

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP  
KINERJA GURU MELALUI KEPUASAN KERJA DAN  
KOMPENSASI GURU SEBAGAI VARIABEL  
INTERVENING DI SMP NEGERI SE  
KECAMATAN SIEMPAT NEMPU  
HULUKABUPATEN DAIRI**

**TESIS**

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh  
Gelar Magister Pendidikan Dalam Bidang  
Manajemen Pendidikan Tinggi

Oleh:

**ROMAIDA NABABAN**  
NPM : 1920060072



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN TINGGI  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2022**

## PENGESAHAN TESIS

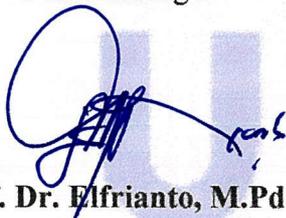
Nama : ROMAIDA NABABAN  
Nomor Pokok Mahasiswa : 1920060072  
Prodi/Konsentrasi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi  
Judul Tesis : PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU MELALUI KEPUASAN KERJA DAN KOMPENSASI GURU SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI SMP NEGERI 2 SIEMPATNEMPU HULU KABUPATEN DAIRI

Pengesahan Tesis

Medan, 30 Maret 2022

Komisi Pembimbing

Pembimbing I



Prof. Dr. Elfrianto, M.Pd

Pembimbing II



Dr. Irvan, M.Si. Si

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Diketahui

Direktur



Prof. Dr. H. Triono Eddy, SH, M.Hum

Ketua Program Studi



Dr. Indra Prasetia, S. Pd, M. Si

## PENGESAHAN

### PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU MELALUI KEPUASAN KERJA DAN KOMPENSASI GURU SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI SMP NEGERI 2 SIEMPATNEMPU HULU KABUPATEN DAIRI

ROMAIDA NABABAN

NPM : 1920060072

Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi

Tesis ini telah dipertahankan di Hadapan Komisi Penguji yang dibentuk oleh Program Pasca sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Dinyatakan Lulus dalam Ujian Tesis dan Berhak Menyandang Gelar Magister Manajemen Pendidikan (M.Pd) Pada hari Rabu, 30 Maret 2022

Komisi Penguji

1. **Dr. Indra Prasetia, S.Pd, M.Si**  
Ketua

1.....

2. **Assoc. Prof. Dr. Akrim, M.Pd**  
Sekretaris

2.....

3. **Dr. Emilda Sulasmi, M.Pd**  
Anggota

3.....

UMSU  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

## PERNYATAAN

### PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU MELALUI KEPUASAN KERJA DAN KOMPENSASI GURU SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI SMP NEGERI SE KECAMATAN SIEMPAT NEMPU HULU KABUPATEN DAIRI

Dengan ini peneliti menyatakan bahwa :

1. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh Gelar Magister Pada Program Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara merupakan hasil karya peneliti sendiri.
2. Tesis ini adalah asli belum pernah diajukan untuk mendapatkan Gelar Akademik (Sarjana, Magister, dan/atau Doktor), baik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun di perguruan lain.
3. Tesis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Komite Pembimbing dan masukan Tim Penguji.
4. Dalam Karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya peneliti sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, peneliti bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang peneliti sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Medan, 30 Maret 2022

Peneliti



**ROMAIDA NABABAN**

NPM : 1920060072

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP  
KINERJA GURU MELALUI KEPUASAN KERJA DAN  
KOMPENSASI GURU SEBAGAI VARIABEL  
INTERVENING DI SMP NEGERI SE  
KECAMATAN SIEMPAT NEMPU  
HULU KABUPATEN DAIRI**

**ROMAIDA NABABAN  
NPM : 1920060072**

**ABSTRAK**

Penelitian ini termasuk jenis penelitian kausal komparatif dengan pendekatan kuantitatif yang dilakukan pada SMP Negeri se kecamatan Siempat Nempu Hulu Kabupaten Dairi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dengan melalui kepuasan kerja dan kompensasi guru sebagai variabel intervening. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner atau angket. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampel insidental. Populasi yang menjadi objek penelitian adalah guru-guru di SMP Negeri se kecamatan Siempat Nempu Hulu Kabupaten Dairi dengan sampel sebanyak 60 orang guru yang berasal dari 3 SMP Negeri se kecamatan Siempat Nempu Hulu Kabupaten Dairi. Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis regresi linier dan analisis jalur melalui program SPSS 23.0 for windows. Berdasarkan hasil penelitian dengan taraf signifikansi 5% diperoleh kesimpulan: (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,672 dan  $t_{hitung} (6,92) > t_{tabel} (1,67)$ ; (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap Kompensasi guru dengan nilai  $r$  sebesar 0,590 dan  $t_{hitung} (5,564) > t_{tabel} (1,67)$ ; (3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan kepala sekolah terhadap Kinerja guru dengan nilai  $r$  sebesar 0,729 dan  $t_{hitung} (8,112) > t_{tabel} (1,67)$ ; (4) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap Kinerja guru dengan nilai  $r$  sebesar 0,772 dan  $t_{hitung} (9,251) > t_{tabel} (1,67)$ ; (5) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompensasi guru terhadap kinerja guru dengan nilai  $r$  sebesar 0,639, dan  $t_{hitung} (6,332) > t_{tabel} (1,67)$ ; (6) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan kepala sekolah terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening dengan nilai  $r$  sebesar 0,390 dan  $t_{hitung} (4,17) > t_{tabel} (1,67)$ ; (7) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap Kinerja Karyawan dengan kompensasi guru sebagai variabel intervening dengan nilai  $r$  sebesar 0,3186 dan  $t_{hitung} (3,52) > t_{tabel} (1,67)$ .

Kata Kunci : Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kepuasan Kerja, Kompensasi Guru, Kinerja Guru

**THE INFLUENCE OF PRINCIPAL LEADERSHIP ON TEACHER  
PERFORMANCE THROUGH JOB SATISFACTION AND  
TEACHER COMPENSATION AS INTERVENING  
VARIABLES IN STATE JUNIOR HIGH SCHOOLS  
SE KECAMATAN SIEMPAT NEMPU HULU  
KABUPATEN DAIRI**

**ROMAIDA NABABAN  
NPM : 1920060072**

**ABSTRACT**

This research is a type of comparative causal research with a quantitative approach, which was carried out at public junior high schools in Siempat Nempu Hulu Kabupaten Dairi. This study aims to determine whether or not there is an influence of principal's leadership on teacher performance through job satisfaction and teacher compensation as intervening variables. The data collection method in this study was a questionnaire or questionnaire. The sampling technique used is the incidental sampling technique. The population that became the object of the study were teachers at public junior high schools se Kecamatan Siempat Nempu Hulu Kabupaten Dairi, with a sample of 60 teachers from 3 public junior high schools se Kecamatan Siempat Nempu Hulu Kabupaten Dairi. Hypothesis testing is done by linear regression analysis and path analysis through the SPSS 23.0 for windows program. Based on the results of the study with a significance level of 5%, the conclusions were: (1) There was a positive and significant influence of principal's leadership on job satisfaction with a correlation coefficient ( $r$ ) of 0.672 and  $t_{\text{count}} (6.92) > t_{\text{table}} (1.67)$ ; (2) There is a positive and significant effect of principal's leadership on teacher compensation with an  $r$  value of 0.590 and  $t_{\text{count}} (5.564) > t_{\text{table}} (1.67)$ ; (3) There is a positive and significant effect of principal's leadership on teacher performance with an  $r$  value of 0.729 and  $t_{\text{count}} (8.112) > t_{\text{table}} (1.67)$ ; (4) There is a positive and significant effect of job satisfaction on teacher performance with an  $r$  value of 0.772 and  $t_{\text{count}} (9.251) > t_{\text{table}} (1.67)$ ; (5) There is a positive and significant effect of teacher compensation on teacher performance with an  $r$  value of 0.639, and  $t_{\text{count}} (6.332) > t_{\text{table}} (1.67)$ ; (6) There is a positive and significant effect of principal's leadership on employee performance with job satisfaction as an intervening variable with an  $r$  value of 0.390 and  $t_{\text{count}} (4.17) > t_{\text{table}} (1.67)$ ; (7) There is a positive and significant influence of principal's leadership on employee performance with teacher compensation as an intervening variable with an  $r$  value of 0.3186 and  $t_{\text{count}} (3.52) > t_{\text{table}} (1.67)$ .

Keywords: Principal Leadership, Job Satisfaction, Teacher Compensation, Teacher Performance

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas berkat, kasih dan karunia-Nya serta banyak berkat lainnya yang begitu melimpah, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik dan lancar.

Penulisan tesis ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan di Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Judul yang penulis ajukan adalah: “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru melalui Kepuasan Kerja Dan Kompensasi guru sebagai variabel Intervening di SMP Negeri Se-Kecamatan Siempat Nempu Hulu Kab.Dairi”.

Dalam perkuliahan hingga penyusunan dan penulisan tesis ini penulis tidak lepas dari bimbingan, bantuan dan pengarahan dari berbagai pihak, untuk itu penulis mengucapkan rasa hormat dan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam pembuatan tesis ini hingga akhirnya tesis ini dapat diselesaikan sesuai jadwal yang telah ditentukan. Pada kesempatan ini, saya ingin menyampaikan rasa hormat, terima kasih dan penghargaan yang tidak ternilai Kepada:

1. Orang Tua saya O. Nababan/R. Hutagalung, Mertua saya G. Gultom dan Suami saya Budi Martu Sormin yang merupakan malaikat anugerah Allah yang tersayang dan tercinta yang tiada henti-hentinya memberikan dukungan moril maupun materil kepada penulis dengan doa restu yang sangat mempengaruhi dalam kehidupan penulis, kiranya Allah membalasnya dengan segala limpahan berkah yang tiada tara. Demikian juga Pelita Vigo Sormin, Key Ilevenia Sormin, Andreas Buhali Sormin dan Arjuna Timoti Sormin yang merupakan putra dan putri anugerah Allah yang tersayang dan tercinta yang menjadi inspirasi untuk mengikuti hingga menyelesaikan perkuliahan ini juga yang memberikan semangat dan doa yang sangat mempengaruhi dalam kehidupan penulis, kiranya Allah membalasnya dengan berkat, perlindungan dan penyertaan dalam tumbuh kembang kalian hingga tercapai cita-citanya kelak.

2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Prof. Dr. Edi Triono, M.Hum, selaku Direktur Pasca sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. AKRIM, M.Pd, selaku Wakil Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, pada kesempatan ini selaku dosen penguji/pembahasan yang telah memberikan kritik, saran dan bimbingannya kepada penulis guna perbaikan mulai awal hingga selesainya tesis ini.
5. Bapak Prof. Dr. Indra Prasetya, S.Pd, M.Si, selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, pada kesempatan ini selaku dosen penguji/pembahas yang telah memberikan kritik, saran dan bimbingannya kepada penulis guna perbaikan mulai awal hingga selesainya tesis ini.
6. Bapak Assoc. Prof. Dr. AKRIM, M.Pd, selaku Wakil Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, pada kesempatan ini selaku dosen penguji/pembahasan yang penuh kesabaran telah banyak memberikan motivasi, bimbingan, dan pengarahan kepada penulis sejak pengusulan penelitian sampai selesai tesis ini.
7. Bapak Dr. Irvan S.Pd, M.Si, selaku dosen pembimbing II yang penuh kesabaran telah banyak memberikan motivasi, bimbingan, dan pengarahan kepada penulis sejak pengusulan penelitian sampai selesai.
8. Ibu Dr. Emilda Sulasmi, M.Pd, selaku dosen penguji/pembahas yang telah memberikan kritik, saran dan bimbingannya kepada penulis guna perbaikan mulai awal hingga selesainya tesis ini.
9. Bapak dan Ibu dosen Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara di kelas A regular C. Terima kasih atas bimbingan dan ilmu yang Bapak dan Ibu berikan selama menjalani masa kuliah ini.
10. Bapak Kepala Sekolah dan seluruh guru SMP Negeri Se-Kecamatan Siempat Nempu Hulu Kab.Dairi yang telah membantu penulis dalam penyelesaian penelitian.

11. Sahabat-sahabat seperjuangan saya di Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang tidak dapat disebutkan satu per satu. Terima kasih atas semangat dan dukungan serta kebersamaan yang tidak terlupakan.
12. Seluruh pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang sudah membantu dalam penyelesaian tesis ini.

Buat semua, penulis mendoakan kiranya semua selalu diberikan Allah berkah yang berkelimpahan, panjang umur, awet muda, penuh rejeki dan selalu dilindungi-Nya. Dengan rendah hati saya menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna, karena itu penulis mohon maaf atas segala kesalahan dan hal-hal yang kurang berkenan di hati pembaca. Kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan tesis ini. Akhir kata penulis ucapkan terima kasih dan semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Medan,     Maret 2022  
Penulis

Romaida Nababan  
NIM. 1920060072

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	i
<b>ABSTRACT</b> .....	ii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	iii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	vi
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	viii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	ix
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	x
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Identifikasi Masalah .....	5
1.3. Pembatasan Masalah .....	6
1.4. Rumusan Masalah .....	6
1.5. Tujuan Penelitian .....	7
1.6. Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	9
2.1. Landasan Teori .....	9
2.1.1. Pengertian Kinerja Guru .....	9
2.1.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru .....	11
2.1.3. Indikator Kinerja Guru .....	13
2.1.4. Pengertian Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	14
2.1.5. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	16
2.1.6. Indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	18
2.1.7. Pengertian Kepuasan Kerja .....	19
2.1.8. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja .....	20
2.1.9. Indikator Kepuasan Kerja .....	22
2.1.10. Pengertian Kompensasi Guru .....	24
2.1.11. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompensasi Guru .....	25
2.1.12. Indikator Kompensasi Guru .....	26

2.2. Kajian Penelitian yang relepan .....	28
2.3. Kerangka Berpikir .....	30
2.4. Hipotesis .....	35
<b>BAB 3 METODE PENELITIAN .....</b>	<b>37</b>
3.1. Pendekatan Penelitian .....	37
3.2. Tempat dan Waktu Penelitian .....	38
3.3. Populasi dan Sampel .....	38
3.4. Deinisi Operasi Variabel .....	40
3.5. Teknik Pengumpulan Data .....	45
3.6. Teknik Analisis Data .....	47
<b>BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>61</b>
4.1. Hasil Penelitian .....	61
4.1.1. Deskripsi Data .....	61
4.1.2. Uji Asumsi Klasik .....	73
4.1.3. Analisis Jalur (Path Analisis) .....	78
4.1.4. Pengujian Model .....	81
4.2. Pembahasan .....	93
4.2.1. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kepuas Kerja Guru .....	93
4.2.2. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kompensasi Guru .....	94
4.2.3. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru .....	96
4.2.4. Pengaruh Kepuasan Kerja Guru terhadap Kinerja Guru ..	97
4.2.5. Pengaruh Kompensasi Guru terhadap Kinerja Guru	99
4.2.6. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru melalui Kepuasan Kerja Guru .....	101
4.2.7. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru melalui Kompensasi Guru .....	102
<b>BAB 5 PENUTUP .....</b>	<b>103</b>
5.1. Kesimpulan .....	103
5.2. Saran .....	104
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>106</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1.	Jadwal dan Waktu Penelitian .....	38
Tabel 3.2.	Data Guru di SMP Negeri se-Kecamatan Siempat Hulu .....	40
Tabel 4.1.	Berdasarkan jenis kelamin .....	62
Tabel 4.2.	Responden Berdasarkan Usia .....	62
Tabel 4.3.	Responden Berdasarkan Pendidikan .....	62
Tabel 4.4.	Ringkasan Deskripsi Data Setiap Variabel .....	63
Tabel 4.5.	Distribusi Frekuensi Variabel $X_1$ .....	64
Tabel 4.6.	Kecenderungan Variabel $X_1$ .....	65
Tabel 4.7.	Distribusi Frekuensi Variabel $X_2$ .....	66
Tabel 4.8.	Kecenderungan Variabel $X_2$ .....	68
Tabel 4.9.	Distribusi Frekuensi Variabel $X_3$ .....	69
Tabel 4.10.	Kecenderungan Variabel $X_3$ .....	70
Tabel 4.11.	Distribusi Frekuensi Variabel Y .....	71
Tabel 4.12.	Kecenderungan Variabel Y .....	73
Tabel 4.13.	Nilai Skewness dan Kurtosis .....	74
Tabel 4.14.	Hasil Uji Multikolonieritas .....	75
Tabel 4.15.	Hasil Uji Run Test .....	77
Tabel 4.16.	Hasil Koefisien Regresi Linier Berganda Model 1 .....	78
Tabel 4.17.	Hasil Koefisien Regresi Linier Berganda Model 2 .....	79
Tabel 4.18.	Hasil Koefisien Regresi Linier Berganda Model 3 .....	81
Tabel 4.19.	Uji-F Regresi Linier Model 1 .....	82
Tabel 4.20.	Uji-F Regresi Linier Model 2 .....	83
Tabel 4.21.	Uji-F Regresi Linier Model 3 .....	83
Tabel 4.22.	Koefisien Determinasi Regresi Linier Model 1 .....	84
Tabel 4.23.	Koefisien Determinasi Regresi Linier Model 2 .....	85
Tabel 4.24.	Koefisien Determinasi Regresi Linier Model 3 .....	85
Tabel 4.25.	Hasil Uji-t .....	86

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1.	Paradigma Penelitian .....	35
Gambar 3.1.	Model Diagram Analisis Jalur .....	50
Gambar 3.1.	Giagram Analisis Jalur .....	50
Gambar 4.1.	Histogram Distribusi Frekuensi Variabel $X_1$ .....	65
Gambar 4.2.	Pie Chart Kenderungan Variabel $X_1$ .....	66
Gambar 4.3.	Histogram Distribusi Frekuensi Variabel $X_2$ .....	67
Gambar 4.4.	Pie Chart Kenderungan Variabel $X_2$ .....	68
Gambar 4.5.	Histogram Distribusi Frekuensi Variabel $X_3$ .....	70
Gambar 4.6.	Pie Chart Kenderungan Variabel $X_3$ .....	71
Gambar 4.7.	Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Y .....	72
Gambar 4.8.	Pie Chart Kenderungan Variabel Y .....	73
Gambar 4.9.	Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	76
Gambar 4.10.	Analisis Jalur Model 1 .....	89
Gambar 4.11.	Analisis Jalur Model 2 .....	91

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1.	Angket Penelitian .....	109
Lampiran 2.	Tabulasi Data Penelitian .....	112
Lampiran 3.	Statistik Diskritif .....	119
Lampiran 4.	Pengujian Hipotesis .....	121
Lampiran 5.	Model Analisis Jalur .....	126

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Memasuki Era Globalisasi, tantangan yang dihadapi bangsa Indonesia semakin berat. Pada era ini terjadi persaingan sumber daya manusia yang sangat kompetitif. Ilmu pengetahuan dan teknologi berkembang sangat pesat. Negara yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, sudah tentu akan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi serta berpeluang besar untuk memenangkan persaingan tersebut.

Ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas di masa depan dan penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi membutuhkan penyelenggara pendidikan yang bermutu pada semua jenjang pendidikan. Agar tercipta sumber daya manusia yang berkualitas diperlukan peningkatan kemampuan dan disiplin tenaga pendidikan yaitu guru. Baik tidaknya mutu hasil pendidikan sangat tergantung dari kemampuan kerja guru dalam melaksanakan proses pembelajaran.

Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh kinerja gurunya. Seorang guru yang mempunyai kinerja tinggi seharusnya mempunyai sikap positif terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, sikap tersebut misalnya disiplin, suka bekerja dengan sungguh-sungguh, menjaga kualitas kerjanya, bertanggung jawab, dan sebagainya. Kenyataan menunjukkan masih terdapat guru yang sering terlambat datang, jam pelajaran kosong dengan tanpa tugas, guru yang kurang persiapan dalam mengajar dan jarang mengikuti kegiatan yang dapat menunjang kualitas kerjanya.

SMP Negeri Se-Kecamatan Siempat Nempu Hulu Kab.Dairi merupakan lembaga pendidikan formal yang menyelenggarakan kegiatan belajar mengajar sebagai upaya mencapai tujuan pendidikan.Selaras dengan permasalahan yang ada di SMP Negeri Se-Kecamatan Siempat Nempu Hulu Kab.Dairi secara umum kondisi pendidikan kita saat ini menurut Tilaar (2004) adalah masih rendahnya kualitas guru untuk semua jenjang pendidikan. Kondisi pendidikan saat ini berada pada tingkat mediokratis dan konservatif terhadap perubahan. Hal ini dapat dilihat dari beberapa aspek terutama mutu manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah yang kurang transformatif. Padahal dalam kaitannya dengan upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia hal tersebut harus segera diatasi. Kepala sekolah menghadapi tantangan yang lebih besar dari masa lalu dalam menjalankan tugas dan fungsinya sehari-hari (Komalasari dkk, 2020).

Keberhasilan sekolah dalam meningkatkan mutu pembelajaran merupakan tugas bersama antara guru dan kepala sekolah (Khasanah, 2019). Kepala sekolah sangat berperan dalam menggerakkan berbagai komponen di sekolah sehingga proses belajar mengajar di sekolah itu berjalan dengan lancar. Kepala sekolah sebagai pemimpin memiliki kewenangan dan kebijakan untuk meningkatkan kualitas pendidikan (Asvio dkk, 2019). Kepemimpinan kepala sekolah yang baik harus dapat mengupayakan peningkatan kinerja guru melalui program pembinaan kemampuan tenaga kependidikan (Hartini, 2011). Kepemimpinan kepala sekolah sangat menunjang akan tercapainya pengelolaan sekolah yang efektif dan efisien (Aprilana dkk, 2017). Melalui gaya kepemimpinan itulah seorang pemimpin akan mampu mentransfer sejumlah nilai (Ruslan dkk, 2020). Oleh karena itu kepala

sekolah harus mempunyai kepribadian atau sifat-sifat dan kemampuan serta keterampilan-keterampilan untuk memimpin sebuah lembaga pendidikan. Dalam perannya sebagai seorang pemimpin kepala sekolah harus dapat memperhatikan kebutuhan dan perasaan orang-orang yang bekerja sehingga kinerja yang diinginkan selalu terjaga. Terutama kinerja guru dalam meningkatkan keberhasilan kualitas dan aktivitas pendidikan. Guru yang memiliki kompetensi di bidangnya akan berdampak lebih positif bagi perkembangan siswa dalam memahami materi pelajaran (Budiyono dkk, 2020). Kepala sekolah harus mampu mempraktekkan inovasi-inovasi, dapat mengarahkan seluruh anggotanya dan sekolah sebagai organisasi pendidikan ke dalam perubahan pola pikir, meningkatkan visi dan misi dengan memanfaatkan bakat, keterampilan, dan kemampuan anggotanya (Andriani dkk, 2018).

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik (Supardi, 2016). Guru profesional mempunyai tanggung jawab sosial diwujudkan melalui kompetensi guru dari lingkungan sosial serta memiliki kemampuan interaktif yang efektif (Fitria dkk, 2019). Guru salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang.

Di samping itu kebijakan pemerintah tentang kompensasi bagi profesi guru jauh masih rendah sehingga apabila kompensasi yang diberikan tidak atau

kurang memadai, maka prestasi kerja, dan kepuasan kerja guru akan menurun (Sedarmayanti, 2001). Dapat dibuktikan 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. Kinerja guru akan menjadi optimal jika diintegrasikan dengan komponen pendukung lainnya, apakah itu kepala sekolah, motivasi, kompensasi, kepuasan kerja maupun iklim kerja yang baik (Alhusaini dkk, 2020).

Oleh karena itu guru tidak semata-mata sebagai pengajar yang melakukan transfer ilmu pengetahuan, tetapi sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar. Namun pada kenyatannya pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan guru dalam mencetak sumber daya manusia yang profesional, cerdas, mandiri, berakhlak mulia dan penuh tanggung jawab belum sebanding dengan kompensasi yang diterima.

Aspek kinerja guru merupakan aspek penting yang perlu diperhatikan. Menjaga dan mengupayakan guru supaya memiliki kinerja yang tinggi mutlak

diperlukan untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap pembentukan kinerja guru perlu segera dicari jawabannya agar rendahnya kualitas pendidikan di SMP Negeri Se-Kecamatan Siempat Nempu Hulu Kab.Dairi , yang antara lain diduga karena adanya faktor kompensasi , kepuasan kerja, kepemimpinan kepala sekolah menurut persepsi guru, yang berdampak terhadap kinerja guru . Atas dasar pemikiran dan dugaan tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai kinerja guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Sidikalang Kab. Dairi dengan mengambil judul : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru melalui Kepuasan Kerja dan Kompensasi Guru sebagai Variabel Intervening di SMP Negeri Se-Kecamatan Siempat Nempu Hulu Kabupaten Dairi.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Dari latar belakang yang dipaparkan, didapat identifikasi masalah yaitu :

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah yang belum mampu mempengaruhi bawahannya.
2. Kepuasan kerja belum sepenuhnya dirasakan oleh guru disebabkan oleh kebijakan Kepala Sekolah.
3. Kompensasi Guru yang masih rendah.
4. Kinerja yang belum tercapai dan terhambatnya pencapaian kinerja Guru menjadi suatu kendala dalam Sekolah.

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Untuk lebih memudahkan penelitian ini dan mencapai hasil penelitian yang akurat, maka penulis membatasi pembahasan penelitian ini hanya terkait pada Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Kompensasi Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Siempat Nempu Hulu Kab.Dairi .

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang, identifikasi dan pembatasan masalah tersebut, dapat dirumuskan masalah-masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Siempat Nempu Hulu Kab.Dairi ?
2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kompensasi guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Siempat Nempu Hulu Kab.Dairi?
3. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Siempat Nempu Hulu Kab.Dairi?
4. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Siempat Nempu Hulu Kab.Dairi?
5. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi terhadap Kinerja guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Siempat Nempu Hulu Kab.Dairi ?
6. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala

sekolah melalui Kepuasan Kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Siempat Nempu Hulu Kab.Dairi ?

7. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah melalui Kompensasi terhadap kinerja guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Siempat Nempu Hulu Kab.Dairi ?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang, identifikasi dan perumusan masalah tersebut di atas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui:

1. Pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Siempat Nempu Hulu Kab.Dairi.
2. Pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kompensasi guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Siempat Nempu Hulu Kab.Dairi.
3. Pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Siempat Nempu Hulu Kab.Dairi.
4. Pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Siempat Nempu Hulu Kab.Dairi.
5. Pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kompensasi di SMP Negeri Se-Kecamatan Siempat Nempu Hulu Kab.Dairi.
6. Pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Siempat Nempu Hulu Kab.Dairi.

7. Pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan kepala sekolah melalui Kompensasi terhadap Kinerja guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Siempat Nempu Hulu Kab.Dairi.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Merujuk kepada tujuan penelitian yang dipaparkan diatas, maka yang menjadi manfaat penelitian ini adalah bermanfaat :

1. Bagi aspek keilmuan, hasil penelitian ini berguna untuk memperkaya temuan empirik mengenai isu kinerja guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Siempat Nempu Hulu Kab.Dairi. Selain itu melalui penelitian ini juga diharapkan dapat ditemukan dasar-dasar konseptual yang mempunyai implikasi metodologis bagi studi tentang masalah Kinerja guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Siempat Nempu Hulu Kab.Dairi serta variabel- variabel yang terkait dengan itu.
2. Bagi keperluan praktis, hasil penelitian ini berguna untuk bahan informasi sebagai landasan dalam merumuskan regulasi kepemimpinan kepala sekolah di SMP Negeri Se-Kecamatan Siempat Nempu Hulu Kab.Dairi , khususnya dalam rangka peningkatan kinerja guru.
3. Untuk penelitian selanjutnya hasil penelitian ini menstimulasi beberapa variabel yang diduga terkait kepemimpinan , Kepuasan Kerja, Kompensasi dan kinerja guru di Se-Kecamatan Siempat Nempu Hulu Kab.Dairi yang masih dapat direplikasi dalam uji banding hasil penelitian ini.

## **BAB 2**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1. Pengertian Kinerja Guru**

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja (*performance*) adalah suatu tindakan yang dilakukan untuk melakukan suatu peran (Hornby, A.S., 1995).

Salah satu definisi tentang kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Veithzal, Rivai, Basri, A. F. M., 2005). Kinerja tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana lembaga pendidikan dapat mengembangkan dan memotivasi guru untuk memperbaiki kinerja yang buruk.

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja (*performance*) adalah suatu tindakan yang dilakukan untuk melakukan suatu peran .

Salah satu definisi tentang kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja tidak hanya sekedar informasi untuk

dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana lembaga pendidikan dapat mengembangkan dan memotivasi guru untuk memperbaiki kinerja yang buruk

Kinerja perlu dilakukan penilaian, dengan maksud untuk memberikan peluang terbaik kepada guru atas rencana karier yang dipandang memiliki kelebihan, sehingga lembaga pendidikan dapat menetapkan pemberian gaji dan memberikan promosi (Munandar,A.S., 2008). Kinerja atau unjuk kerja, adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan seluruh tugas yang dibebankan kepadanya (Sedarmayanti.2004). Simamora mengemukakan bahwa kinerja (*performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik guru memenuhi persyaratan dalam sebuah pekerjaan.

Penilaian kinerja dikenal dengan istilah “*performance rating* atau “*performance appraisal*”. Menurut Munandar penilaian kinerja adalah proses penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja seseorang , yang dianggap menunjang unjuk kerjanya, dan digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenagakerjaan(Simamora, H, 2004).

Penilaian kinerja mencakup aspek kuantitatif maupun kualitatif dari pelaksanaan pekerjaan. Secara terukur kinerja dapat terlihat dari kemampuan atau kompetensi seseorang, sedangkan secara kualitatif kinerja tersebut dapat terlihat dari kemauan yang kuat seseorang untuk berbuat sesuatu yang terbaik (motif berprestasi) yang didorong oleh tanggung jawab yang diberikan. Selain itu kondisi

lingkungan kerja dapat mempengaruhi kemampuan kinerja seseorang dapat meningkat atau tidak, misalnya jika rekan kerja memiliki kemampuan yang baik maka seseorang yang masih berkemampuan rendah akan berupaya melalui berbagai cara untuk memperbaiki kinerjanya.

### **2.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru**

Adapun yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah motif-motif individu, seperti yang dikemukakan oleh Mowday, Steers dan Porter (1982:30) yang menyatakan bahwa, “Kinerja (performance) dipengaruhi oleh motif-motif individu dan berinteraksi dengan lingkungannya”. Randall (1997:11) mengemukakan criteria kinerja ada tiga jenis, yaitu: ”(1) kriteria berdasarkan sifat, (2) kriteria berdasarkan perilaku, (3) kriteria berdasarkan hasil”. Selain kriteria tersebut ada beberapa dimensi yang mempengaruhi kinerja, seperti yang dikemukakan Peter Drucker (1977:237-242), dikutip dari O. Sutisna (1999) bahwa: Kinerja mempunyai lima dimensi, yaitu : (1) dimensi fisiologis yaitu manusia akan bekerja dengan baik bila bekerja dalam konfigurasi operasional bersama tugas dan ritme kecepatan sesuai dengan fisiknya, (2) dimensi psikologis yaitu bekerja merupakan ungkapan kepribadiannya karena seseorang yang mendapatkan kepuasan kerja akan berdampak pada kinerja yang lebih baik, (3) dimensi sosial yaitu bekerja dapat dipandang sebagai ungkapan hubungan sosial diantara sesama karyawan, (4) dimensi ekonomi yaitu bekerja dalam kehidupan bagi karyawan. Imbalan jasa yang tidak sepadan dapat menghambat atau memicu guru dalam berprestasi, (5) dimensi keseimbangan antara apa yang diperoleh dari pekerjaan dengan kebutuhan hidup akan memacu seseorang untuk berusaha lebih

giat guna mencapai keseimbangan.

Dimensi ini disebut juga dimensi kekuasaan pekerjaan karena ketidakseimbangan dapat menimbulkan konflik yang dapat menurunkan kinerja. Secara umum terbentuknya kinerja disebabkan oleh tiga faktor yaitu : (1) faktor kemampuan, (2) faktor upaya, dan (3) faktor kesempatan/ peluang. Dengan kata lain kinerja adalah fungsi dari ketiga faktor-faktor tersebut di atas yang dikonotasikan dalam bentuk persamaan menjadi sebagai berikut :

Kinerja = f (kemampuan, upaya, kesempatan)

Kinerja = S x U x K

Dimana:

S = kemampuan (*abillity*)

U = upaya (*effort*)

K = kesempatan/ peluang (*offortunity*)

Persamaan di atas menyoroti faktor-faktor dasar yang berperan penting dalam bentukan kinerja. Ketidakhadiran salah satu faktor dapat mengakibatkan tidak bernilainya kedua faktor lainnya.

Faktor kemampuan (*abillity*) merupakan fungsi dari pengetahuan, keterampilan dan kemampuan teknologi, karena faktor tersebut dapat memberikan indikasi terhadap batas kemungkinan kinerja yang dapat dicapai. Upaya (*effort*) merupakan fungsi dari kebutuhan, sarana, harapan dan ganjaran. Berapa banyak kemampuan individu yang dapat direalisasikan sangat tergantung dari tingkat individu dan atau kelompok termotivasi, sehingga dapat mencurahkan upaya atau usaha sebesar mungkin. Kinerja tidak akan terbentuk bila pimpinan tidak memberikan kesempatan atau peluang (*offortunity*) kepada individu agar dapat

menggunakan kemampuan dan upaya mereka di tempat-tempat yang berarti.

### **2.1.3. Indikator Kinerja Guru**

Indikator kinerja guru dapat digambarkan untuk mengukur dan pengkajian secara teliti terhadap abilitas dan motivasi. T. R. Mitchel (1978:343) mengemukakan terdapat 5 indikator dalam suatu *area of performance*, yaitu sebagai berikut : “(1) *quality of work*, (2) *promptness*, (3) *initiative*, (4) *capability*, (5) *communication*.” Kelima aspek tersebut dapat dijadikan patokan dalam mengkaji tingkat kinerja seseorang dalam suatu organisasi.

Tenaga profesional guru-guru harus memiliki kompetensi yaitu wibawa, kemampuan kecakapan dan keahlian dalam menjalankan tugas mereka dengan cara yang paling diharapkan. Sebagai bahan rujukan indikator diatas dikembangkan Lebih lanjut lagi oleh PPLPTK sebagai komponen pendidikan dan pengajaran di sekolah yang selalu di gunakan oleh seorang guru. Secara eksplisit indikator tersebut dirumuskan sebagai berikut : (a). Menguasai landasan-landasan pendidikan; (b). Menguasai bahan pelajaran; (c). Kemampuan mengelola program belajar mengajar; (d). Kemampuan mengelola kelas; (e). Kemampuan mengelola interaksi belajar-mengajar; (f). Menilai hasil belajar (prestasi) siswa; (g). Mengenal fungsi dan program bimbingan dan penyuluhan (konseling); (h). Memahami prinsip-prinsip dan hasil-hasil penelitian untuk keperluan pengajaran; (i). Mengenal dan menyelenggarakan administrasi pendidikan.

#### 2.1.4. Pengertian Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin juga pendidik dan tenaga kependidikan mempunyai peran yang sangat besar dalam mendukung peningkatan kualitas pendidikan di sekolah. Peran kepala sekolah dalam mengembangkan suasana sekolah yang nyaman dan kondusif bagi proses belajar-mengajar melalui pengelolaan manajerial yang profesional merupakan kebutuhan utama suatu sekolah untuk meraih prestasi dalam rangka menghasilkan sumber daya manusia unggul yang berdaya saing sehingga dapat memberikan kepuasan tersendiri bagi kerja guru.

Menurut George R. Terry dalam Winardi, “..*Leadership is the relationship in which one person, or the leader, influences others to the work together willingly on related tasks to attain that which the leaders desires..*” Kepemimpinan itu adalah aktifitas untuk mempengaruhi orang-orang agar diarahkan untuk mencapai suatu tujuan.

Ada beberapa teori yang berkaitan dengan kepemimpinan yang dikemukakan oleh George R. Terry dalam Winardi, diantaranya :

1. Teori Psikologis (The psychologic theory)
2. Teori Sosiologis (The sosiologic theory)
3. Teori Supportif (The supportive theory)
4. Teori Perilaku Pribadi (The personal behavior)
5. Teori Sifat (The trait theory)
6. Teori Situasi (The Situation theory). (George R. Terry dalam Winardi, 2000:56).

Menurut Stephen P. Robbins, House mengidentifikasi ada empat perilaku kepemimpinan : Instruksi pemimpin memungkinkan pengikut mengetahui apa yang diharapkan dari mereka, jadwal pekerjaan yang harus dilakukan, dan memberikan petunjuk spesifik tentang bagaimana untuk menyelesaikan tugas. Pendukung pemimpin ramah dan menunjukkan kepedulian terhadap kebutuhan pengikut. partisipan pemimpin Berkonsultasi dengan pengikut dan menggunakan saran-saran mereka sebelum membuat keputusan. Pemimpin berorientasi prestasi mengatur tujuan tantangan dan mengharapkan pengikutnya untuk tampil di tingkat tertinggi. Berbeda dengan Fiedler, House menganggap pemimpin itu fleksibel dan pada pemimpin yang sama dapat menampilkan setiap atau seluruh perilaku tersebut tergantung pada situasi.

