

PENGARUH KOMPENSASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA GURU DI SMK MUHAMMADIYAH 1 LAMONGAN

Zakky Saiful Islam

Progam Studi S1 Pendidikan Administrasi Perkantoran, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya
e-mail: zakkyislam@mhs.unesa.ac.id

Jaka Nugraha

Progam Studi S1 Pendidikan Administrasi Perkantoran, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya
e-mail: jaka.unesa@gmail.com

Abstrak

Dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia tidak dapat dipisahkan dari kinerja yang dilakukan oleh guru. Kinerja guru disini dipengaruhi oleh kompensasi dan gaya kepemimpinan kepala sekolah. Jika kompensasi yang diberikan kepada guru tidak sesuai dengan beban kerjanya maka guru tidak akan maksimal dalam melaksanakan setiap tugasnya di sekolah. Gaya kepemimpinan kepala sekolah juga sangat mempengaruhi kinerja guru. Karena dengan adanya gaya kepemimpinan maka guru akan termotivasi dan semangat dalam mengajar dikelas. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis: 1) pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah 1 Lamongan; 2) pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah 1 Lamongan; 3) pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah 1 Lamongan. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel yang digunakan oleh peneliti adalah 31 guru dari total populasi sebanyak 60 guru. Instrumen dalam penelitian ini adalah menggunakan kuisioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu menggunakan uji normalitas dengan hasil bahwa $\text{sig } 0,303 > 0,05$ sehingga H_0 diterima. Hasil Uji heteroskedastisitas diperoleh hasil untuk variabel kompensasi sebesar 0,252 dan gaya kepemimpinan sebesar 0,163 atau lebih besar dari taraf signifikansi sehingga kedua variabel tidak terkena gejala heteroskedastisitas. Uji multikolinieritas dapat diperoleh nilai dari VIF $2,193 < 10$ dan nilai tolerance $0,456 = 46\% > 10\%$ sehingga variabel independen tidak terdapat gejala multikolinieritas. Analisis regresi linier berganda diperoleh nilai variabel dependen untuk kinerja guru dapat dilihat dari nilai konstantanya sebesar 0,885, pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja guru apabila dilihat dari besarnya koefisien regresi 0,582, pengaruh variabel independen gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru sebesar 0,429. Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa 64,1% kinerja guru dipengaruhi kompensasi dan gaya kepemimpinan (X_2) serta sisanya 35,9% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian. Analisa yang dilakukan peneliti diperoleh hasil sesuai uji Thitung sebesar 2,856 dengan nilai signifikansi 0,008 atau lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 maka disimpulkan secara parsial variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Hasil analisis yang telah dilakukan diperoleh hasil sesuai uji Thitung sebesar 2,261 dengan nilai signifikansi 0,032 atau lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 maka disimpulkan secara parsial variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Analisa yang dilakukan peneliti diperoleh hasil dari F-hitung yaitu sebesar 24,992 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana lebih kecil taraf signifikansi 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak yang artinya semua variabel yaitu kompensasi dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kinerja Guru, Kompensasi

Abstract

To increase the quality of human resources can't be separated from the performance carried out by the teacher. Teacher performance is influenced by the compensation and leadership style by headmaster. If the compensation given to the teacher doesn't match the workload, the teacher will not be maximal in carrying out each of his duties at school. The leadership style by headmaster also greatly influences teacher performance. Because with the leadership style by the headmaster, the teacher will be motivated and enthusiastic in teaching in class. This study aims to analyze: 1) the effect of compensation on teacher performance at SMK Muhammadiyah 1 Lamongan; 2) the influence of leadership style on teacher performance at SMK Muhammadiyah 1 Lamongan; 3) the effect of compensation and leadership style on teacher performance at SMK Muhammadiyah 1 Lamongan. This type of research is descriptive research using a quantitative approach. The sample used by researchers was 31 teachers from a total population of 60 teachers. The instrument in this study was to use a questionnaire. The data analysis technique in this study is using the normality t-test with the results that $\text{sig } 0.303 > 0.05$ so that H_0 is accepted. Heteroscedasticity test results obtained results for compensation variables of 0.252 and leadership style of 0.163 or greater than the significance level so that the two variables were not affected by symptoms of heteroscedasticity. Multicollinearity test can be obtained from the value of VIF $2.193 < 10$ and the tolerance value of $0.456 = 46\% > 10\%$ so that the independent variable has

