteliti pada penelitian ini).

SIMPULAN

Berdasarkan analisa yang dilakukan, peneliti menyimpulkan bahwa: 1) Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMP Swasta di Kecamatan Sindang Kabupaten Indramayu. Besaran pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru pada SMP Swasta di Kecamatan Sindang Kabupaten Indramayu mencapai 51,7% sedangkan

sisanya sekitar 48,3 % dipengaruhi oleh faktor lain; 2) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMP Swasta di Kecamatan Sindang Kabupaten Indramayu. Besaran kompensasi terhadap kinerja guru pada SMP Swasta di Kecamatan Sindang Kabupaten Indramayu mencapai 20,1%, sedangkan sisanya sekitar 79,9% dipengaruhi faktor lain; 3) Kepemimpinan kepala sekolah dan kompensasi secara bersama-sama (simultan), berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMP Swasta di Kecamatan Sindang Kabupaten Indramayu. Besaran pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kompensasi secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja guru pada SMP Swasta di Kecamatan Sindang Kabupaten Indramayu mencapai 62,1% sedangkan sisanya sekitar 37,9% dipengaruhi faktor lain.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu penulisan karya ilmiah ini. Penulis juga mengucapkan terimakasih kepada seluruh tim editorial dan reviewer journal of education and teaching (JET) Universitas Muhammadiyah Kendari yang telah memberikan masukan untuk kesempurnaan tulisan ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardiana, T. E. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun*. *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, vol. 17, no. 02, Januari 2017
- Aslamiah. (2015). *kepuasan kerja guru dalam rangka meningkatkan efektivitas sekolah*. *Prosiding Seminar Nasional PS2DMP UNLAM Vol. 1 No. 1*, Oktober 2018
- Bafadal, I. (2016). *Penilaian Kinerja Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Pembelajaran Dalam Rangka Peningkatan Akuntabilitas Sekolah*. *jurnal manajemen pendidikan volume 25, nomor 1*, maret 2016: 1- 9
- Fajri I, (2019). *Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Rendahnya Kualitas Pendidikan Di Indonesia*. Padang: Universitas Negeri Padang
- Kusuma, P. (2019). *Survei PISA: pendidikan Indonesia enam terbawah*. <http://www.survei.pisa.m.dw.com>.
- Pianda, D. (2018). *Kinerja Guru: kompetensi guru, motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah*. Edisi pertama. Cetakan pertama. Sukabumi: CV Jejak.
- Pujiyati, W. (2019). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Yogyakarta: K-Media.
- Purwoko, S. (2018). *Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, komitmen guru, disiplin kerja guru, dan budaya sekolah terhadap kinerja guru SMK*. <https://journal.uny.ac.id/index.php/jamp/article/view/8467>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi. (2014). *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Supriyono, A. (2017). *pengaruh kompetensi pedagogik, profesional, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar*. *Jurnal Pendidikan, Volume 18, Nomor 2*, September 2017, 1-12

Tanthowi, I. (2014). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Tetap Definitive SD Islam Al-Azhar 17 Bintaro*. Epigram, Vol. 11. No. 01. Hal. 71-78