Teori kepemimpinan Jalur Tujuan (Path Goal Leadership) yang dikembangkan oleh Robert J. House yang dikutip oleh Stephen P. Robbins teori Jalur Tujuan bahwa perilaku seorang pemimpin dapat diterima baik oleh bawahan sejauh mereka pandang sebagai suatu sumber dari atau kepuasan segera atau kepuasan masa depan. (Stephen P. Robbins, 2006:52). Hakekat teori itu, merupakan tugas si pemimpin untuk membantu pengikutnya dalam mencapai tujuan mereka dan untuk memberikan pengarahan yang perlu dan atau dukungan guna memastikan tujuan mereka sesuai dengan sasaran keseluruhan dari kelompok atau organisasi. (Stephen P. Robbins, 2006:52)

Kepemimpinan Kepala Sekolah merupakan sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan (kepala sekolah) untuk mempengaruhi bawahan (guru) agar sasaran organisasi dapat tercapai. Kepemimpinan Kepala Sekolah yang ideal

menggunakan semua gaya yang ada sebaik mungkin pada situasi yang mendukung dan memenuhi kebutuhan kinerja kepemimpinan itu sendiri. Hal ini berarti situasilah yang mungkin menentukan gaya apa yang digunakan, karenanya tidak mungkin menetapkan satu gaya secara konsisten.(Syaiful Sagala, 2006: 153).

Kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya agar tujuan pendidikan bisa tercapai secara baik harus mengkombinasikan gaya-gaya tersebut di atas, dengan melihat situasi dan kondisi di sekolahnya gaya mana yang tepat diterapkan.

#### **2.1.5. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Sebagai pemimpin formal, bertanggung jawab atas tercapainya tujuan pendidikan melalui upaya menggerakkan para bawahan ke arah pencapaian tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Dalam hal ini bertugas melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinan, baik fungsi yang berhubungan dengan pencapaian tujuan pendidikan maupun penciptaan iklim dan budaya Sekolah yang kondusif bagi terlaksananya proses belajar mengajar secara efektif, efisien dan produktif.

yang mempraktekkan kepemimpinannya tidak hanya menggantungkan atau mengandalkan pada karisma pribadinya, melainkan ia berupaya untuk memberdayakan staf dan mendistribusikan fungsi-fungsi kepemimpinannya.

Menurut Lukman Saksono kepemimpinan dalam memimpin bawahan banyak dipengaruhi oleh idealisme masing-masing pribadi pemimpin itu sendiri. Ada beberapa bentuk pola kepemimpinan yang dikelompokkan ke dalam beberapa tipe:

1. kepemimpinan yang memberi arahan. Termasuk penentuan tujuan/sasaran,

pemecahan persoalan, pengambilan keputusan dan perencanaan

2. kepemimpinan yang bersifat pengamalan/pelaksanaan, termasuk berkomunikasi, berkoordinasi, supervisi, dan evaluasi. Dimana ini semua diarahkan untuk mencapai tujuan
3. kepemimpinan yang memberi motivasi, termasuk menerapkan prinsip motivasi (seperti mempertemukan sasaran individu dan satuan) serta menghargai tingkah laku yang mengarah kepada pencapaian sandar dan tujuan organisasi juga termasuk memberikan pelajaran dan bimbingan.

Menurut Mulyasa sebagaimana dikutip oleh Khozin (2006: 49-50) menjelaskan beberapa Kepemimpinan Kepala Sekolah yang dipengaruhi oleh perilaku yang melekat pada diri pemimpin tersebut yang dapat diuraikan antara lain :

- 1) gaya mendikte (*telling*), gaya ini diterapkan jika anak buah dalam tingkat kematangan daya abstrak, kemauan dan kepercayaan diri (komitmen) rendah, sehingga memerlukan petunjuk dan pengawasan yang jelas. Gaya ini lebih cocok diterapkan pada guru maupun staf yang acuh tak acuh, karena itu kepala Sekolah/Sekolah dituntut untuk mengatakan apa, bagaimana, kapan dan dimana tugas dilakukan. Dengan demikian, gaya ini menekankan pada tugas, sedangkan hubungan hanya sekedarnya saja.
- 2) gaya menjual (*selling*), gaya ini diterapkan apabila tingkat kematangan daya abstraknya pada taraf rendah, tetapi kemauan kerja dan kepercayaan diri (komitmen) sangat memadai (tinggi). Gaya ini lebih cocok diterapkan pada guru maupun staf yang sangat sibuk, karena itu selalu memberikan petunjuk

atau pengarahan yang porsinya agak banyak. Dengan demikian gaya ini menekankan pada tugas serta hubungan yang tinggi, agar dapat memelihara dan meningkatkan kemauan yang telah dimiliki.

- 3) gaya melibatkan diri (*participating*), gaya ini diterapkan jika tingkat kematangan daya abstraknya tinggi, tetapi kurang memiliki kemauan kerja dan kepercayaan diri (komitmen). Gaya ini lebih cocok diterapkan pada guru maupun staf yang suka kritik, karena itu kepala Sekolah berperan bersama-sama dalam proses pengambilan keputusan. Dengan demikian, gaya ini tidak menekankan pada tugas, namun upaya hubungan perlu ditingkatkan dengan membuka komunikasi dua arah.
- 4) gaya mendelegasikan (*delegating*), gaya ini diterapkan bila kemampuan, kematangan daya abstrak, kemauan kerja dan pada guru maupun staf yang profesional, karena itu membiarkan mereka melaksanakan kegiatan sendiri, tetapi tetap melakukan pengawasan. Dengan demikian, gaya ini terkait dengan upaya tugas maupun hubungan hanya diperlukan sekedar saja.

#### **2.1.6. Indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Berdasarkan uraian dan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan adalah segala perilaku yang berkaitan dengan tugas-tugas seorang pemimpin. Perilaku kepemimpinan dalam penelitian ini adalah perilaku kepemimpinan seorang kepala sekolah yang diperlihatkan melalui cara-caranya memimpin dalam suatu kelompok. Perilaku tersebut, antara lain berupa menyusun data hubungan kerja, memberikan pujian, atau kritik terhadap anggota kelompok serta mengupayakan kesejahteraan dan kepuasan kelompok yang dipimpinnya.

Penilaian guru terhadap perilaku kepemimpinan kepala sekolah dapat didasarkan pada beberapa indikator: (1) membuat keputusan, (2) menciptakan pekerjaan, (3) mengarahkan, (4) menilai hasil pekerjaan, (5) memberi semangat, (6) memberikan kesejahteraan.

### **2.1.7. Pengertian Kepuasan Kerja**

Paling tidak ada tiga alasan mengapa kepuasan kerja dalam organisasi penting. Pertama, terdapat bukti yang jelas bahwa guru yang tak terpuaskan lebih sering melewatkan kerja dan lebih besar kemungkinan mengundurkan diri. Kedua, telah diperagakan bahwa guru yang terpuaskan mempunyai kesehatan yang lebih baik dan usia yang lebih panjang. Ketiga, kepuasan pada pekerjaan di bawa ke kehidupan di luar pekerjaan (Stephen Robinson, 1996 : 187).

Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai sistem nilai yang berlaku dalam dirinya. Menurut Wexley dan Yukl (1996 : 129), kepuasan kerja terkait dengan cara seorang pekerja merasakannya pekerjaannya. Kemudian Werther dan Davids (1996 : 501), melihat kepuasan kerja sebagai suatu pemikiran guru mengenai seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan mampu memuaskan kebutuhannya. Atau dengan kata lain, kepuasan kerja merupakan perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Sedangkan bagi Ivancevich (1995 : 308), kepuasan kerja adalah hal yang sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi guru dalam melihat pekerjaannya. Sementara itu Jewell dan Siegall (1998 : 529) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Secara sederhana, kita dapat mengatakan bahwa guru yang puas lebih menyukai situasi kerjanya dari pada

tidak menyukainya. Sedangkan Hasibuan (1995 : 45) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja ini dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam luar pekerjaan.

Menurut Robins (1996 : 156), kepuasan terjadi apabila kebutuhan-kebutuhan individu sudah terpenuhi dan terkait dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan pegawai; sehingga kepuasan merupakan sikap umum yang dimiliki oleh guru yang erat kaitannya dengan imbalan-imbalan yang mereka yakini akan mereka terima setelah melakukan sebuah pengorbanan.

Berdasarkan hasil penelitian Bavendam Research Incorporated (2005 : 1), guru yang memiliki kepuasan tinggi dalam bekerja dicirikan oleh lima hal, yaitu: (1) percaya bahwa organisasi akan dapat memuaskan dalam jangka panjang, (2) menjaga kualitas kerjanya, (3) komitmen pada organisasi, (4) memiliki ingatan yang tinggi, dan (5) lebih produktif.

#### **2.1.8. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja tergantung atau dapat dipengaruhi oleh sejumlah faktor. Menurut Syptak, Marsland dan Ulmer, kepuasan kerja diantaranya dipengaruhi oleh: kebijakan lembaga pendidikan dan administratif, supervisi, gaji, hubungan interpersonal, kondisi kerja, pekerjaan itu sendiri, prestasi, pengenalan, tanggung jawab, dan kemajuan.

Kemudian menurut Schermerhorn (1995 : 45), ada lima aspek yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, antara lain:

- a. Pekerjaan itu sendiri (*Work It self*). Setiap pekerjaan memerlukan suatu ketrampilan tertentu. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.
- b. Penyelia (*Supervision*). Penyelia yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, penyelia sering dianggap sebagai figur ayah/ibu dan sekaligus atasannya.
- c. Teman sekerja (*Workers*); merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial sebagai guru dengan atasannya dan dengan guru lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.
- d. Promosi (*Promotion*); merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.
- e. Gaji/Upah (*Pay*); merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup guru yang dianggap layak atau tidak.

Sedangkan Harold Burt mengidentifikasi tiga faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, yaitu: Faktor hubungan antar karyawan, yang meliputi: hubungan antara manajer dengan karyawan, faktor fisik dan kondisi kerja, hubungan sosial diantara karyawan, sugesti dari teman sekerja, emosi dan situasi kerja.

- a. Faktor individual, mencakup: sikap terhadap pekerjaan, umur orang sewaktu bekerja, jenis kelamin.
- b. Faktor-faktor luar, yang meliputi: keadaan keluarga karyawan, rekreasi, pendidikan (Jerald Greenberg and Robert A. Baron, 1997 : 182).

### 2.1.9. Indikator Kepuasan Kerja

Sedangkan menurut Robbins (1996 : 181), ada lima indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja, yakni:

- 1) Kerja yang secara mental menantang , guru cenderung menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dalam mengerjakan tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakan. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi terlalu banyak menantang menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan guru akan mengalami kesenangan dan kepuasan.
- 2) Gajaran yang pantas, para guru menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak kembar arti, dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Tentu saja, tidak semua orang mengejar uang. Banyak orang bersedia menerima baik uang yang lebih kecil untuk bekerja dalam lokasi yang lebih diinginkan atau dalam pekerjaan yang kurang menuntut atau mempunyai keleluasaan yang lebih besar dalam kerja yang mereka lakukan dan jam-jam kerja. Tetapi kunci yang manautkan upah dengan kepuasan bukanlah jumlah mutlak yang dibayarkan; yang lebih penting adalah persepsi keadilan.
- 3) Kondisi kerja yang mendukung ,guru peduli akan lingkungan kerja baik untuk

kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas. Sejumlah Studi memperlihatkan guru lebih menyukai keadaan sekitar fisik yang tidak berbahaya atau merepotkan. Temperatur (suhu), cahaya, kebisingan, dan faktor lingkungan lain seharusnya tidak eskترم (terlalu banyak atau sedikit).

- 4) Rekan kerja yang mendukung, orang-orang mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari dalam kerja. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung menghantar ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan seorang juga merupakan determinan utama dari kepuasan. Beberapa studi menunjukkan bahwa kepuasan guru ditingkatkan bila penyelia langsung bersifat ramah dan dapat memahami, menawarkan pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan pendapat karyawan, dan menunjukkan suatu minat pribadi pada mereka.
- 5) Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan, pada hakikatnya orang yang tipe kepribadiannya kongruen (sama dan sebangun) dengan pekerjaan yang mereka pilih seharusnya mendapatkan bahwa mereka mempunyai bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka. Dengan demikian akan lebih besar kemungkinan untuk berhasil pada pekerjaan tersebut, dan karena sukses ini, mempunyai kebolehdjadian yang lebih besar untuk mencapai kepuasan yang tinggi dari dalam kerja mereka.

### 2.1.10. Pengertian Kompensasi Guru

Kompensasi merupakan hal yang pokok dan penting dalam dunia kerja. Bagi individu (karyawan), kompensasi merupakan tumpuan dalam memenuhi kebutuhan hidup pada masa kini dan masa depan; sedangkan bagi organisasi, kompensasi merupakan salah satu faktor penentu dominan bagi kinerja karyawan.

Menurut Handoko (2000 : 205), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para guru sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Selain itu, kompensasi juga merupakan semua bentuk kembalian finansial, jasa-jasa berwujud, dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh guru sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian (Simamora, 1995 : 412).

Bagi Irianto (2001 : 66), kompensasi merupakan bentuk penghargaan atau *rewards*. Dengan memberi penghargaan atas hasil yang telah dicapai, kebijakan dan praktek organisasi dalam hal kompensasi dapat pula memberi penguatan perilaku pekerja yang telah memberi kontribusi positif bagi organisasi. Sedangkan Tulus (1995 : 26) mengatakan bahwa kompensasi adalah pemberian penghargaan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada guru atas sumbangan mereka dalam pencapaian tujuan organisasi. Sementara itu menurut Martoyo (1992 : 42), kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi *employers* maupun *employees* baik yang langsung berupa uang (*financial*) maupun yang tidak langsung berupa bukan uang (*non-financial*).

Dengan demikian, pengertian kompensasi lebih luas dari sekedar gaji dan upah, karena terdapat pula unsur penghargaan tidak langsung dan non-finansial ke

dalam konsep balas jasa secara keseluruhan. Pola balas jasa pada perusahaan-lembaga pendidikan modern bahkan dimasukkan pula persentase yang cukup besar untuk pemberian tunjangan terhadap guru (*fringe benefit*), penghargaan tidak langsung, dan pelayanan semi finansial lainnya (Tulus, 1995 : 32)

### **2.1.11. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompensasi**

Menurut Dessler (1998 : 41), ada dua komponen kompensasi, yaitu: pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus; serta pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan. Sedangkan Simamora (1995 : 413) membagi kompensasi ke dalam dua komponen, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial terdiri dari dua jenis, yakni kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung misalnya gaji dan insentif, sedangkan untuk kompensasi tidak langsung adalah tunjangan. Ketiga aspek tersebut, yaitu gaji/upah, tunjangan dan insentif secara rinci dijelaskan sebagai berikut:

#### **1. Gaji/upah**

Simamora (1995 : 427) mengemukakan bahwa imbalan atau gaji harus diberikan secara berkala atau periodik dan diusahakan dengan sering tanpa kehilangan arti pentingnya. Selain itu, pemberian gaji juga perlu kejelasan penghitungan dan sosialisasi. Menurut Armstrong dan Helen (2003 : 94), terkait dengan kebijakan imbalan, organisasi harus mengkomunikasikan kepada guru dan perlunya transparansi.

## 2. Insentif

Asnawi (1999 : 56) mendefinisikan insentif sebagai imbalan keuangan yang dibayarkan kepada pekerja yang produksinya melebihi standar yang ditetapkan sebelumnya. Dengan demikian, insentif merupakan elemen balas jasa yang diberikan tidak tetap tergantung pada pencapaian prestasi kerja karyawan. Sedangkan Sarwoto ( 1991: 160) mendefinisikan insentif sebagai perangsang atau pendorong yang diberikan secara sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi dalam organisasi.

### 2.1.12. Indikator Kompensasi Guru

Supaya kompensasi efektif untuk membangun komitmen organisasi yang berimplikasi pada optimalisasi kinerja karyawan, dan inilah yang sering dijadikan alat ukur keberhasilan , apakah kompensasi telah berjalan baik atau tidak, maka diperlukan konsep *pay- for-performance*. Beberapa tipe *pay-for-performance* yang paling sering diterapkan antara lain:

1. *Base pay*. *Base pay* merupakan uang kas dasar yang diterima untuk pekerjaan yang dilakukan, yang disesuaikan dengan keterampilan, pendidikan, pengalaman, atau atribut lain. *Base pay* dapat berbentuk per jam (*hourly*) atau gaji (dibayar mingguan, dua mingguan, bulanan, atau tahunan). *Base pay* dapat ditambah dengan insentif, pembayaran bonus *lump-sum*, atau bentuk ekstra kompensasi lainnya seperti lembur.
2. *Merit pay*. Pola *merit pay* memberikan penghargaan kerja setelah selesai. Secara rutin, merit meningkat berdasar pada level kinerja individu di tahun lalu. *Merit pay* dapat diberikan baik sebagai kenaikan gaji dasar atau sebagai

pembayaran *lump-sum* insentif. Seperti merit, insentif berdasar pada standar kinerja. Standar ini dapat didefinisikan sebagai tujuan penghematan biaya, standar kualitas, atau level produksi dibandingkan dengan yang lain. Akan tetapi insentif beda dengan merit dalam orientasi masa depan. Insentif ditekankan untuk menciptakan perilaku yang diinginkan. Orientasi waktu dapat berupa jangka pendek, jangka panjang, dan kombinasi keduanya (William P. Anthony, K.M. Kacmar., & Pamela L. Perrewe, 2002 : 408-417)

## 2.2 Kajian Penelitian yang Relevan

Hasil penelitian sebelumnya yang relevan dapat membantu dan sebagai pijakan peneliti sebagai pembanding penelitian yang akan dilaksanakan. Untuk itu akan disajikan beberapa hasil penelitian sebelumnya sebagai berikut.

Sri Rustilah dalam jurnalnya yang berjudul *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Tenaga Kontrak* Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja. Ini terbukti dari hasil perhitungan nilai korelasi sebesar 0,456 antara Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ) dan kinerja ( $Y_2$ ) yang menunjukkan adanya hubungan yang sedang, dengan tingkat pengaruh sebesar 20,10%, menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru Tenaga Kontrak di Kabupaten Ciamis dipengaruhi oleh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan kompensasi sebesar 20,80%, sedangkan sisanya 79,20% ( $100-79,20$ ) adalah koefisien non determinasi menunjukkan faktor lain diluar Kepemimpinan Kepala Sekolah dan kompensasi. Selanjutnya Hariadi (2019) dalam penelitiannya menyimpulkan Hasil Kepemimpinan Kepala

Sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, menunjukkan nilai  $t_{hitung} = 11,017$ , atau berkontribusi 11% terhadap kinerja. Merujuk kepada hasil ini peneliti berasumsi penelitian yang diujikan akan berkontribusi pula.