no symptoms of multicollinearity. Multiple linear regression analysis obtained the value of the dependent variable for teacher performance can be seen from the constant value of 0.885, the effect of compensation variables on teacher performance when viewed from the magnitude of the regression coefficient 0.582, the effect of the independent variable leadership style on teacher performance is 0.429. The coefficient of determination (R^2) shows that 64.1% teacher performance is influenced by compensation and leadership style and the remaining 35.9% is influenced by other variables outside the research. The analysis carried out by the researcher obtained results according to the t-test of 2.856 with a significance value of 0.008 or smaller than the significance level of 0.05, so it was concluded partially that the compensation variable had a significant effect on teacher performance. The results of the analysis that has been done obtained results according to the t-test of 2.261 with a significance value of 0.032 or smaller than the significance level of 0.05, then it can be concluded partially that the leadership style variable has a significant influence on teacher performance. The analysis carried out by the researcher obtained results from the F-test which is equal to 24.992 with a significance value of 0.000 where the significance level of 0.05 is smaller. It can be concluded that H_0 is rejected, which means all variables namely compensation and leadership style simultaneously influence teacher performance

Keywords: Leadership Style, Teacher Performance, Compensation

PENDAHULUAN

Peningkatan kualitas sumber daya manusia tidak dapat dipisahkan dari proses pelayanan pendidikan yang dilakukan oleh guru. Guru dituntut agar siswanya mampu beradaptasi dengan lingkungan global, perkembangan teknologi, mampu berfikir, bersikap, dan berperilaku sesuai dengan tuntutan zaman, serta mampu bersaing di dunia kerja (Imroatun dan Sukirman, 2016).

Guru merupakan tenaga pendidik di sekolah yang perannya sangat vital dalam mengembangkan sumber daya manusia. Guru memiliki tugas yang sangat penting yaitu memberikan arahan serta bimbingan agar siswa mampu meningkatkan wawasan dan pengetahuan yang nantinya bisa berguna ketika masuk ke dunia kerja ataupun ke perguruan tinggi.

Kinerja guru sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kualitas peserta didik. Menurut Barnawi dan Arifin (2014:12) "kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam organisasi yang sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab dalam upaya mencapai tujuan yang hendak dicapai".

Dalam meningkatkan kinerja guru, saat ini peran Pemerintah sangatlah penting. Salah satu cara agar kinerja guru efektif dan maksimal dalam melaksanakan tugasnya adalah dengan memberikan kompensasi atau imbalan jasa, baik yang berbentuk uang, tunjangan, atau fasilitas sesuai dengan kebijakan yang berlaku. Kompensasi tidak hanya sebagai alat penambah kebutuhan material guru, akan tetapi dari kompensasi tersebut guru diharapkan untuk lebih meningkatkan kinerjanya (Handayani, 2015). Namun, untuk saat ini gaji buruh pabrik yang sesuai dengan UMK lebih tinggi dari gaji guru honorer. Sesuai berita yang dimuat dalam (<https://lamongankab.go.id>) bahwa gaji UMK Kab Lamongan yaitu sebesar Rp 2.233.000 namun, gaji guru honorer yaitu kurang dari Rp 800.000 dan untuk

guru PNS yaitu sebesar Rp 1.600.000. sesuai dengan berita yang dimuat dalam (<https://news.com>), pada tahun 2016 banyak guru honorer yang demo untuk menuntut kenaikan gaji agar sesuai dengan kinerja yang dilakukan. Dari hasil tersebut, Pemerintah seharusnya mempertimbangkan gaji guru agar sesuai dengan tugas yang dibebankan kepada guru.

Hasibuan (2013:118) "kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada karyawan". Sesuai dengan hasil penelitian. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan hasil kerja guru dapat memotivasi kinerja guru sehingga guru mempunyai dedikasi yang tinggi agar tujuan pendidikan dapat tercapai. Pendapat tersebut didukung oleh penelitian dari Zilvia, dkk (2017:12) kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja kompetensi sosial guru dan kompensasi sama-sama memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja guru. Dari penelitian tersebut juga ditemukan bahwa upah insentif yang berupa bonus dibayarkan kepada guru secara teratur setiap tahunan, catur wulan, bulanan dan mingguan.