Rahadian Fernanda dengan judul : Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Kompensasi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Berdasarkan hasil analisis dan Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut. Kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 4 di Bobung Gunungkidul Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dari nilai  $t_{hitung}$  (6,919) lebih besar daripada  $t_{tabel}$  (1,658) dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 4 Bobung Gunungkidul Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dari nilai  $t_{hitung}$  (7,082) lebih besar daripada  $t_{tabel}$  (1,658) dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000. Kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru di SMP Negeri 4 Bobung Gunungkidul Yogyakarta. Hal ini Kepemimpinan Kepala Sekolah mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru di SMP Negeri Bobung Gunungkidul Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dari nilai  $t_{hitung}$  (6,962) lebih besar daripada  $t_{tabel}$  (1,658) dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000. Kompensasi, Kepuasan Kerja, Kompensasi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 4 di desa Bobung Gunungkidul Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dari nilai  $F_{hitung}$  (38,054) lebih besar daripada  $F_{tabel}$  (2,45), dan nilai

signifikansinya lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,006. dibuktikan dari nilai  $t_{hitung}$  (4,747) lebih besar daripada  $t_{tabel}$  (1,658) dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000.

Renggani Nur'aini Vidianingtyas dalam jurnalnya yang berjudul : Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Kompensasi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Negeri Di Daerah Istimewa Yogyakarta. Hasil penelitian ini adalah Uji Validitas maupun uji Reliabilitas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dari variabel kompensasi ( $X_1$ ), kepuasan kerja ( $X_2$ ) motivasi ( $X_3$ ), dan Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_4$ ) dan kinerja ( $Y$ ) diterima atau semua pertanyaan yang diajukan kepada responden adalah valid dan reliabel. Berdasarkan hasil Uji  $t$  menunjukkan bahwa besarnya  $t$  hitung kompensasi (2,585), kepuasan kerja (2,419), motivasi (2,492), dan Kepemimpinan Kepala Sekolah (11.017) yang seluruhnya menunjukkan lebih besar dari  $t_{tabel}$  (2,012), sehingga hipotesis yang menyatakan kompensasi, kepuasan kerja, motivasi, dan Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SMP Negeri Yogyakarta. Berdasarkan hasil Uji  $F$  menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  (115,105) >  $F_{tabel}$  (2,80), sehingga variabel kompensasi, kepuasan kerja, motivasi dan kepemimpinan, secara bersama - sama berpengaruh terhadap kinerja guru nilai  $t_{hitung}$  variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah adalah paling besar dibandingkan dengan variabel indepen lainnya, sehingga variabel ini merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja guru di SMP Negeri Yogyakarta. Berdasarkan hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel kompensasi, kepuasan kerja, motivasi dan kepemimpinan,

memberikan sumbangan sebesar 82,2% terhadap kinerja (Y) guru diSMP Negeri Yogyakarta.

### **2.3 Kerangka Berpikir**

Pendidikan yang berkualitas merupakan pondasi untuk mencetak sumber daya manusia yang sesuai dengan perkembangan masyarakat dan kebutuhan pembangunan. Karakteristik lulusan yang baik mensyaratkan proses belajar mengajar yang baik. Oleh karena itu dibutuhkan tenaga pendidik professional yang mempunyai kinerja yang tinggi. Guru adalah pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia didik jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah (Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 2009 tentang tunjangan profesi guru dan dosen, tunjangan professor bab 1 pasal 1).

Guru memiliki tugas sebagai pengajar yang melakukan transfer pengetahuan. Selain itu, guru juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar. Untuk itu guru harus berperan aktif dalam menempatkan kedudukannya sebagai tenaga professional yang bekerja dengan kinerja tinggi.

Kinerja guru mempunyai kualifikasi tertentu yang dapat diukur berdasarkan kriteria kompetensi yang harus dikuasai oleh guru. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, dijelaskan

bahwa standar kompetensi guru dikembangkan secara utuh menjadi 4 kompetensi utama, yaitu: (1) kompetensi pedagogik, (2) kompetensi kepribadian, (3) kompetensi sosial dan (4) kompetensi professional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru (Depdiknas, 2007:4).

Menurut teori Gibson yang dikutip oleh Supardi (2013: 19), kinerja guru dipengaruhi oleh tiga kelompok variabel yaitu: variabel individu, variabel organisasi dan variabel psikologis. Dalam kaitan dengan penelitian ini variabel individu dikelompokkan pada sub-variabel kemampuan dan ketrampilan: mental fisik, latar belakang: (keluarga, tingkat sosial, pengalaman), demografis: (umur, etnis dan jenis kelamin). Variabel organisasi meliputi: sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan. Variabel psikologis meliputi: persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi, kepuasan kerja dan iklim kerja.

Menurut Mulyasa (2007: 140), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang guru antara lain : Sikap mental berupa motivasi, disiplin dan etika kerja, Tingkat pendidikan, Manajemen atau gaya kepemimpinan kepala sekolah, Hubungan industrial, Tingkat penghasilan atau gaji yang memadai, Kepuasan kerja, Kesehatan, Jaminan sosial, Kualitas sarana pembelajaran, Teknologi, Kesempatan berprestasi.

Kinerja guru juga dipengaruhi oleh iklim kerja dimana kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga

kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana (Mulyasa 2004:25). Hal tersebut menjadi lebih penting sejalan dengan semakin kompleksnya tuntutan tugas kepala sekolah, yang menghendaki dukungan kinerja yang semakin efektif dan efisien. Salah satu upaya untuk menciptakan guru yang berkompeten adalah melalui optimalisasi peran kepala sekolah (Sudrajat:2010). Dalam perspektif kebijakan Depdiknas terdapat tujuh peran utama kepala sekolah yaitu (1) educator (pendidik), (2) manager, (3) administrator, (4) supervisor, (5) leader, (6) pencipta iklim kerja, (7) wirausahawan.

Selain kepemimpinan kepala sekolah faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja guru adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang dimiliki oleh guru sangat berpengaruh terhadap kinerja. Kepuasan kerja yang dimiliki oleh guru akan membuat kinerja guru menjadi maksimal. Kepuasan kerja guru adalah keadaan emosional yang dialami guru karena keterkaitannya dengan tugas dan kewajibannya sebagai tenaga pendidik di sekolah. Kepuasan kerja sebagai keadaan emosional positif mengenai pekerjaan atau aspek-aspek dalam pekerjaan yang meliputi aspek-aspek kepuasan terhadap gaji, adanya promosi, hubungan dengan rekan kerja, pekerjaan itu sendiri dan pengawasan dari supervisi. Jika aspek-aspek tersebut tidak terpenuhi maka akan timbul ketidakpuasan terhadap pekerjaan yang akan dilakukan. Seorang guru yang bekerja dengan baik akan menghasilkan kinerja yang baik dan merasa puas terhadap pekerjaannya, sebab ia telah mampu memberikan hasil yang terbaik untuk pekerjaan yang dilakukan. Kinerja

yang baik akan mendorong moral guru untuk melakukan dengan lebih baik lagi, sehingga ia mempunyai prestasi yang tinggi. Prestasi yang tinggi ini merupakan perwujudan dari kinerja sehingga kinerja akan sangat memengaruhi kepuasan kerja seorang guru. Untuk meningkatkan kepuasan kerja guru dengan cara memberikan kompensasi yang layak sesuai dengan kontribusinya terhadap sekolah, maka akan memberikan kepuasan kerja dan dapat digunakan oleh sekolah untuk mempertahankan sumber daya manusianya. Selain itu, adanya kebijakan promosi jabatan yang dilakukan secara adil akan menghasilkan kepuasan kerja bagi guru tersebut. Dengan adanya promosi jabatan yang sesuai akan membuat seseorang akan menghasilkan kinerja yang optimal untuk memperoleh jabatan tersebut. Sebaliknya, apabila promosi jabatan yang sangat minim akan membuat para guru bekerja seadanya tanpa memberikan suatu keterampilan dan kemampuan untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Hubungan antar rekan kerja yang kurang akrab akan menciptakan suasana yang kurang nyaman saat berada di sekolah. Dengan menciptakan hubungan rekan kerja yang harmonis, akan mewujudkan rasa aman dan nyaman saat bekerja. Karena apabila hubungan antar guru merasa aman, damai dan tentram akan membuat guru merasa senang dan bersemangat untuk bekerja. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri juga akan memengaruhi kinerja seseorang. Apabila seseorang menikmati pekerjaan yang dilakukan dan sesuai dengan kemampuan di bidangnya akan menghasilkan kinerja yang optimal. Namun apabila seseorang tidak

nyaman terhadap pekerjaan yang dilakukan akan berdampak pada kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

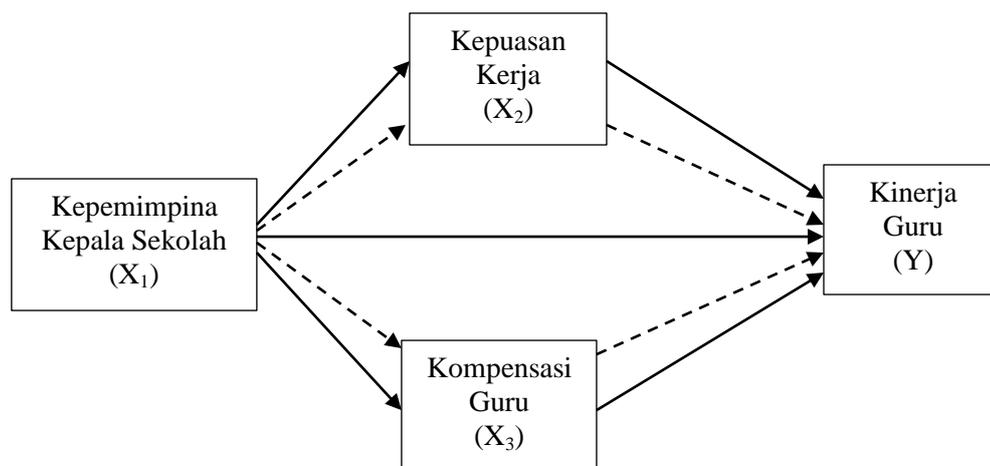
Selanjutnya itu, hal yang mempengaruhi kinerja guru adalah faktor kompensasi guru, dimana Guru sebagai tenaga profesional bertanggung jawab untuk melaksanakan proses pembelajaran, untuk itu guru dituntut untuk melakukan kinerja terbaiknya dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Faktor kompensasi menjadi bagian terpenting dalam meningkatkan kinerja guru. Menurut Marwansyah kompensasi adalah Penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial yang adil dan layak kepada pekerja sebagai balasan atas kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dengan kata lain Seorang guru akan termotivasi untuk mengerahkan usahanya dengan lebih baik lagi apabila guru tersebut merasa yakin, bahwa usahanya akan menghasilkan penilaian prestasi yang baik. Penilaian yang baik akan diwujudkan dengan penghargaan seperti pemberian bonus, peningkatan gaji atau promosi dan penghargaan.

Kompensasi yang pantas membantu guru dalam pemenuhan kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya, sehingga muncul kepuasan akan profesinya sebagai seorang guru. Kompensasi yang selalu tertunda dengan alasan yang tidak jelas maka bisa jadi akan terjadi penurunan kinerja. Hasibuan berpendapat jika pembayaran kompensasi tidak tepat pada waktunya akan mengakibatkan disiplin, moral, gairah kerja. Apabila tingkat kepuasan telah dicapai maka secara otomatis akan menuntun dirinya untuk terus meningkatkan kinerjanya. Sebaliknya apabila usaha yang dilakukan tidak

mendapat penghargaan sesuai dengan harapan guru, maka guru yang bersangkutan akan merasa frustrasi, sehingga tidak termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan uraian tersebut, maka kerangka berpikir dalam penelitian kali ini dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 2.1. Paradigma Penelitian**

**Keterangan :**

- = Pengaruh interaksi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dan variabel intervensi secara parsial.
- = Pengaruh interaksi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel intervensi secara parsial.
- X<sub>1</sub> = Variabel Independen
- X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub> = Variabel Intervening
- Y = Variabel Dependen

## 2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Hipotesis digunakan untuk menguji kebenaran dari penelitian. Penelitian hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan kepala sekolah terhadap

Kepuasan kerja di SMP Negeri Se-Kecamatan Siempat Nempu Hulu Kab.Dairi.

2. Ada pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan kepala sekolah terhadap Kompensasi di SMP Negeri Se-Kecamatan Siempat Nempu Hulu Kab.Dairi.
3. Ada pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja guru di SMP Se-Kecamatan Siempat Nempu Hulu Kab. Dairi.
4. Ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap Kinerja guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Siempat Nempu Hulu Kab. Dairi.
5. Ada pengaruh yang signifikan antara Kepuasan kerja terhadap Kinerja Guru di SMP Se-Kecamatan Siempat Nempu Hulu Kab. Dairi.
6. Ada pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan kepala sekolah melalui Kepuasan Kerja terhadap Kinerja guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Siempat Nempu Hulu Kab. Dairi.
7. Ada pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan kepala sekolah melalui Kompensasi terhadap Kinerja guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Sidikalang Kab. Dairi.

## **BAB 3**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian ini, pada dasarnya menggunakan metode penelitian metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016:8) yang dimaksud dengan penelitian kuantitatif adalah: Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Ditinjau dari metodenya (strategi dan prosedurnya), penelitian ini diklasifikasikan sebagai penelitian deskriptif atau *deskriptif research*. Disebut demikian karena penelitian ini menggunakan observasi, wawancara, atau kuesioner mengenai status keadaan sekarang ini, mengenai subyek yang sedang diteliti. Melalui kuesioner, peneliti mengumpulkan data untuk menguji hipotesis, atau menjawab pertanyaan penelitian. Penelitian ini dapat disebut sebagai penelitian korelasional atau *correlational* reserch karena penelitian ini ingin melihat apakah antara dua variabel atau lebih ada pengaruh atau tidak, dan bila ada berapa kekuatan pengaruh itu. Maksudnya selain untuk melihat pengaruh beserta kekuatannya juga mungkin untuk membuat ramalan, dugaan, perkiraan yang didasarkan kepada kuatnya atau lemahnya pengaruh tersebut.

## 3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

### 3.2.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SMP Negeri Se-Kecamatan Siempat Nempu Hulu Kab.Dairi yang beralamat di Kecamatan Siempat Nempu Hulu Kab.Dairi, Sumatera Utara.

### 3.2.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian dimulai pada bulan Juli tahun 2021 sampai dengan Oktober 2021. Dengan Jadwal dan waktu penelitian sebagai berikut:

Tabel 3.1. Jadwal Dan Waktu Penelitian

No	Kegiatan	2021						2022		
		Juli	Agus	Sept	Oktor	Nop	Des	Jan	Feb	Mar
1	Pra Riset	■								
2	Penyusunan Proposal		■							
3	Seminar Proposal			■						
4	Pengumpulan Data			■	■					
5	Analisis Data					■				
6	Menyusun Laporan Tesis						■	■	■	
7	Seminar Hasil									■
8	Perbaikan Seminar Hasil									■
9	Ujian Tesis									■

## 3.3 Populasi dan Sampel

### 3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2013:148),” populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subyek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.” Yang menjadi Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang ada pada Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri Se-Kecamatan Siempat Nempu Hulu Kab.Dairi

yang berjumlah 150 orang .

### 3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti ini tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiono 2006). Dari jumlah populasi 150 orang ini maka digunakan rumus slovin dalam menentukan jumlah sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + (N \times e^2)}$$

Dimana :

n : Jumlah Sampel

N : Jumlah Populasi

e : Taraf Kesalahan ( Standart Error 10% )

Maka jumlah sampel yang diperoleh adalah :

$$\begin{aligned} n &= \frac{150}{1 + (150 \times (0.1)^2)} \\ &= \frac{150}{1 + (150 \times 0.01)} \\ &= \frac{150}{1 + 1.5} \\ &= \frac{150}{2.5} \\ &= 60 \text{ responden} \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan rumus slovin maka diketahui jumlah sampel yang akan diteliti sebanyak 60 responden. Teknik pengambilan sampel

dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik random sampling. Menurut sugiyono (2006) adalah teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara acak, sehingga data yang di peroleh lebih representatif dengan melakukan proses penelitian yang kompeten di bidangnya. Pelaksanaan random sampling dalam penelitian ini di berikan kepada guru yang ada pada Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri Se-Kecamatan Siempat Nempu Hulu Kab.Dairi yang berjumlah 150 orang. Sedangkan yang menjadi sasaran adalah seluruh guru dan siswa pada Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri Se-Kecamatan Siempat Nempu Hulu Kab.Dairi yang berjumlah 150 orang.

Tabel 3.2. Data Guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Siempat Nempu Hulu

No	NAMA SEKOLAH	Populasi	Sampel
1	SMP N 1 Si Empat Nempu Hulu	45	18
2	SMP N 2 Si Empat Nempu Hulu	55	22
3	SMP N 3 Si Empat Nempu Hulu	50	20
Jumlah		150	60

### 3.4 Definisi Operasional Variabel

#### 3.4.1 Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ )

Sebagai pengelola pendidikan, bertanggung jawab terhadap keberhasilan penyelenggaraan kegiatan pendidikan dengan cara melaksanakan administrasi Sekolah dengan seluruh substansinya. Di samping itu, bertanggung jawab terhadap kualitas sumber daya manusia yang ada agar mereka mampu menjalankan tugas-tugas pendidikan. Oleh karena itu sebagai pengelola, memiliki tugas untuk mengembangkan kinerja para personal (terutama para guru) kearah profesionalisme yang diharapkan.

Menurut Kartono (2008), kepemimpinan kepala sekolah dapat dilihat

dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut:

1. Kemampuan Mengambil Keputusan. Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.
2. Kemampuan Memotivasi. Kemampuan Memotivasi adalah Daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.
3. Kemampuan Komunikasi. Kemampuan Komunikasi Adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.
4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan. Seorang Pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk di dalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan

mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

5. Tanggung Jawab. Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.
6. Kemampuan Mengendalikan Emosional. Kemampuan Mengendalikan Emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

### **3.4.2 Kepuasan Kerja ( $X_2$ )**

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi guru terhadap pekerjaan yang ditekuninya. Kepuasan kerja diukur dengan menggunakan *The Minnesota Satisfaction Questioner* (MSQ) yang terdiri indikator-indikator kepuasan kerja sebagai berikut:(a).Kebebasan dalam melakukan improvisasi pekerjaan dan menyatakan pendapat; (b). Kepercayaan pimpinan kepada pegawai;(c).Kompetensi pimpinan; (d).Kesesuaian hati nurani dengan pekerjaan;(e). Kompensasi yang diterima;(f). Pengembangan karir;(g). Penghargaan. Ada lima indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja, yakni:

- 1) Kerja yang secara mental menantang , guru cenderung menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dalam mengerjakan tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakan. Karakteristik ini

membuat kerja secara mental menantang. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi terlalu banyak menantang menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan guru akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

- 2) Ganjaran yang pantas, para guru menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak kembar arti, dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Tentu saja, tidak semua orang mengejar uang. Banyak orang bersedia menerima baik uang yang lebih kecil untuk bekerja dalam lokasi yang lebih diinginkan atau dalam pekerjaan yang kurang menuntut atau mempunyai keleluasaan yang lebih besar dalam kerja yang mereka lakukan dan jam-jam kerja. Tetapi kunci yang manautkan upah dengan kepuasan bukanlah jumlah mutlak yang dibayarkan; yang lebih penting adalah persepsi keadilan.
- 3) Kondisi kerja yang mendukung, guru peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas. Sejumlah Studi memperlihatkan guru lebih menyukai keadaan sekitar fisik yang tidak berbahaya atau merepotkan. Temperatur (suhu), cahaya, kebisingan, dan faktor lingkungan lain seharusnya tidak ekstrem (terlalu banyak atau sedikit).
- 4) Rekan kerja yang mendukung, orang-orang mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari dalam kerja. Bagi kebanyakan

orang, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung menghantar kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan seorang juga merupakan determinan utama dari kepuasan. Beberapa studi menunjukkan bahwa kepuasan guru ditingkatkan bila penyelia langsung bersifat ramah dan dapat memahami, menawarkan pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan pendapat orang lain, dan menunjukkan suatu minat pribadi pada mereka.

- 5) Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan, pada hakikatnya orang yang tipe kepribadiannya kongruen (sama dan sebangun) dengan pekerjaan yang mereka pilih seharusnya mendapatkan bahwa mereka mempunyai bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka. Dengan demikian akan lebih besar kemungkinan untuk berhasil pada pekerjaan tersebut, dan karena sukses ini, mempunyai kebolehdjian yang lebih besar untuk mencapai kepuasan yang tinggi dari dalam kerja mereka.

### **3.4.3 Kompensai Guru ( $X_3$ )**

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para guru sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi yang setimpal dengan kinerjanya dapat meningkatkan kepuasan, sebaliknya jika tidak setimpal dapat mengakibatkan ketidakpuasan terhadap perusahaan. Indikator-indikator kompensasi yaitu: (a). Gaji/upah; (b). Tunjangan social; (c). Tunjangan kesejahteraan; (d). Insentif.

#### **3.4.4 Kinerja (Y)**

Kinerja, merupakan tingkat hasil kerja atau kemampuan seseorang dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang diberikan baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Sedangkan indikator untuk variabel kinerja terdiri dari Peneliti (1) tahap kesiapan guru untuk melakukan tugas yang dapat ditunjukkan dengan perencanaan ; (2) tahap pelaksanaan prosedur pelaksanaan bekerja berdasarkan perencanaan yang telah disampaikan; (3). tahap ke tiga berkaitan dengan kemampuan guru dalam membina hubungan antarpribadi. Riset menunjukkan bahwa pengorganisasian berhubungan dengan kemampuan guru dalam bekerja(Centra 1977, Cohen 1981).

Peneliti menggunakan masing-masing indikator tersebut untuk membuat instrumen disetiap variabel, dimana Setiap pertanyaan masing-masing variabel mempunyai lima pilihan jawaban dengan skala likert yaitu skala satu sampai lima, dengan kriteria : sangat setuju (skor 5), setuju (skor 4), kurang setuju (skor 3), tidak setuju (skor 2), dan sangat tidak setuju (skor 1).

#### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang digunakan untuk mengumpulkan data dan keteranganlaindalam penelitian terhadap masalahyang menjadi objek penelitian.Data penelitian ini dikumpulkan dari berbagai sumber yang berkaitan dengan penelitian. Menurut Gay (1981:32) data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung oleh peneliti. Data primer diperoleh dari tempat dilakukan penelitian.

Untuk memperoleh hasil penelitian yang diharapkan, maka diperlukan data dan informasi yang akan mendukung penelitian ini. Maka sarana untuk memperoleh data dan informasi tersebut adalah Angket, Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden adalah berbentuk angket.

Sebelum angket diberikan kepada responden terlebih dahulu dilakukan pengujian angket yang bertujuan apakah angket tersebut validitas dan reliabilitas sehingga layak dipakai dalam penelitian.

### **3.5.1. Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan untuk mengukur valid tidaknya instrumen yang akan digunakan untuk memperoleh data penelitian. Proses validitas itu diketahui dengan melihat koefisien korelasi ( $r$ ) antara skor item dan skor total. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur untuk kuesioner tersebut (Ghozali, 2011).

Sementara Sugiyono (2013:124) menyatakan bahwa item yang mempunyai korelasi positif dengan skor total serta korelasi yang tinggi menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Syarat minimum agar suatu butir instrumen dianggap valid adalah nilai indeks validitasnya = 0.3 dan jika koefisien korelasi Pearson Product Moment =  $r$  tabel. Oleh karena itu, semua pertanyaan yang memiliki tingkat korelasi dibawah  $r$  tabel atau 0,3 harus diperbaiki karena dianggap tidak valid.

Dalam penelitian ini, yang akan diuji adalah validitas dari variabel kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ), Kepuasan Kerja ( $X_2$ ), Kompensasi Guru ( $X_3$ ) dan kinerja guru ( $Y$ ), dan Strategi Pembelajaran sebagai instrumen variabel ( $Y$ ). Perhitungan validitas item instrumen dilakukan dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*).

### **3.5.2. Uji Reliabilitas**

Pengujian reliabilitas merupakan tahap pengujian yang dilakukan terhadap butir pernyataan yang termasuk dalam kategori valid. Uji reliabilitas dilakukan dengan cara menguji coba instrument sekali saja, kemudian dianalisis dengan menggunakan metode alpha cronbach. Menurut Sugiyono (2013:121) kuisisioner dikatakan andal apabila koefisien reliabilitas bernilai positif dan lebih besar dari pada 0,7.

### **3.6 Teknik Analisis Data**

Tahapan yang dilakukan setelah data dari seluruh responden terkumpul adalah melakukan analisis data. Sugiyono (2014:206) menjelaskan bahwa analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Dalam menentukan analisis data, diperlukan data yang akurat dan dapat dipercaya yang nantinya dapat dipergunakan dalam penelitian yang dilakukan oleh penulis. Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis verifikatif.

### **3.6.1. Analisis Statistik Deskriptif**

Analisis statistik deskriptif digunakan dalam penelitian ini untuk memberikan gambaran atau deskripsi mengenai variabel-variabel penelitian yaitu Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ ), Kepuasan Kerja ( $X_2$ ), Kompensasi Guru ( $X_3$ ) dan Kinerja Guru ( $Y$ ).

### **3.6.2. Uji Asumsi Klasika.**

#### **3.6.2.1. Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas menggunakan nilai rasio skewness dan kurtosis. Dimana nilai  $N$  adalah jumlah sampel, jika nilai  $Z$  hitung  $> Z$  tabel, maka distribusi tidak normal. Ketentuan apakah data terdistribusi normal atau tidak dengan melihat jika nilai rasio skewness dan kurtosis berada pada rentang nilai  $-2$  sampai  $2$  maka data terdistribusi normal. Dan apabila nilai rasio skewness dan kurtosis tidak berada pada rentang nilai  $-2$  sampai  $2$  maka dapat dikatakan bahwa data tidak terdistribusi normal (Ghozali, 2013).

### **3.6.2.2. Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantaravariabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Multikolinieritas dapat dilihat dari Variance Inflation Factor (VIF), bila nilai  $VIF < 10$  dan nilai tolerance  $> 0,10$  maka tidak ada gejala multikolinieritas (Ghozali, 2011: 105).

### **3.6.2.3. Uji Heteroskedastisitas**

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011: 139). Penelitian ini dalam mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser, yakni dengan cara meregresi nilai absolute residual sebagai variabel dependen dengan masing-masing variabel independen. Model dinyatakan dengan masing-masing variabel independen. Model dinyatakan bebas masalah heteroskedastisitas jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 dan dinyatakan mengandung heteroskedastisitas jika signifikansi kurang dari 0,05.

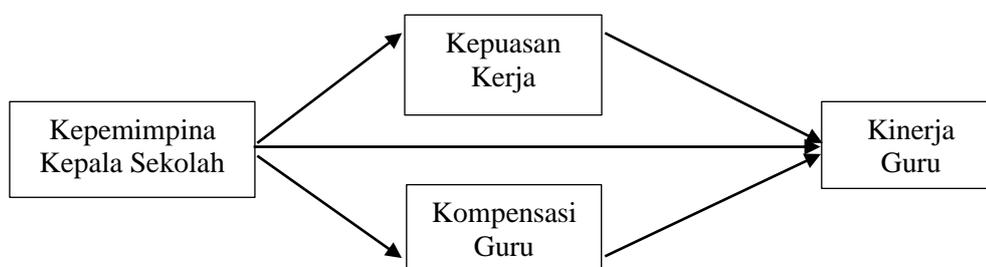
### 3.6.2.4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode  $t - 1$  (sebelumnya). Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Dalam penelitian ini digunakan uji Durbin-Watson (DW).

### 3.6.3. Analisis Jalur (Path Analysis)

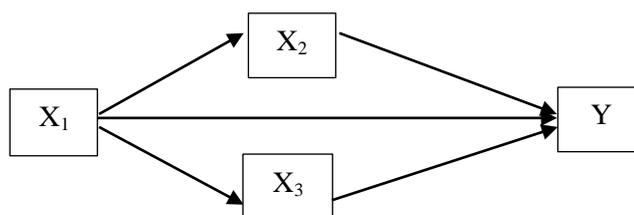
Analisis jalur ialah suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel tergantung tidak hanya secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung (Robert D. Rutherford dalam Sarwono, 2007:1). Analisis jalur yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Menentukan model diagram analisis jalur berdasarkan paradigma hubungan antar variabel sebagai berikut :



Gambar 3.1. Model Diagram Analisis Jalur

2. Membuat diagram analisis jalur sebagai berikut :



Gambarb 3.2. Diagram Analisis Jalur

Diagram Analisis jalur pada gambar 3.2 terdapat Path Analysis dapat digunakan untuk mengetahui akibat langsung dan tidak langsung antar variabel. Akibat langsung berarti arah hubungan antara dua variabel langsung tanpa melewati variabel yang lain. Adapun langkah-langkah dalam Analisis Jalur adalah pertama menstandarisasi seluruh data penelitian dimana variabel dalam penelitian adalah Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ ), Kepuasan Kerja ( $X_2$ ), Kompensasi Guru ( $X_3$ ) dan Kinerja Guru ( $Y$ ), kedua membuat diagram jalur yang menggambarkan pola hubungan antar variabel dalam penelitian.

Persamaan Path Analysis sebagai berikut:

$$Y = P_{y,1}X_1 + P_{y,2}X_2 + \varepsilon_1 \quad (\text{Analisis Regresi Linier Berganda Model 1})$$

$$Y = P_{y,1}X_1 + P_{y,3}X_3 + \varepsilon_2 \quad (\text{Analisis Regresi Linier Berganda Model 2})$$

$$Y = P_{y,1}X_1 + P_{y,2}X_2 + P_{y,3}X_3 + \varepsilon_3 \quad (\text{Analisis Regresi Linier Berganda Model 3})$$

3. Analisis dengan SPSS yang terdiri atas dua langkah, analisis untuk regresi linier berganda model 1, 2 dan 3.

Regresi Linier Berganda Model 1

$$Y = P_{y,1}X_1 + P_{y,2}X_2 + \varepsilon_1$$

Keterangan :

$P_{y,1}$  = koefisien  $X_1$  terhadap  $Y$

$P_{y,2}$  = koefisien  $X_2$  terhadap  $Y$

$X_1$  = Variable kepemimpinan kepala sekolah

$X_2$  = Variabel Kepuasan Kerja

$Y$  = Variabel Kinerja Guru

$\varepsilon_1$  = error

Pertama adalah menghitung regresi linier berganda model 1 dengan menggunakan aplikasi SPSS dan menggunakan menu *analyze*. Setelah itu

didapatkan hasil perhitungannya (*output*) berupa tabel model *summary*, *anova*, dan *coefficients*. (Sarwono, 2007: 27)

#### Regresi Linier Berganda Model 2

$$Y = P_{y,1}X_1 + P_{y,3}X_3 + \varepsilon_2$$

Keterangan :

$P_{y,1}$  = koefisien  $X_1$  terhadap Y

$P_{y,3}$  = koefisien  $X_3$  terhadap Y

$X_1$  = Variable kepemimpinan kepala sekolah

$X_3$  = Variabel Kompensasi Guru

Y = Variabel Kinerja Guru

$\varepsilon_2$  = error

Untuk menganalisisnya dilakukan regresi linier berganda model 2 dengan menggunakan aplikasi SPSS dan menggunakan menu *analyze*. Setelah itu didapatkan hasil perhitungannya (*output*) berupa tabel model *summary*, *anova*, dan *coefficients*. (Sarwono, 2007: 27)

#### Regresi Linier Berganda Model 3

$$Y = P_{y,1}X_1 + P_{y,2}X_2 + P_{y,3}X_3 + \varepsilon_3$$

Keterangan :

$P_{y,1}$  = koefisien  $X_1$  terhadap Y

$P_{y,2}$  = koefisien  $X_2$  terhadap Y

$P_{y,3}$  = koefisien  $X_3$  terhadap Y

$X_1$  = variable kepemimpinan kepala sekolah

$X_2$  = Variabel Kepuasan Kerja Guru

$X_3$  = Variabel Kompensasi Guru

Y = Variabel Kinerja Guru

$\varepsilon_3$  = error

Langkah selanjutnya yang dilakukan adalah menghitung regresi linier berganda model 3 dengan bantuan aplikasi SPSS dan menggunakan menu *analyze*. Setelah itu diperoleh hasil perhitungan (*output*) berupa table *model summary*, *anova* dan *coefficients*. (Sarwono, 2007: 35)

#### 4. Penafsiran hasil regresi linier berganda model 1

Pada bagian ini hanya menggunakan uji regresi linier berganda model 1 secara simultan dan kemudian analisis atas hasil uji regresi tersebut dibagi menjadi dua yaitu melihat pengaruh secara simultan dan melihat pengaruh secara parsial.

##### a. Melihat pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan kepuasan Kerja Guru secara simultan terhadap kinerja guru

Untuk melihat pengaruh variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah dan kepuasan Kerja Guru secara simultan terhadap kinerja guru, dapat melihat pada hasil perhitungan dalam model *summary*, khususnya angka Adjusted R Square. Angka Adjusted R Square digunakan untuk melihat besarnya pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan kepuasan Kerja Guru secara simultan terhadap kinerja guru dengan cara menghitung koefisien determinasi (KD) dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Untuk pengujian dapat dilakukan dengan dua cara yaitu sebagai berikut :

- i. Membandingkan besarnya angka  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  ketentuan taraf signifikansi 0,05 dan Derajat kebebasan (dk) dengan ketentuan numerator = jumlah variabel – 1 atau  $3 - 1 = 2$  dan denominator = jumlah sampel – 3 atau  $60 - 3 = 57$ , maka dapat diketahui  $F_{tabel}$  sebesar 3,17.
- ii. Membandingkan besarnya taraf signifikansi (sig) penelitian dengan taraf signifikansi sebesar 0,05.

- b. Melihat pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kepuasan Kerja Guru secara parsial terhadap Kinerja Guru.
  - i. Pengaruh antara Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru
  - ii. Pengaruh antara Kepuasan Kerja Guru terhadap Kinerja Guru

Untuk melihat besarnya pengaruh persamaan regresi linier berganda model 1 secara parsial, digunakan Uji t. Sementara itu untuk melihat besarnya pengaruh, digunakan angka Beta atau *Standardized Coefficient*. Langkah-langkah dalam menguji hipotesis adalah :

- i. Menentukan hipotesis yaitu  $H_0$  dan  $H_1$
  - ii. Menghitung besarnya  $t_{hitung}$ , besarnya  $t_{hitung}$  dapat dilihat pada hasil perhitungan SPSS (tabel *coefficients*).
  - iii. Menghitung besarnya angka  $t_{tabel}$  dengan ketentuan tarif signifikansi 0,05 dan Derajat Kebebasan (dk) dengan ketentuan:  $dk = n - 2$ . Atau  $60 - 2 = 58$ . Dengan kata lain,  $t_{tabel}$  dengan ketentuan tarif signifikansi 0,05 adalah 1.67. (Sarwono, 2007: 33)
  - iv. Menentukan kriteria uji hipotesis sebagai berikut :  
Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak selain dari itu  $H_0$  diterima.
  - v. Membuat keputusan apakah terdapat pengaruh dari masing-masing persamaan substruktur.
5. Penafsiran hasil regresi linier berganda model 2

Pada bagian ini hanya menggunakan uji regresi linier berganda model 2 secara simultan dan kemudian analisis atas hasil uji regresi tersebut dibagi

menjadi dua yaitu melihat pengaruh secara simultan dan melihat pengaruh secara parsial.

- a. Melihat pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompensasi Guru secara simultan terhadap kinerja guru

Untuk melihat pengaruh variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompensasi Guru secara simultan terhadap kinerja guru, dapat dilihat pada hasil perhitungan dalam model *summary*, khususnya angka Adjusted R Square. Angka Adjusted R Square digunakan untuk melihat besarnya pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompensasi Guru secara simultan terhadap kinerja guru dengan cara menghitung koefisien determinasi (KD) dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Untuk pengujian dapat dilakukan dengan dua cara yaitu sebagai berikut :

- i. Membandingkan besarnya angka  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  ketentuan taraf signifikansi 0,05 dan Derajat kebebasan (dk) dengan ketentuan numerator = jumlah variabel – 1 atau  $3 - 1 = 2$  dan denominator = jumlah sampel – 3 atau  $60 - 3 = 57$ , maka dapat diketahui  $F_{tabel}$  sebesar 3,17.
  - ii. Membandingkan besarnya taraf signifikansi (sig) penelitian dengan taraf signifikansi sebesar 0,05.
- b. Melihat pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompensasi Guru secara parsial terhadap Kinerja Guru.