Peningkatan kinerja guru juga tidak lepas dari kemampuan gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam mempengaruhi bawahannya. Berdasarkan studi pendahuluan peneliti bahwa kepala sekolah sudah melakukan tugasnya dengan baik, akan tetapi kepala sekolah terlihat kurang berpartisipasi dalam kegiatan sekolah seperti saat ulang tahun sekolah, hanya guru yang aktif dalam kegiatan sekolah. Selain itu, kepala sekolah juga kurang melakukan komunikasi dengan guru ketika di sekolah karena kepala sekolah sering berada didalam ruangan kepala sekolah dan kepala sekolah terlihat tidak jarang meninggalkan sekolah sebelum waktunya pulang sekolah sehingga komunikasi yang seharusnya dilakukan kepada guru itu kurang. Kurangnya komunikasi

menyebabkan guru tidak bisa mendapatkan motivasi, semangat kerja ataupun arahan untuk meningkatkan kinerjanya.

Komunikasi berguna untuk koordinasi antara kepala sekolah dan guru sehingga setiap tugas atau arahan yang diberikan kepala sekolah dapat diterima dengan baik oleh guru. Kepala sekolah seharusnya juga melakukan kegiatan supervisi atau melakukan kunjungan ke kelas sehingga kepala sekolah bisa menilai secara langsung kinerja guru ketika didalam kelas.

Hasibuan (2007:170) “gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mereka mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi”. Hasil tersebut sesuai dengan penelitian dari Baihaqi (2015) mendapatkan hasil yaitu gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja. Hasil tersebut juga menjelaskan jika pemimpin dan guru harus saling berperan aktif dalam pembuatan perencanaan untuk membuat keputusan-keputusan penting dalam menentukan tujuan sekolah.

Sesuai dengan studi pendahuluan yang dilakukan penulis, sekarang ini masih ada guru yang kinerjanya masih belum sesuai dengan yang diharapkan. Masih ada beberapa guru yang terlambat ketika masuk ke kelas sehingga kegiatan belajar mengajar kurang memaksimalkan waktu. Siswa disekolah masih banyak yang tidak mencerminkan sikap hormat dan tidak sopan kepada guru. Untuk itu guru seharusnya mampu mengubah perilaku siswanya agar menjadi lebih baik. selain itu, ada beberapa guru yang mengajar pelajaran yang tidak sesuai dengan bidang keahliannya seperti guru yang seharusnya mengajar pelajaran Bahasa Indonesia diberi tugas mengajar Agama dan guru mata pelajaran ilmu pengetahuan sosial diberikan tugas untuk mengajar administrasi perkantoran.

Dalam kaitannya dengan hal tersebut, maka peneliti memilih judul “Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru di SMK Muhammadiyah 1 Lamongan”.

Penelitian ini memiliki tujuan yaitu menganalisis: 1) pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah 1 Lamongan; 2) pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah 1 Lamongan; 3) pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah 1 Lamongan.

Sastrohadiwiryono (dalam Priansa, 2017:292) menyatakan bahwa kompensasi yaitu balas jasa yang diberikan suatu instansi untuk guru yang telah berkontribusi dalam meningkatkan kualitas siswa untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan. Jadi, dalam sebuah instansi pendidikan, kompensasi harus diberikan

kepada guru sebagai balas jasa atas kinerjanya. Kompensasi menurut Umar (dalam Sunyoto, 2012:29) “yaitu sesuatu yang diberikan kepada guru atas kinerjanya sebagai balas jasa mereka. Sebelum kompensasi itu dialokasikan, terdapat proses kompensasi yaitu suatu proses membagikan atas balas jasa yang diberikan kepada pegawai agar meningkatkan kinerja dan prestasinya”.

Menurut Thoah (dalam Sowiyah, 2016:49) menyatakan jika “gaya kepemimpinan adalah sebuah bentuk perilaku yang digunakan individu untuk mempengaruhi individu lainnya”. Menurut Makawimbang (2012:70) definisi “gaya kepemimpinan yaitu sikap dan perilaku dalam mengambil tindakan yang dimiliki pemimpin dalam melaksanakan setiap tugas. Dalam mengemban tugas kepemimpinan, setiap pemimpin memiliki gaya dan cara tersendiri tergantung situasi dan kondisi yang dihadapinya”.