- i. Pengaruh antara Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru
- ii. Pengaruh antara Kompensasi Guru terhadap Kinerja Guru

Untuk melihat besarnya pengaruh model persamaan regresi linier berganda model 2 secara parsial, digunakan Uji t. Sementara itu untuk melihat besarnya pengaruh, digunakan angka Beta atau *Standardized Coefficient*. Langkah-langkah dalam menguji hipotesis adalah :

- i. Menentukan hipotesis yaitu  $H_0$  dan  $H_1$
  - ii. Menghitung besarnya  $t_{hitung}$ , besarnya  $t_{hitung}$  dapat dilihat pada hasil perhitungan SPSS (tabel *coefficients*).
  - iii. Menghitung besarnya angka  $t_{tabel}$  dengan ketentuan tarif signifikansi 0,05 dan Derajat Kebebasan (dk) dengan ketentuan:  $dk = n - 2$ . Atau  $60 - 2 = 58$ . Dengan kata lain,  $t_{tabel}$  dengan ketentuan tarif signifikansi 0,05 adalah 1.67. (Sarwono, 2007: 33)
  - iv. Menentukan kriteria uji hipotesis sebagai berikut :  
Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak selain dari itu  $H_0$  diterima.
  - v. Membuat keputusan apakah terdapat pengaruh dari masing-masing persamaan substruktur.
6. Penafsiran hasil regresi linier berganda model 3
- Pada bagian ini hanya menggunakan uji regresi linier berganda model 3 secara simultan dan kemudian analisis atas hasil uji regresi linier berganda model 3 tersebut dibagi menjadi dua yaitu melihat pengaruh secara simultan dan melihat pengaruh secara parsial.

- a. Melihat pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kepuasan Kerja Guru dan Kompensasi Guru secara simultan terhadap Kinerja Guru.

Untuk melihat pengaruh variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kepuasan Kerja Guru dan Kompensasi Guru secara simultan terhadap Kinerja Guru, dapat melihat pada hasil perhitungan dalam model *summary*, khususnya angka *R square*. Angka *R square* digunakan untuk melihat besarnya pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kepuasan Kerja Guru dan Kompensasi Guru secara simultan terhadap Kinerja Guru dengan cara menghitung koefisien determinasi (KD) dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100 \%$$

Untuk pengujian dapat dilakukan dengan dua cara yaitu sebagai berikut :

- i. Membandingkan besarnya angka  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  dengan ketentuan taraf signifikansi 0,05 dan Derajat kebebasan (DK) dengan ketentuan numerator = jumlah variabel – 1 atau  $4 - 1 = 3$  dan denominator = jumlah sampel – 3 atau  $60 - 3 = 57$ , maka dapat diketahui  $F_{tabel}$  sebesar 2.77.
  - ii. Membandingkan besarnya taraf signifikansi (sig) penelitian dengan taraf signifikansi sebesar 0,05.
- b. Melihat pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kepuasan Kerja Guru dan Kompensasi Guru secara parsial terhadap Kinerja Guru.
- i. Pengaruh antara Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru.

- ii. Pengaruh antara Kepuasan Kerja Guru terhadap Kinerja Guru.
- iii. Pengaruh antara Kompensasi Guru dan Kinerja Guru.

Untuk melihat besarnya pengaruh variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kepuasan Kerja Guru dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru secara parsial, digunakan Uji t. Sementara itu untuk melihat besarnya pengaruh, digunakan angka Beta atau *Standardized Coefficient*. Langkah-langkah dalam menguji hipotesis adalah :

- i. Menentukan hipotesis yaitu  $H_0$  dan  $H_1$
- ii. Menghitung besarnya  $t_{hitung}$ , besarnya  $t_{hitung}$  dapat dilihat pada hasil perhitungan SPSS (tabel *coefficients*).
- iii. Menghitung besarnya angka  $t_{tabel}$  dengan ketentuan tarif signifikansi 0,05 dan Derajat Kebebasan (dk) dengan ketentuan:  $dk = n - 2$ . Atau  $60 - 2 = 58$ . Dengan kata lain,  $t_{tabel}$  dengan ketentuan tarif signifikansi 0,05 adalah 1,67. (Sarwono, 2007: 33)
- iv. Menentukan criteria uji hipotesis sebagai berikut :  
Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak, selain itu  $H_0$  diterima
- v. Membuat keputusan apakah terdapat pengaruh dari masing-masing variabel.

## 7. Perhitungan pengaruh

- a. Pengaruh langsung (*direct effect* atau DE)

Sarwono (2007: 46), menjelaskan bahwa untuk mengetahui pengaruh langsung (*direct effect* atau DE), digunakan formula sebagai berikut :

- 1) Pengaruh variabel Kepemimpinan kepala Sekolah terhadap Kepuasan Kerja Guru

$$X_1 \rightarrow X_2$$

- 2) Pengaruh variabel Kepemimpinan kepala Sekolah terhadap Kompensasi Guru

$$X_1 \rightarrow X_3$$

- 3) Pengaruh variabel Kepemimpinan kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

$$X_1 \rightarrow Y$$

- 4) Pengaruh variabel Kepuasan Kerja Guru terhadap Kinerja Guru

$$X_2 \rightarrow Y$$

- 5) Pengaruh variabel Kompensasi Guru terhadap Kinerja Guru

$$X_3 \rightarrow Y$$

- b. Pengaruh tidak langsung (*indirect effect* atau IE)

Sarwono (2007: 46), menjelaskan bahwa untuk mengetahui pengaruh tidak langsung (*indirect effect* atau IE) digunakan formula sebagai berikut :

- 1) Pengaruh variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja Guru

$$X_1 \rightarrow X_2 \rightarrow Y$$

- 2) Pengaruh variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru melalui Kompensasi Guru

$$X_1 \rightarrow X_3 \rightarrow Y$$

c. Menghitung Pengaruh total (*total effect*)

Sarwono (2007: 47), menjelaskan bahwa untuk mengetahui pengaruh total (*total effect*) digunakan formula sebagai berikut :

- 1) Pengaruh total Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru melalui Kepuasan Kerja Guru adalah

$$Total\ effect = Direct\ Effect + Indirect\ Effect$$

- 2) Pengaruh Total Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru melalui Kompensasi Guru adalah

$$Total\ effect = Direct\ Effect + Indirect\ Effect$$

- 3) Membuat diagram jalur untuk model-model persamaan struktur dengan memperhatikan pengaruh-pengaruh baik secara tidak langsung, langsung, dan pengaruh total.
- 4) Menentukan kesimpulan-kesimpulan dari penelitian ini mengenai pengaruh dari masing-masing variabel.

## **BAB 4**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Hasil Penelitian**

##### **4.1.1. Deskripsi Data**

Data yang diambil dari penelitian ini ada empat variabel, yaitu: Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ ), Kepuasan Kerja Guru ( $X_2$ ), Kompensasi Guru ( $X_3$ ), dan Kinerja Guru ( $Y$ ). Berdasarkan pengolahan data akan diuraikan berturut-turut tentang deskripsi data, tingkat kecenderungan masing-masing variabel penelitian, pengujian persyaratan analisis dan pengujian hipotesis.

Teknis pengambilan data primer dilakukan dengan membagikan angket tertulis langsung kepada guru. Responden yang dijadikan sampel sebanyak 60 orang guru yang mengajar di SMP Negeri Se-Kecamatan Siempat Nempu Hulu Kabupaten Dairi.

Responden yang telah melakukan pengisian kuesioner kemudian akan diidentifikasi berdasarkan jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir. Identifikasi ini dilakukan untuk mengetahui karakteristik secara umum para responden penelitian.

##### **4.1.1.1. Deskripsi Data Responden**

Responden yang terpilih dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin dengan kelompok yaitu pria dan wanita. Untuk mengetahui proporsi jenis kelamin dengan jelas dapat dilihat pada tabel di berikut ini:

Tabel 4.1. Berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	28	47
Perempuan	32	53
Total	60	100

Sumber : Data Primer (2021)

Berdasarkan tabel 4.1 diatas diketahui bahwa berdasarkan jenis kelamin , responden penelitian ini adalah laki-laki sebanyak 28 orang (47%) dan perempuan 32orang (53%) maka dapat di tarik kesimpulan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah Perempuan.

Tabel 4.2. Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
30 – 39 Tahun	20	33
40 – 50 Tahun	32	53
> 50 Tahun	8	14
Total	60	100

Sumber : Data Primer (2021)

Berdasarkan tabel 4.2 diatas diketahui bahwa berdasarkan usia, responden penelitian ini adalah usia 30-39 tahun sebanyak 20 orang (33%), usia 40-50 tahun sebanyak 32 orang (53%) dan usia > 50 tahun sebanyak 8 orang (14%) maka dapat di tarik kesimpulan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah usia 40-50 tahun.

Tabel 4.3. Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
S1	51	85
S2	9	15
Total	60	100

Sumber : Data Primer (2021)

Berdasarkan tabel 4.3 di atas diketahui bahwa berdasarkan pendidikan, responden penelitian ini adalah tamatan S1 sebanyak 51 orang (85%) dan S2 sebanyak 9

orang (15%) maka dapat di tarik kesimpulan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah tamatan S1.

#### 4.1.1.2. Deskripsi Data Variabel Penelitian

Seluruh data yang masuk dan memenuhi syarat kemudian diolah dan dianalisis. Secara singkat dapat dinyatakan bahwa deskripsi data ini mengungkapkan informasi tentang skor total, skortertinggi,skorterendah, rata-rata, rentang standar deviasi, dan median. Berikut ini ditampilkan perhitungan statistik dasar keempat data variabel tersebut.

Tabel 4.4. Ringkasan Deskripsi Data Setiap Variabel

		Kepemimpinan Kepala Sekolah	Kepuasan Kerja Guru	Kompensasi Guru	Kinerja Guru
N	Valid	60	60	60	60
	Missing	0	0	0	0
Mean		32,0667	40,1167	33,2167	38,4167
Median		32,0000	41,0000	33,0000	39,0000
Mode		31,00	41,00	30,00 <sup>a</sup>	40,00
Std. Deviation		2,57015	2,98636	3,01461	3,05482
Variance		6,606	8,918	9,088	9,332
Range		11,00	14,00	11,00	11,00
Minimum		27,00	33,00	28,00	33,00
Maximum		38,00	47,00	39,00	44,00
Sum		1924,00	2407,00	1993,00	2305,00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown  
Sumber: data primer yang telah diolah, 2021

#### a. Deskripsi Data Variable Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ )

Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ ) diukur melalui angket yang terdiri dari 8 butir pernyataan dengan Skala *Likert* yang terdiri dari 5 alternatif

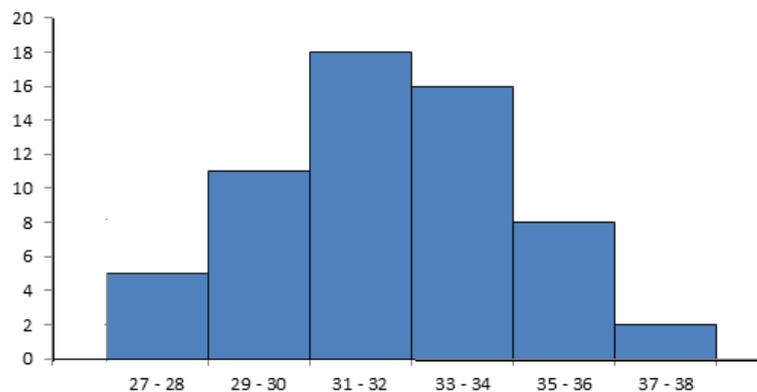
jawaban. Berdasarkan data yang diperoleh dengan menggunakan SPSS 23.00 *for Windows* diketahui bahwa skor terendah 27 dan tertinggi 38 (skor maksimal 40). Rata-rata skor (*mean*) sebesar 32,0667, median 32,0000, modus sebesar 31,00, varians sebesar 6,606, dan simpangan baku (*standard deviation*) 2,57015. Sesuai perhitungan statistik deskriptif yang dilakukan, data diklasifikasikan ke dalam 6 interval kelas tertera pada tabel di bawah 4.5.

Tabel 4.5. Distribusi Frekuensi Variabel  $X_1$

No	Kelas Interval	Frekuensi	Frekuensi Relatif (%)
1	27 – 28	5	8,33
2	29 – 30	11	18,34
3	31 – 32	18	30,00
4	33 – 34	16	26,67
5	35 – 36	8	13,33
6	37 – 38	2	3,33
Jumlah		60	100,00

Sumber: data primer yang telah diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, dapat diketahui bahwa data yang diperoleh dari 60 responden dapat diklasifikasi dalam 6 kelompok yaitu sebagai berikut: lima responden berada pada interval 27–28 (8,33%); 11 responden berada pada interval 29–30 (18,34%), 18 responden berada pada interval 31–32 (30%), 16 responden berada pada interval 33–34 (26,67%), 8 responden terdapat pada interval 35–36 (13,33%), dan 2 responden berada pada interval 37–38 (3,33%). Berdasarkan tabel distribusi frekuensi variabel organisasi sekolah tersebut maka dapat digambarkan histogram distribusi frekuensi variabel kepemimpinan kepala sekolah yang tersaji dalam gambar berikut:



Gambar 4.1 Histogram Distribusi Frekuensi Variabel  $X_1$

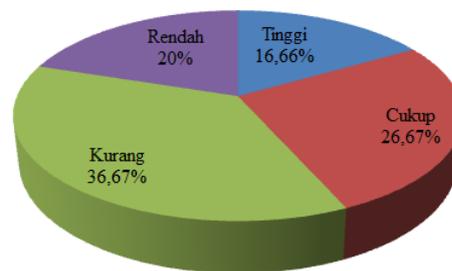
Setelah perhitungan distribusi frekuensi, selanjutnya dilakukan perhitungan Untuk kecenderungan variabel. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh *mean* ideal ( $M_i$ ) kepemimpinan kepala sekolah adalah 33 dan standar deviasi ideal ( $SD_i$ ) adalah 2. Adapun tabel kecenderungan frekuensi masing-masing kategori dapat dilihat pada tabel di bawah 4.6.

Tabel 4.6. Kecenderungan Variabel  $X_1$

No	Rentang skor	Kategori	Frekuensi	Frekuensi Relatif (%)
1	$X \geq 35$	Tinggi	10	16,66
2	$33 \leq X < 35$	Cukup	16	26,67
3	$30 \leq X < 33$	Kurang	22	36,67
4	$X < 30$	Rendah	12	20,00
<b>Jumlah</b>			60	100

Sumber: data primer yang telah diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas tentang distribusi kecenderungan variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ ) menunjukkan bahwa skor yang masuk kategori rendah sejumlah 12 responden (20%), kategori kurang sejumlah 22 responden (36,67%), kategori cukup sejumlah 16 responden (26,67%), kategori tinggi sejumlah 10 responden (16,66%). Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dalam kategori kurang. Adapun gambaran kecenderungan variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah yang digambarkan dengan *pie chart* sebagai berikut:



Gambar 4.2. *Pie chart* kecenderungan variabel  $X_1$

b. Deskripsi Data Variable Kepuasan Kerja Guru ( $X_2$ )

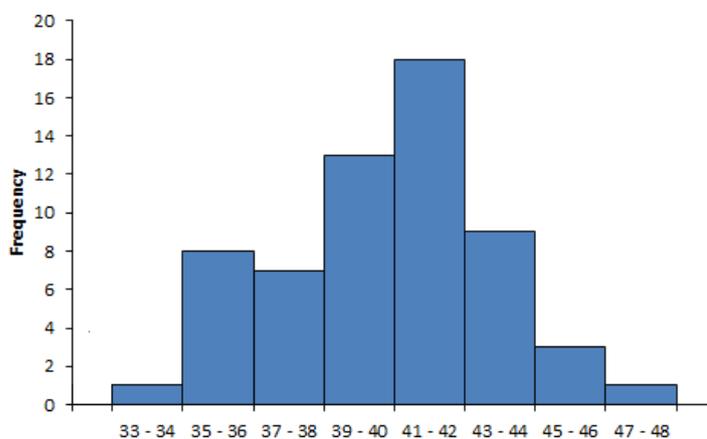
Variabel Kepuasan Kerja Guru ( $X_2$ ) diukur melalui angket yang terdiri dari 10 butir pernyataan dengan Skala *Likert* yang terdiri dari 5 alternatif jawaban. Berdasarkan data yang diperoleh dengan menggunakan SPSS 23.00 *for Windows* diketahui bahwa skor terendah 33 dan tertinggi 47 (skor maksimal 50). Rata-rata skor (*mean*) sebesar 40,1167, median 41,0000, modus sebesar 41,00, variansi sebesar 8,918, dan simpangan baku (*standard deviation*) 2,98636. Sesuai perhitungan statistik deskriptif yang dilakukan, data diklasifikasikan ke dalam 8 interval kelas tertera pada tabel di bawah 4.7.

Tabel 4.7. Distribusi Frekuensi Variabel  $X_2$

No	Kelas Interval	Frekuensi	Frekuensi Relatif (%)
1	33 – 34	1	1,67
2	35 – 36	8	13,33
3	37 – 38	7	11,67
4	39 – 40	13	21,66
5	41 – 42	18	30,00
6	43 – 44	9	15,00
7	45 – 46	3	5,00
8	47 – 48	1	1,67
Jumlah		60	100,00

Sumber: data primer yang telah diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, dapat diketahui bahwa data yang diperoleh dari 60 responden dapat diklasifikasi dalam 8 kelompok yaitu sebagai berikut: satu responden berada pada interval 33–34 (1,67%); 8 responden berada pada interval 35–36 (13,33%), 7 responden berada pada interval 37–38 (11,67%), 13 responden berada pada interval 39–40 (21,66%), 18 responden terdapat pada interval 41–42 (30%), 9 responden berada pada interval 43–44 (15%), 3 responden terdapat pada interval 45–46 (5%), dan 1 responden berada pada interval 47–48 (1,67%). Berdasarkan tabel distribusi frekuensi variabel organisasi sekolah tersebut maka dapat digambarkan histogram distribusi frekuensi variabel kepemimpinan kepala sekolah yang tersaji dalam gambar berikut:



Gambar 4.3 Histogram Distribusi Frekuensi Variabel  $X_2$

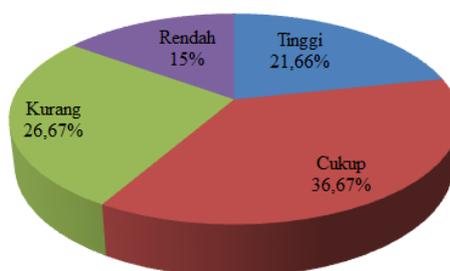
Setelah perhitungan distribusi frekuensi, selanjutnya dilakukan perhitungan untuk kecenderungan variabel. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh *mean* ideal ( $M_i$ ) kepuasan kerja guru adalah 40 dan standar deviasi ideal ( $SD_i$ ) adalah 2. Adapun tabel kecenderungan frekuensi masing-masing kategori dapat dilihat pada tabel di bawah 4.8.