Menurut Yamin (2010:87) “kinerja guru merupakan seluruh aktifitas yang dilakukan oleh guru dalam mengemban setiap tugas yang diberikan dalam mendidik, mengajar, mengarahkan, serta membimbing siswa agar menjadi lebih baik”. Pendapat lain dari Wahyudi (2012:8) kinerja guru merupakan keberhasilan seorang guru ketika diberikan tanggungjawab untuk menjalankan setiap tugas dengan baik secara kuantitatif dan kualitatif seperti penyusunan RPP, kelancaran kegiatan pembelajaran, serta pelaksanaan evaluasi.

METODE

Jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2017:35) “penelitian deskriptif adalah penelitian yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara menganalisa data dengan cara menggambarkan data yang telah terkumpul”. Sugiyono (2017:8) juga menyatakan bahwa “penelitian kuantitatif adalah pendekatan yang menggunakan data berupa angka dan analisis menggunakan statistik. Penelitian ini digunakan untuk mencari pengaruh variabel terhadap variabel yang lainnya. Dalam penelitian variabel dependen adalah kinerja guru, sedangkan variabel independen adalah kompensasi dan gaya kepemimpinan”.

Seluruh guru yang berjumlah 60 guru digunakan sebagai populasi di SMK Muhammadiyah 1 Lamongan yang terletak di Jalan Veteran No. 51 Kec. Lamongan Kab. Lamongan. Pengambilan yang dilakukan peneliti yaitu menggunakan jenis sampel *purposive sampling* karena tidak semua sampel memiliki kriteria tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti. Sampel yang digunakan oleh peneliti yaitu 30 guru honorer di SMK Muhammadiyah 1 Lamongan.

Instrumen dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner digunakan untuk mengetahui tanggapan responden melalui pernyataan yang diajukan, dengan adanya kuisisioner maka akan mempermudah responden untuk menjawab. Menurut (Sugiyono 2017:94) Dalam pemberian skor kuisisioner berpedoman pada skala likert, dimana setiap jawaban akan diberi skor dengan kriteria sebagai berikut: 1) skor 5 untuk jawaban sangat setuju (SS); 2) skor 4 untuk jawaban setuju (S); 3) skor 3 untuk jawaban ragu-ragu (R); 4) skor 2 untuk jawaban tidak setuju (TS); 5) skor 1 untuk jawaban sangat tidak setuju (STS).

Uji coba instrumen yaitu validitas instrumen yang digunakan untuk mengukur sah atau tidak suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2013:53). Reliabilitas instrumen merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan kuisisioner yang diberikan kepada sampel yaitu guru SMK Muhammadiyah 1 Lamongan. Selanjutnya yaitu observasi yang dilakukan secara langsung oleh peneliti ke beberapa guru di SMK Muhammadiyah 1 Lamongan, serta melakukan wawancara yaitu melakukan tanya jawab secara langsung ke beberapa guru untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan untuk melengkapi data yang diperlukan.

Teknik analisis data uji asumsi klasik dalam penelitian ini adalah: 1) uji normalitas. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian-pengujian variabel lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Untuk menguji suatu data berdistribusi normal atau tidak, dapat diketahui dengan menggunakan grafik normal plot (Ghozali, 2013:160); 2) uji heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dalam persamaan regresi berganda perlu juga diuji mengenai sama atau tidak varian dari residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain. Jika residualnya mempunyai varian yang sama disebut terjadi homoskedastisitas dan jika variansnya tidak sama atau berbeda disebut terjadi heteroskedastisitas. Persamaan regresi yang baik jika tidak terjadi heteroskedastisitas (Sunyoto, 2012:90); 3) uji multikolinieritas menjelaskan uji multikolinieritas bahwa uji asumsi klasik jenis ini diterapkan untuk analisis regresi berganda yang terdiri atas dua atau lebih

variabel bebas atau independen variabel ($X_1, 2, \dots, n$) di mana akan diukur keeratan hubungan antar variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi (r) (Sunyoto, 2012:87); 4) analisis regresi linier berganda. Dalam penelitian ini teknik analisis data yang dipakai adalah regresi linier berganda. Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (variabel penjelas/bebas) digunakan untuk menguji hipotesis yang telah dipilih; 5) koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2013:97); 6) uji signifikan simultan (uji F), uji F dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas yang dimasukkan mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel terikat; 7) uji parsial (uji T) dimana tujuan uji kolerasi adalah untuk menguji apakah dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat mempunyai hubungan yang kuat atau tidak kuat, apakah hubungan tersebut positif atau negatif (Sunyoto, 2012:57).

Uji validitas ini disebarkan ke 20 orang responden tetapi tidak termasuk ke dalam sampel penelitian. Tujuan uji validitas yaitu untuk mengetahui seberapa jauh item pernyataan berpengaruh terhadap yang akan diukur oleh peneliti. Menurut (Sugiyono 2017:126) yaitu “jika Rhitung diatas 0,3 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut dikatakan valid”. Sehingga dalam variabel kompensasi terdapat 8 soal valid karena Rhitung diatas 0,3. Sedangkan dalam variabel Gaya Kepemimpinan terdapat 9 soal yang valid dan pada variabel kinerja guru terdapat 9 soal valid atau Rhitung diatas 0,3.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Item Soal Valid	Koefisien Alpha Cronbach's	Keputusan
Kompensasi(X_1)	8	0,884	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X_2)	9	0,945	Reliabel
Kinerja Guru(Y)	9	0,890	Reliabel

Sumber: data diolah peneliti (2019)

Berdasarkan tabel 1 tersebut bisa diketahui jika variabel Kompensasi (X_1), Gaya Kepemimpinan (X_2) dan Kinerja Guru (Y) koefisien *alpha cronbach's* di atas 0,7 sehingga dikatakan reliabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis statistik bertujuan untuk menampilkan hasil dari mean, standar deviasi, nilai minimal dan maksimal dari variabel yang digunakan dalam

penelitian. Sehingga hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Statistik Deskriptif

Variabel	Mean	Std Deviation
Kompensasi	37.4839	1.54641
Gaya Kepemimpinan	38.6774	1.66107
Kinerja Guru	39.2581	1.87914

Sumber: data diolah peneliti (2019)

Hasil dari uji asumsi klasik bisa dilihat dari tabel dibawah ini:

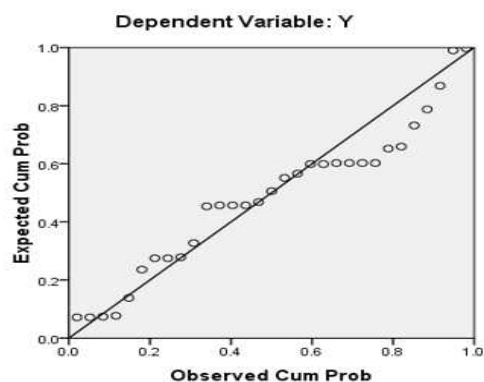
**Tabel 3. Uji Asumsi Klasik
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

	Unstandardized Residual
N	31
Normal Mean	.0000000
Paramete Std. Deviation	1.12600188
rs ^{a,b}	
Most Absolute	.174
Extreme Positive	.174
Differen Negative	-.129
ces	
Kolmogorov-Smirnov Z	.971
Asymp. Sig. (2-tailed)	.303

Sumber: data diolah peneliti (2019)

Sehingga bisa disimpulkan jika sig (0,303) > taraf signifikan (0,05) sehingga H_0 diterima.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: data diolah peneliti (2019)

Dari grafik PP-Plot tersebut dapat disimpulkan jika titik-titiknya menyebar di sekitaran garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Jadi, hasil tersebut menunjukkan jika model regresi layak digunakan karena telah memenuhi unsur normalitas.

Tabel 4. Uji heterokedastisitas

Model	Sig.
Kompensasi	0.252
Gaya Kepemimpinan	0.163

Sumber: data diolah peneliti (2019)

Sesuai hasil di atas maka diambil kesimpulan jika variabel kompensasi tidak terjadi gejala heterokedastisitas karena hasil signifikansi yaitu sebesar 0,252 atau lebih besar dari 0,05. Dan untuk variabel gaya kepemimpinan hasil yang diperoleh yaitu 0,163 atau lebih besar dari 0,05. Sehingga bisa ditarik kesimpulan jika kedua variabel tidak terkena gejala heterokedastisitas.

Tabel 5. Uji multikolinieritas

Model	VIF
Kompensasi	2.193
Gaya Kepemimpinan	2.193

Sumber: data diolah peneliti (2019)

Dari hasil di atas nilai VIF $2,193 < 10$ dan nilai tolerance $0,456 = 46\% > 10\%$ sehingga bisa ditarik kesimpulan jika tidak ada gejala multikolinieritas pada variabel independen.