Tabel 4.8. Kecenderungan Variabel  $X_2$ 

No	Rentang skor	Kategori	Frekuensi	Frekuensi Relatif (%)
1	$X \geq 43$	Tinggi	13	21,66
2	$40 \leq X < 43$	Cukup	22	36,67
3	$37 \leq X < 40$	Kurang	16	26,67
4	$X < 37$	Rendah	9	15,00
		<b>Jumlah</b>	60	100

Sumber: data primer yang telah diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.8 di atas tentang distribusi kecenderungan variabel Kepuasan Kerja Guru ( $X_2$ ) menunjukkan bahwa skor yang masuk kategori rendah sejumlah 9 responden (15%), kategori kurang sejumlah 16 responden (26,67%), kategori cukup sejumlah 22 responden (36,67%), kategori tinggi sejumlah 13 responden (21,66%). Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja guru dalam kategori cukup. Adapun gambaran kecenderungan variabel kepuasan kerja guru yang digambarkan dengan *pie chart* sebagai berikut:



Gambar 4.4. *Pie chart* kecenderungan variabel  $X_2$

c. Deskripsi Data Variable Kompensasi Guru ( $X_3$ )

Variabel Kompensasi Guru ( $X_3$ ) diukur melalui angket yang terdiri dari 8 butir pernyataan dengan Skala *Likert* yang terdiri dari 5 alternatif jawaban. Berdasarkan data yang diperoleh dengan menggunakan SPSS 23.00 *for Windows* diketahui bahwa skor terendah 28 dan tertinggi 39 (skor maksimal 40). Rata-rata skor (*mean*) sebesar 33,2167, median 33,00, modus sebesar 30,00, varians sebesar

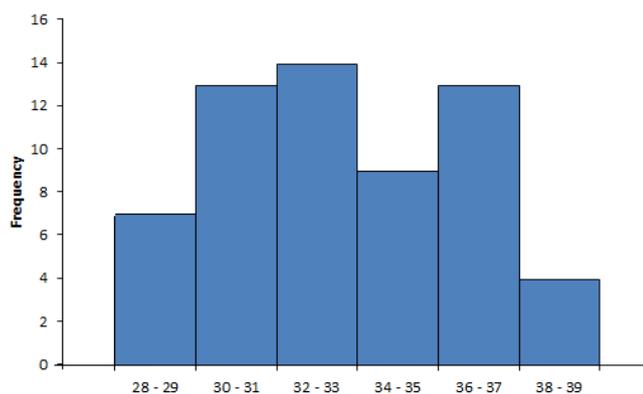
9,088, dan simpangan baku (*standard deviation*) 3,01461. Sesuai perhitungan statistik deskriptif yang dilakukan, data diklasifikasikan ke dalam 6 interval kelas tertera pada tabel di bawah 4.9.

Tabel 4.9. Distribusi Frekuensi Variabel  $X_3$

No	Kelas Interval	Frekuensi	Frekuensi Relatif (%)
1	28 – 29	7	11,67
2	30 – 31	13	21,67
3	32 – 33	14	23,33
4	34 – 35	9	15,00
5	36 – 37	13	21,67
6	38 – 39	4	6,66
Jumlah		60	100,00

Sumber: data primer yang telah diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, dapat diketahui bahwa data yang diperoleh dari 60 responden dapat diklasifikasi dalam 6 kelompok yaitu sebagai berikut: tujuh responden berada pada interval 28–29 (11,67%), 13 responden berada pada interval 30–31 (21,67%), 14 responden berada pada interval 32–33 (23,33%), 9 responden berada pada interval 34–35 (15%), 13 responden terdapat pada interval 36–37 (21,67%), dan 4 responden berada pada interval 38–39 (6,67%). Berdasarkan tabel distribusi frekuensi variabel organisasi sekolah tersebut maka dapat digambarkan histogram distribusi frekuensi variabel kepemimpinan kepala sekolah yang tersaji dalam gambar berikut:



Gambar 4.5 Histogram Distribusi Frekuensi Variabel  $X_3$

Setelah perhitungan distribusi frekuensi, selanjutnya dilakukan perhitungan untuk kecenderungan variabel. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh *mean* ideal ( $M_i$ ) kepemimpinan kepala sekolah adalah 34 dan standar deviasi ideal ( $SD_i$ ) adalah 2. Adapun tabel kecenderungan frekuensi masing-masing kategori dapat dilihat pada tabel di bawah 4.10.

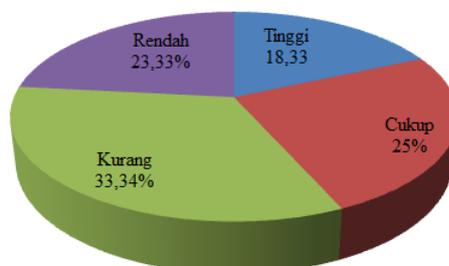
Tabel 4.10. Kecenderungan Variabel  $X_3$

No	Rentang skor	Kategori	Frekuensi	Frekuensi Relatif (%)
1	$X \geq 37$	Tinggi	11	18,33
2	$34 \leq X < 37$	Cukup	15	25,00
3	$31 \leq X < 34$	Kurang	20	33,34
4	$X < 31$	Rendah	14	23,33
		<b>Jumlah</b>	60	100

Sumber: data primer yang telah diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.10 di atas tentang distribusi kecenderungan variabel Kompensasi Guru ( $X_3$ ) menunjukkan bahwa skor yang masuk kategori rendah sejumlah 14 responden (23,33%), kategori kurang sejumlah 20 responden (33,34%), kategori cukup sejumlah 15 responden (25%), dan kategori tinggi sejumlah 11 responden (18,33%). Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa Kompensasi Guru dalam kategori kurang. Adapun gambaran kecenderungan

variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah yang digambarkan dengan *pie chart* sebagai berikut:



Gambar 4.6. *Pie chart* kecenderungan variabel  $X_3$

d. Deskripsi Data Variable Kinerja Guru (Y)

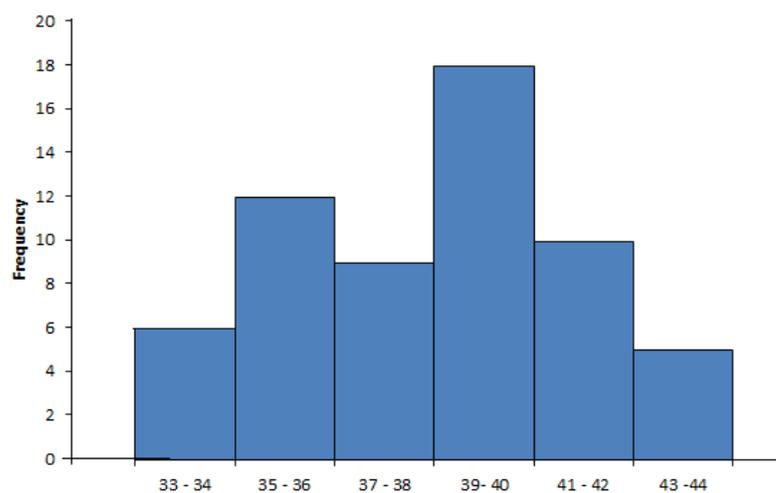
Variabel Kinerja Guru (Y) diukur melalui angket yang terdiri dari 9 butir pernyataan dengan Skala *Likert* yang terdiri dari 5 alternatif jawaban. Berdasarkan data yang diperoleh dengan menggunakan SPSS 23.00 *for Windows* diketahui bahwa skor terendah 33 dan tertinggi 44 (skor maksimal 45). Rata-rata skor (*mean*) sebesar 38,4167, median 39,00, modus sebesar 40,00, varians sebesar 9,332, dan simpangan baku (*standard deviation*) 3,05482. Sesuai perhitungan statistik deskriptif yang dilakukan, data diklasifikasikan ke dalam 6 interval kelas tertera pada tabel di bawah 4.11.

Tabel 4.11. Distribusi Frekuensi Variabel Y

No	Kelas Interval	Frekuensi	Frekuensi Relatif (%)
1	33 – 34	6	10,00
2	35 – 36	12	20,00
3	37 – 38	9	15,00
4	39 – 40	18	30,00
5	41 – 42	10	16,67
6	43 – 44	5	8,33
Jumlah		60	100,00

Sumber: data primer yang telah diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, dapat diketahui bahwa data yang diperoleh dari 60 responden dapat diklasifikasi dalam 6 kelompok yaitu sebagai berikut: enam responden berada pada interval 33–34 (10%); 12 responden berada pada interval 35–36 (20%), 9 responden berada pada interval 37–38 (15%), 18 responden berada pada interval 39 – 40 (30%), 10responden terdapat pada interval 41–41 (16,67%), dan 5 responden berada pada interval 43–44 (8,33%), Berdasarkan tabel distribusi frekuensi variabel organisasi sekolah tersebut maka dapat digambarkan histogram distribusi frekuensi variabel kepemimpinan kepala sekolah yang tersaji dalam gambar berikut:



Gambar 4.7 Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Y

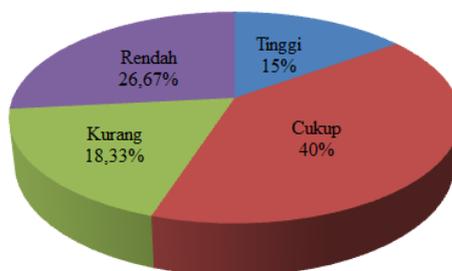
Setelah perhitungan distribusi frekuensi, selanjutnya dilakukan perhitungan untuk kecenderungan variabel. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh *mean* ideal ( $M_i$ ) kepemimpinan kepala sekolah adalah 39 dan standar deviasi ideal ( $SD_i$ ) adalah 2. Adapun tabel kecenderungan frekuensi masing-masing kategori dapat dilihat pada tabel di bawah 4.12.

Tabel 4.12. Kecenderungan Variabel Y

No	Rentang skor	Kategori	Frekuensi	Frekuensi Relatif (%)
1	$X \geq 42$	Tinggi	9	15,00
2	$39 \leq X < 42$	Cukup	24	40,00
3	$36 \leq X < 39$	Kurang	11	18,33
4	$X < 36$	Rendah	16	26,67
		<b>Jumlah</b>	60	100

Sumber: data primer yang telah diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.12 di atas tentang distribusi kecenderungan variabel Kinerja Guru (Y) menunjukkan bahwa skor yang masuk kategori rendah sejumlah 16 responden (26,67%), kategori kurang sejumlah 11 responden (18,33%), kategori cukup sejumlah 24 responden (40%), dan kategori tinggi sejumlah 9 responden (15%). Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja guru dalam kategori cukup. Adapun gambaran kecenderungan variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah yang digambarkan dengan *pie chart* sebagai berikut:

Gambar 4.8. *Pie chart* kecenderungan variabel Y

#### 4.1.2 Uji Asumsi Klasik

Uji kelulusan kendala linier atau Uji inferensi konvensional dilakukan sebelum analisis regresi berganda dilakukan. Tujuan dari melakukan Uji hipotesis klasik adalah untuk mengetahui apakah suatu variabel itu normal atau tidak. Standar di sini menyiratkan bahwa ia memiliki Distribusi data yang teratur.

Distribusi teratur data dengan mean dan standar deviasi yang sama menjadi kriteria teratur tidaknya data tersebut. Jadi pada dasarnya ada kondisi berikut untuk inferensi klasik.

#### 4.1.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian terhadap normal atau tidaknya sebaran data yang akan dianalisis. Dalam penelitian ini uji normalitas dilakukan pada dua variabel yaitu komunikasi interpersonal dan perilaku agresif. Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan program SPSS 23.0 for windows, diperoleh rasio skewness dan rasio kurtosis. Menurut Hartono (2008) skewness dan kurtosis dapat digunakan untuk menentukan tingkatan normalitas data, dengan menggunakan proses perhitungan rasio skewness dan kurtosis dengan melihat nilai skewness dan kurtosis pada tabel 4.13 di bawah sebagai berikut.

Tabel 4.13. Nilai Skewness dan Kurtosis

	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Unstandardized Residual Valid N (listwise)	-,336	,309	-,972	,608

Sumber: Data diolah SPSS versi 23.00

Dari tabel 4.13 diperoleh bahwa rasio skewness =  $-0,336/0,309 = -1,087$ , sedang rasio kurtosis =  $-0,972/0,608 = -1,599$ . Karena rasio skewness dan rasio kurtosis berada di antara  $-2$  hingga  $+2$ , maka dapat disimpulkan bahwa distribusi data adalah normal.

#### 4.1.2.2 Uji Multikolonieritas

Uji multikolinearitas mencoba untuk menguji apakah hubungan yang jelas antara variabel independen (bebas) ditemukan oleh model regresi. Multikolinieritas harus bebas dari model regresi yang berhasil atau tidak ada hubungan antara variabel bebas (bebas). Dari nilai Variance Inflation Factor (VIF) yang tidak melebihi 5, Anda dapat melihat uji multikolinieritas.

Berikut ini merupakan hasil pengujian dengan menggunakan Uji Multikolinieritas pada data yang telah diolah dapat dilihat pada tabel 4.14 berikut ini.

Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolonieritas

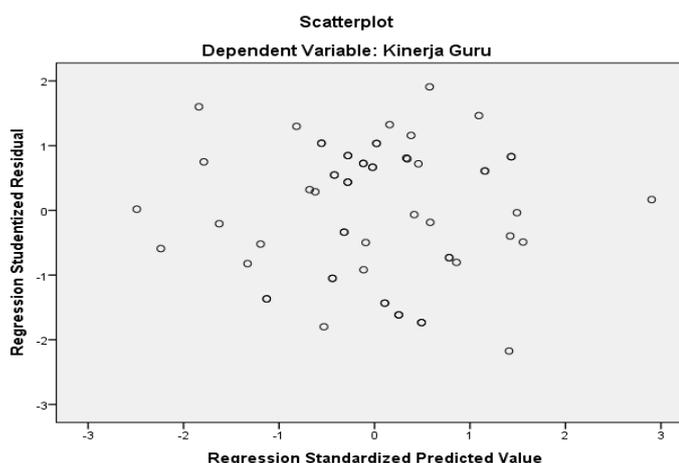
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
Kepemimpinan Kepala Sekolah	,994	1,006
Kepuasan Kerja Guru	,996	1,004
Kompensasi Guru	,998	1,002

a. Dependent Variable: Kinerja Guru  
Sumber: Data diolah SPSS versi 23.00

Dari tabel 4.14 dapat dilihat bahwa variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah memiliki nilai tolerance sebesar  $0.994 > 0.10$  dan nilai VIF sebesar  $1.006 < 5$ . Variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai tolerance sebesar  $0.996 > 0.10$  dan nilai VIF sebesar  $1.004 < 5$ . Variabel Kompensasi memiliki nilai tolerance sebesar  $0.998 > 0,10$  dan nilai VIF sebesar  $1.002 < 5$ . Setiap variabel memiliki nilai toleransi  $> 0.1$  dan nilai VIF  $< 5$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa pada analisis ini tidak terdapat tanda multikolinearitas.

#### 4.1.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas mencoba untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varians dari satu residual observasi ke observasi lainnya dalam model regresi. Jika varian sisa konstan dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya, itu disebut homoskedastisitas, dan itu disebut heteroskedastisitas jika berbeda. Pada kondisi varian error model regresi, terdapat banyak pendekatan untuk menguji ada tidaknya skenario heteroskedastisitas. Bentuk peta (Scatterplot Diagram) akan digunakan dalam analisis ini.



Gambar 4.9 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.9 di atas, diperoleh output scatterplots di atas diketahui bahwa :

1. Titik-titik data penyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0.
2. Titik-titik tidak mempumpul hanya di atas atau di bawah saja.
3. Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
4. Penyebaran titik-titik data tidak berpola.

Berdasarkan keterangan di atas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi

masalah heteroskedastitas, hingga model regresi yang baik dan ideal dapat dipenuhi

#### 4.1.2.4 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Berikut ini ditampilkan tabel hasil Uji Autokorelasi dilakukan melalui *Run Test*:

Tabel 4.15 Hasil Uji *Run Test*

	Unstandardized Residual
Test Value <sup>a</sup>	,53898
Cases < Test Value	30
Cases >= Test Value	30
Total Cases	60
Number of Runs	32
Z	,260
Asymp. Sig. (2-tailed)	,795
a. Median	

Sumber: data primer yang telah diolah, 2021

Uji Autokorelasi dilakukan melalui *Run Test*. Pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* uji run test. Apabila nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05 maka dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi.

Merujuk dari nilai *Asymp. Sig (2-Tailed)* yang ditentukan yaitu 5%, maka dari tabel di atas dapat diketahui nilai *Asymp. Sig (2-Tailed)* adalah sebesar 0,795 (lebih besar dari 0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak terdapat autokorelasi.

### 4.1.3. Analisis Jalus (Path Analysis)

Path analysis atau analisis jalur merupakan perluasan dari regresi linier berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi linier berganda untuk menaksir pengaruh kuualitas antara variabel (model casual) yang telah ditetapkan sebelumnya sebelum teori. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil analisis regresi berganda dengan menggunakan program SPSS versi 23.0 adalah sebagai berikut :

#### 4.1.3.1. Analisis Regresi Linier Berganda Model 1

Analisis regresi linier berganda model 1 digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan variabel independen (independen) dengan variabel mediasi (intervening). Dalam analisis regresi linier berganda model 1 adalah:

$$Y_1 = P_{y,1}X_1 + P_{y,2}X_2 + \varepsilon_1$$

Untuk menentukan regresi linier berganda model 1 ini dapat disajikan pada tabel 4.16 sebagai berikut.

Tabel 4.16. Hasil Koefisien Regresi Linier Berganda Model 1

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,961	2,756		,711	,480
	Kepemimpinan Kepala Sekolah	,418	,111	,383	3,764	,000
	Kepuasan Kerja Guru	,478	,095	,514	5,053	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru  
Sumber: data primer yang telah diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji SPSS pada tabel 4.16. di atas, maka persamaan substruktur 1 yang mencerminkan variabel-variabel dalam penelitian ini adalah:

$$Y_1 = 0,383X_1 + 0,514X_2 + \varepsilon_1$$

Berdasarkan dari persamaan regresi linier model 1 terdapat koefisien regresi kedua variabel bebas (kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja guru) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (kinerja guru). Artinya, apabila variabel kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja guru meningkat, maka variabel kinerja guru juga meningkat. Sedangkan dari hasil koefisien regresi yang didapat menunjukkan bahwa faktor kepuasan kinerja guru ( $P_{y.2} = 0,514$ ) menjadi faktor yang lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Siempat Nempu Hulu Kab.Dairi.

#### 4.1.3.2. Analisis Regresi Linier Berganda Model 2

Analisis regresi linier berganda model 2 digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan variabel independen (independen) dengan variabel mediasi (intervening). Dalam analisis regresi linier berganda model 2 adalah sebagai berikut:

$$Y = P_{y.1}X_1 + P_{y.3}X_3 + \varepsilon_2$$

Untuk menentukan analisis regresi linier berganda model 2 ini dapat disajikan pada tabel 4.17 sebagai berikut.