Tabel 6. Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients(B)
Kompensasi	.582
Gaya Kepemimpinan	.429

Sumber: data diolah peneliti (2019)

Hasil di atas dapat menjelaskan bahwa setiap perubahan variabel kompensasi terhadap kinerja guru yaitu sebesar 0,582. Sedangkan untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,429. Dan untuk variabel dependen atau kinerja guru memiliki nilai konstanta 0,885.

Tabel 7. Koefisien determinasi

Model	R Square
1	.641

Sumber: data diolah peneliti (2019)

Hasil tersebut menunjukkan bahwa 64,1% Kinerja Guru (Y) dipengaruhi Kompensasi (X_1) dan Gaya Kepemimpinan (X_2) serta sisanya 35,9% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian.

Tabel 8. Uji F

Model	Sig.
Kompensasi dan gaya kepemimpinan	.000 ^a

Sumber: data diolah peneliti (2019)

Nilai signifikansi kedua variabel independen yaitu 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 maka kedua variabel independen berpengaruh terhadap kinerja guru.

Tabel 9. Uji T

Model	Sig.
Kompensasi	.008
Gaya Kepemimpinan	.032

Sumber: data diolah peneliti (2019)

Nilai signifikansi kompensasi sebesar 0,008 < 0,05 maka kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru, dan nilai signifikansi gaya kepemimpinan sebesar 0,032 < 0,05. Maka gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru di SMK Muhammadiyah 1 Lamongan

Sesuai dengan analisis data uji hipotesis yang dilakukan oleh peneliti dan angket yang telah disebarakan kepada guru honorer di SMK Muhammadiyah 1 Lamongan menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Sesuai dengan pengujian uji t sebesar < 0,05 yaitu nilai *probability signicancy* untuk variabel kompensasi sebesar 0,008, sehingga H_0 ditolak berarti kompensasi memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja guru.

Menurut Nurjaman (2014:179) “Kompensasi adalah sesuatu yang diterima guru sebagai balas jasa atas prestasinya dalam melaksanakan tugas”. Sedangkan menurut Sastrohadiwiry (dalam Priansa, 2017:292) “kompensasi merupakan imbalan jasa atau balas jasa atas instansi kepada guru karena telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran untuk meningkatkan kualitas siswa untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan”.

Hasil yang diperoleh Aprijon (2014) yang berjudul “Pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru SLTA di Kecamatan Bangkinang. Penelitian ini berasal dari Universitas UIN Suska Riau”. Dengan hasil berdasarkan perhitungan nilai uji t hitung sebesar 9,098 signifikansi 0,000. maka pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru adalah signifikan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru di SMK Muhammadiyah 1 Lamongan

Berdasarkan analisis data uji hipotesis yang dilakukan peneliti dan angket yang telah disebarakan kepada guru honorer di SMK Muhammadiyah 1 Lamongan diketahui bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Sesuai pengujian uji t besarnya < 0,05, yaitu nilai *probability signicancy* untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar

0,032, maka H_0 ditolak sehingga gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru.

Menurut Riva'i (dalam Sowiyah, 2016:49) “Gaya kepemimpinan didefinisikan sebagai pola menyuluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahanannya”. Sedangkan menurut Makawimbang (2012:70) definisi “gaya kepemimpinan adalah sikap, gerak-gerik yang dipilih oleh seorang pemimpin dalam menjalankan tugas kepemimpinannya”. Dalam mengemban tugas kepemimpinan, setiap pemimpin memiliki gaya dan cara tersendiri tergantung situasi dan kondisi yang dihadapinya.

Hasil penelitian ini didukung oleh (Ida, dkk 2017) dengan judul “Pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan kompetensi terhadap kinerja guru MAN 1 Malang”. Penelitian ini berasal dari Universitas Islam Malang. Dengan hasil dari uji Fhitung = 65,172 > Ftabel = 2,761 maka H_0 di tolak sehingga hipotesis di terima dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, kompensasi, dan kompetensi guru secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di MAN 1 Malang. Sehingga bisa ditarik kesimpulan jika gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah 1 Lamongan.

Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru di SMK Muhammadiyah 1 Lamongan

Sesuai dengan uji koefisien determinasi di dapat bahwa pengaruh variabel kompensasi dan variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru adalah sebesar 64,1% dan kontribusi pengaruh variabel lain sebesar 35,9%. Hasil tersebut didukung oleh Baihaqi, (2015) bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap terhadap kinerja guru. Menurut Eprianti (2017) hasil yang diperoleh juga sama yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.

Sehingga bukan hanya kompensasi dan gaya kepemimpinan saja yang bisa mempengaruhi kinerja guru, melainkan masih banyak faktor lain yang bisa mempengaruhi kinerja guru.

PENUTUP

Simpulan

Menurut penelitian yang sudah dilakukan maka bisa ditarik kesimpulan:

Analisa yang dilakukan peneliti diperoleh hasil sesuai uji Thitung sebesar 2,856 dengan nilai signifikansi 0,008 atau lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 maka disimpulkan secara parsial variabel kompensasi

mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.

Hasil analisis yang telah dilakukan diperoleh hasil sesuai uji Thitung sebesar 2,261 dengan nilai signifikansi 0,032 atau lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 maka disimpulkan secara parsial variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.

Analisa yang dilakukan peneliti diperoleh hasil dari F-hitung yaitu sebesar 24,992 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana lebih kecil taraf signifikansi 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak yang artinya semua variabel yaitu kompensasi dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru.

Saran

Adapun saran-saran yang berkenaan dengan hasil penelitian yaitu: 1) variabel kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja guru, sesuai dengan jawaban responden pada kuisioner yang telah disebarkan, beberapa responden masih merasa kurang puas dengan gaji yang diterima; 2) variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja guru, berdasarkan hasil yang diperoleh dari responden pada kuisioner, ada beberapa responden yang merasa kurang adanya motivasi dari kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja, maka dari itu kepala sekolah harus lebih sering memberikan semangat atau dorongan agar kinerja guru lebih maksimal; 3) kedua variabel memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Maka seharusnya sekolah/yayasan lebih meningkatkan kompensasi guru agar sesuai dengan kinerjanya dan kepala sekolah sekolah juga harus ikut memberikan semangat dan motivasi kepada guru; 4) untuk peneliti yang ingin melakukan penelitian tentang kinerja guru agar bisa menambah variabel lain misalnya lingkungan kerja, motivasi kerja dan yang lainnya. Karena ada 35,9% variabel lain yang belum diteliti oleh peneliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprijon. (2014). Kata kunci: *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru SLTA Di Kecamatan Bangkinang*. Vol 13. Hal. 88–101.
- Baihaqi, M. I. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di MA Ma'arif Selorejo Blitar. Vol. 7. Hal 97–106.
- Barnawi dan Muhammad Arifin. (2014). *Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.

- Eprianti, Y. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru di SMK Yadikalubuklinggau. Vol 3. Hal 68–78.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Multivariate dengan Program SPSS(edisi ketujuh)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handayani, T. (2015). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru*. Vol. 1. Hal 24–34.
- Hasibuan, S. P. . (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. P. . (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, rev.ed.* Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ida, dkk. 2017. *Pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan kompetensi terhadap kinerja guru MAN 1 Malang*. e-Jurnal Riset Manajemen Unisma. Hal 177-186
- Imroatus, S. dan S. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi/Akuntansi di SMA Negeri se-Kabupaten Wonosobo. Vol. 5. Hal.181–194.
- Makawimbang. (2012). *Kepemimpinan Pendidikan yang Bermutu*. Bandung: Alfabeta.
- Nurjaman, K. (2014). *Manajemen Personalia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Priansa, D. J. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Sowiyah. (2016). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Yogyakarta: Media Akademi.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarwo, E. (2016). Peringati Hari Guru, Guru Honorer di Lamongan Demo Tuntut Upah Layak. *DetikNews*. Online. Retrieved from <https://news.detik.com/berita-jawa-timur/d-3354488/peringati-hari-guru-guru-honorer-di-lamongan-demo-tuntut-upah-layak>.
- Sunyoto, D. (2012). *Teori Kuisioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- UMK Jatim Tahun 2019. (2019). Online. Retrieved from https://lamongankab.go.id/disnaker/?page_id=11016
- Wahyudi, I. (2012). *Mengejar Profesionalisme Guru*. Jakarta: Prestasi Pustakaraya.

Yamin, Martinis, dan M. (2010). *Standarisasi Tenaga Guru*. Jakarta: Persada Press.

Zilvia, Devanza, Hayu Yolanda Utami, D. A. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Disiplin Kerja, Kompetensi Sosial Guru dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kecamatan Kemang Baru*. Vol 1