Tabel 4.17. Hasil Koefisien Regresi Linier Berganda Model 2

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,479	3,222		,769	,445
	Kepemimpinan Kepala Sekolah	,335	,109	,209	5,194	,000
	Kompensasi Guru	,589	,113	,540	3,088	,003

a. Dependent Variable: Kinerja Guru  
Sumber: data primer yang telah diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji SPSS pada tabel 4.17. di atas, maka persamaan substruktur 1 yang mencerminkan variabel-variabel dalam penelitian ini adalah:

$$Y = 0,213X_1 + 0,321X_2 + \varepsilon_1$$

Berdasarkan dari persamaan regresi linier model 2 terdapat koefisien regresi kedua variabel bebas (kepemimpinan kepala sekolah dan kompensasi guru) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (kinerja guru). Artinya, apabila variabel kepemimpinan kepala sekolah dan kompensasi guru meningkat, maka variabel kinerja guru juga meningkat. Sedangkan dari hasil koefisien regresi yang didapat menunjukkan bahwa faktor kepuasan kinerja guru ( $P_{y,1} = 0,213$ ) menjadi faktor yang lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Siempat Nempu Hulu Kab.Dairi.

#### **4.1.3.2. Analisis Regresi Linier Berganda Model 3**

Analisis regresi linier berganda model 3 digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan variabel independen (independen) dengan variabel mediasi (intervening). Dalam model analisis regresi linier berganda model 3 adalah sebagai berikut:

$$Y = P_{y,1}X_1 + P_{y,2}X_2 + P_{y,3}X_3 + \varepsilon_3$$

Untuk menentukan analisis regresi linier berganda model 2 ini dapat disajikan pada tabel 4.18 sebagai berikut.

Tabel 4.18. Hasil Koefisien Regresi Linier Berganda Model 3

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,229	2,898		,079	,937
	Kepemimpinan Kepala Sekolah	,360	,114	,330	3,149	,003
	Kepuasan Kerja Guru	,414	,100	,446	4,126	,000
	Kompensasi Guru	,318	,104	,268	3,094	,006

a. Dependent Variable: Kinerja Guru  
 Sumber: data primer yang telah diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji SPSS pada tabel 4.18. di atas, maka persamaan substruktur 1 yang mencerminkan variabel-variabel dalam penelitian ini adalah:

$$Y = 0,330X_1 + 0,446X_2 + 0,268X_3 + \varepsilon_1$$

Berdasarkan dari persamaan regresi linier model 3 terdapat koefisien regresi ketiga variabel bebas (kepemimpinan kepala sekolah, kepuasan kerja guru dan kompensasi guru) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (kinerja guru). Artinya, apabila variabel kepemimpinan kepala sekolah, kepuasan kerja guru dan kompensasi guru meningkat, maka variabel kinerja guru juga meningkat. Sedangkan dari hasil koefisien regresi yang didapat menunjukkan bahwa faktor kepuasan kinerja guru ( $P_{y,2} = 0,446$ ) menjadi faktor yang lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Siempat Nempu Hulu Kab.Dairi.

#### 4.1.4. Pengujian Model

##### 4.1.4.1. Uji F

Uji F digunakan untuk melihat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan, dimana apabila nilai  $F_{hitung}$  lebih besar

dibanding  $F_{\text{tabel}}$  maka model yang digunakan fit atau baik. Nilai  $F_{\text{hitung}}$  dapat dilihat pada hasil regresi dan nilai  $F_{\text{tabel}}$  didapat melalui sig.  $\alpha = 0,05$  dengan  $df1 = k - 1$  dan  $df2 = n - k$ .

### 1. Hasil uji – F Regresi Linier Model 1

Hasil uji – F antara variabel kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja guru ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru (Y) dapat dilihat hasilnya pada tabel 4.19 berikut :

Tabel 4.19. Uji – F Regresi Linier Model 1

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	391,110	2	195,555	59,585	,000 <sup>b</sup>
	Residual	187,073	57	3,282		
	Total	578,183	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja Guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah  
Sumber: data primer yang telah diolah, 2021

Tabel 4.19 menunjukkan nilai  $F_{\text{hitung}}$  sebesar 59,585 sementara  $F_{\text{tabel}}$  dengan  $df1 = 2 - 1 = 1$  dan  $df2 = 60 - 2 = 58$ , maka didapat  $F_{\text{tabel}}$  3,17. Karena nilai  $F_{\text{hitung}}$  lebih besar dibanding  $F_{\text{tabel}}$  ( $59,585 > 3,17$ ) atau nilai sig  $< \alpha$  ( $0,000 < 0,005$ ) dengan demikian model regresi antara kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja guru ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru (Y) dinyatakan fit atau layak

### 2. Hasil uji – F Regresi Linier Model 2

Hasil uji – F antara variabel kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) dan kompensasi guru ( $X_3$ ) terhadap kinerja guru (Y) dapat dilihat hasilnya pada tabel 4.20 berikut :

Tabel 4.20. Uji – F Regresi Linier Model 2

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	346,132	2	173,066	42,511	,000 <sup>b</sup>
	Residual	232,052	57	4,071		
	Total	578,183	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Kompensasi Guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah

Sumber: data primer yang telah diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.20, diketahui nilai  $F_{hitung}$  adalah sebesar 42,511 sementara  $F_{tabel}$  dengan  $df_1 = 2 - 1 = 1$  dan  $df_2 = 60 - 2 = 58$ , maka didapat  $F_{tabel}$  3,17. Karena nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dibandingkan  $F_{tabel}$  ( $42,511 > 3,17$ ) atau nilai  $sig < \alpha$  ( $0,000 < 0,005$ ) dengan demikian model regresi antara kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) dan kompensasi guru ( $X_3$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ) dinyatakan fit atau layak.

### 3. Hasil uji – F Regresi Linier Model 3

Hasil uji – F antara variabel kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ), kepuasan Kerja guru dan kompensasi guru ( $X_3$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ) dapat dilihat hasilnya pada tabel 4.21 berikut :

Tabel 4.21 Uji – F Regresi Linier Model 3

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	400,224	3	133,408	41,981	,000 <sup>b</sup>
	Residual	177,959	56	3,178		
	Total	578,183	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Kompensasi Guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kepuasan Kerja

Guru

Sumber: data primer yang telah diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.21, diketahui nilai  $F$  hitung adalah sebesar 41,981 sementara  $F_{tabel}$  dengan  $df_1 = 3 - 1 = 2$  dan  $df_2 = 60 - 3 = 57$ , maka didapat  $F_{tabel}$

2,77. Karena nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dibandingkan  $F_{tabel}$  ( $42,511 > 2,77$ ) atau nilai  $sig < \alpha$  ( $0,000 < 0,005$ ) dengan demikian model regresi antara kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ), kepuassan kerja guru ( $X_2$ ) dan kompensasi guru ( $X_3$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ) dinyatakan fit atau layak.

#### 4.1.4.2. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat, dimana nilai Adjusted R Square yang mendekati satu maka variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

##### 1. Koefisien Determinasi Regresi Linier Model 1

Hasil koefisien determinasi antara variabel kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja guru ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ) dapat dilihat hasilnya pada table 4.22 berikut:

Tabel 4.22. Koefisien Determinasi Regresi Linier Model 1

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,822 <sup>a</sup>	,676	,665	1,81162

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja Guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah  
Sumber: data primer yang telah diolah, 2021

Berdasarkan dari tabel 4.22 menunjukkan bahwa besarnya nilai Adjusted R Square adalah sebesar 0,665 atau sama dengan 66,5%. Hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh variabel kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja guru ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ) adalah sebesar 66,5% sementara sisanya 33,5% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

## 2. Koefisien Determinasi Regresi Linier Model 2

Hasil koefisien determinasi antara variabel kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) dan kompetensi guru ( $X_3$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ) dapat dilihat hasilnya pada table 4.23 berikut:

Tabel 4.23. Koefisien Determinasi Regresi Linier Model 2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,774 <sup>a</sup>	,599	,585	2,01769

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja Guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah  
Sumber: data primer yang telah diolah, 2021

Berdasarkan dari tabel 4.23 menunjukkan bahwa besarnya nilai Adjusted R Square adalah sebesar 0,585 atau sama dengan 58,5%. Hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh variabel kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) dan kompensasi guru ( $X_3$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ) adalah sebesar 58,5% sementara sisanya 41,5% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

## 3. Koefisien Determinasi Regresi Linier Model 3

Hasil koefisien determinasi antara variabel kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ), kepuasan kerja guru ( $X_2$ ) dan kompensasi guru ( $X_3$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ). Hasil analisis koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4.24 sebagai berikut.

Tabel 4.24. Koefisien Determinasi Regresi Linier Model 3

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,832 <sup>a</sup>	,692	,676	1,78265

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kepuasan Kerja Guru  
Sumber: data primer yang telah diolah, 2021

Berdasarkan dari tabel 4.24 menunjukkan bahwa besarnya nilai Adjusted R Square adalah sebesar 0,676 atau sama dengan 67,6%. Hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh variabel kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ), kepuasan kerja guru ( $X_2$ ) dan kompensasi guru ( $X_3$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ) adalah sebesar 67,6% sementara sisanya 32,4% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

#### 4.1.4.3. Pengujian Hipotesis (Uji t)

Pembuktian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini akan dilakukan dari hasil uji parsial dengan menggunakan uji – t. Uji – t ini digunakan untuk membuktikan pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial, dimana apabila nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  menunjukkan diterimanya hipotesis yang diajukan. Nilai  $t_{hitung}$  dapat dilihat pada hasil regresi dan nilai t tabel didapat melalui sig.  $\alpha = 0,05$  dengan  $df = n - k$ . Berdasarkan tabel 4.18 di atas, maka hasil pengujian hipotesis dapat disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.25. Hasil Uji-t

No	Variabel Pengaruh	Bobot Pengaruh			Sig ( $\alpha = 0,05$ )			Keterangan
		$t_{hitung}$	>/<	$t_{tabel}$	sig	>/<	$\alpha$	
1	$X_1$ terhadap $X_2$	6,92	>	1,67	0,000	<	0,05	$H_1$ diterima
2	$X_1$ terhadap $X_3$	5,564	>	1,67	0,000	<	0,05	$H_2$ diterima
3	$X_1$ terhadap $Y$	3,149	>	1,67	0,003	<	0,05	$H_3$ diterima
4	$X_2$ terhadap $Y$	4,126	>	1,67	0,000	<	0,05	$H_4$ diterima
5	$X_3$ terhadap $Y$	3,094	>	1,67	0,006	<	0,05	$H_5$ diterima

Sumber : Output SPSS 23, data diolah 2021

Dari tabel 4.25 di atas dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kinerja guru didapat  $t_{hitung} = 6,92$  dengan sig. 0,000, karena nilai sig. yang di dapat <

tingkat sign.  $\alpha = 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berarti hipotesis yang berbunyi “Ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Siempat Nempu Hulu Kab.Dairi.” diterima.

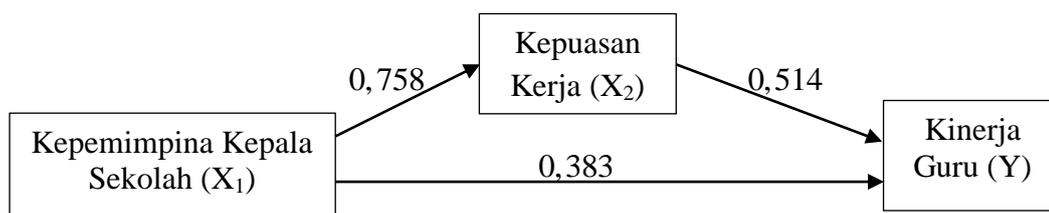
2. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kompensasi guru didapat  $t_{hitung} = 5,564$  dengan sig. 0,000, karena nilai sig. yang di dapat  $<$  tingkat sign.  $\alpha = 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berarti hipotesis yang berbunyi “Ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kompensasi guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Siempat Nempu Hulu Kab.Dairi.” diterima.
3. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru didapat  $t_{hitung} = 3,149$  dengan sig. 0,003, karena nilai sig. yang di dapat  $<$  tingkat sign.  $\alpha = 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berarti hipotesis yang berbunyi “Ada pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja guru di SMP Se-Kecamatan Siempat Nempu Hulu Kab. Dairi” diterima.
4. Pengaruh kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru didapat  $t_{hitung} = 4,126$  dengan sig. 0,000, karena nilai sig. yang di dapat  $<$  tingkat sign.  $\alpha = 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berarti hipotesis yang berbunyi “Ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap Kinerja guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Siempat Nempu Hulu Kab. Dairi” diterima.
5. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru didapat  $t_{hitung} = 3,094$  dengan sig. 0,006, karena nilai sig. yang di dapat  $<$  tingkat sign.  $\alpha = 0,05$ , maka  $H_0$

ditolak dan  $H_a$  diterima. Berarti hipotesis yang berbunyi “Ada pengaruh yang signifikan antara Kepuasan kerja terhadap Kinerja Guru di SMP Se-Kecamatan Siempat Nempu Hulu Kab. Dairi” diterima.

#### 4.1.4.4. Uji Mediasi

Untuk menguji pengaruh variabel mediasi (*intervening*) didalam penelitian ini menggunakan metode jalur path (Path Analysis) yang merupakan perluasan dari analisa regresi berganda. Analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Hubungan kausalitas antar variabel telah dibentuk dengan model berdasarkan landasan teori dan yang dapat dilakukan oleh analisis jalur dengan menemukan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel (Imam Ghozali, 2010).

Hubungan langsung terjadi apabila satu variabel mempengaruhi variabel lainnya tanpa ada variabel ketiga yang memediasi (*intervening*). Hubungan tidak langsung terjadi apabila ada variabel ketiga yang memediasi hubungan kedua variabel tersebut dengan menentukan hasil perkalian antara nilai *standardized* variabel independent ke variabel mediasi dengan variabel mediasi ke variabel dependen. Apabila koefisien path regresi hasil perhitungan secara tidak langsung lebih besar dari perhitungan langsung maka kesimpulannya variabel mediasi mampu menjelaskan variabel dependen artinya mediasi diterima (ada mediasi), begitu sebaliknya.



Gambar 4.10. Analisis Jalur Model 1

Gambar 4.10 diperoleh nilai  $p_1$  sebesar 0,383,  $p_2$  sebesar 0,758 dan  $p_3$  sebesar 0,514. Dari hasil analisis jalur model 1 menunjukkan bahwa nilai kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh langsung ke kinerja guru dan dapat juga berpengaruh tidak langsung yaitu dari kepemimpinan kepala sekolah ke kepuasan kerja guru (sebagai intervening) lalu kemudian ke kinerja guru. Perhitungan besarnya pengaruh langsung pengaruh tak langsung dan pengaruh total kepemimpinan terhadap kinerja guru dalah sebagai berikut:

$$\text{Pengaruh langsung } X_1 \text{ ke } Y = p_1 = 0,383$$

$$\text{Pengaruh tak langsung } X_1 \text{ ke } X_2 \text{ ke } Y = p_2 \times p_3 = 0,390$$

$$\text{Total pengaruh} = p_1 + p_2 \times p_3 = 0,773$$

Berdasarkan perhitungan di atas dapat diketahui besarnya pengaruh antara langsung, tang langsung maupun pengaruh total. Pengaruh tak langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja guru sebesar 0,39 lebih besar dari pengaruh langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, sehingga kepuasan kerja memperkuat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Pengaruh mediasi (pengaruh tak langsung) yang ditunjukkan oleh hasil perkalian koefisien ( $p_2 \times p_3$ ) signifikan atau tidak, diuji dengan menggunakan sobel test sebagai berikut :

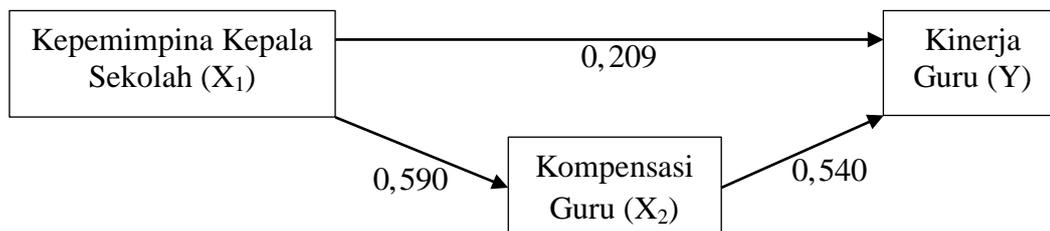
Mencari standar error dari koefisien indirrect effect ( $Sp_2p_3$ )

$$\begin{aligned}
Sp_2p_3 &= \sqrt{p_3^2 sp_2^2 + p_2^2 sp_3^2 + sp_2^2 sp_3^2} \\
&= \sqrt{(0,514)^2 (0,114)^2 + (0,758)^2 (0,095)^2 + (0,114)^2 (0,095)^2} \\
&= \sqrt{(0,264198)(0,012996) + (0,574564)(0,009025) + (0,012996)(0,009025)} \\
&= \sqrt{0,003433517208 + 0,0051854401 + 0,0001172889} \\
&= \sqrt{0,008736239} \\
&= 0,0935
\end{aligned}$$

berdasarkan hasil  $sp_2p_3$  di atas dapat dihitung nilai t statistik atau nilai t hitungnya, yaitu dengan cara :

$$\begin{aligned}
t_{hitung} &= \frac{p_2p_3}{Sp_2p_3} \\
&= \frac{0,390}{0,0935} \\
&= 4,17
\end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan di atas diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 4,17 ini lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi 5% yaitu sebesar 1,67, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi 0,39 signifikan yang berarti terdapat pengaruh mediasi. Berdasarkan data hasil perhitung dan beberapa tahapan di atas maka dapat diketahui bahwa **H<sub>6</sub> diterima** yaitu “ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah melalui kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Siempat Nempu Hulu Kab. Dairi. Dengan kata lain bahwa kepuasan kerja mampu menjadi variabel yang memediasi pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.



Gambar 4.11. Analisis Jalur Model 2

Gambar 4.11 diperoleh nilai  $p_1$  sebesar 0,209,  $p_2$  sebesar 0,590 dan  $p_3$  sebesar 0,540. Dari hasil analisis jalur model 2 menunjukkan bahwa nilai kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh langsung ke kinerja guru dan dapat juga berpengaruh tidak langsung yaitu dari kepemimpinan kepala sekolah ke kompensasi guru (sebagai intervening) lalu kemudian ke kinerja guru. Perhitungan besarnya pengaruh langsung pengaruh tak langsung dan pengaruh total kepemimpinan terhadap kinerja guru dalah sebagai berikut:

$$\text{Pengaruh langsung } X_1 \text{ ke } Y = p_1 = 0,209$$

$$\text{Pengaruh tak langsung } X_1 \text{ ke } X_2 \text{ ke } Y = p_2 \times p_3 = 0,3186$$

$$\text{Total pengaruh} = p_1 + p_2 \times p_3 = 0,5276$$

Berdasarkan perhitungan di atas dapat diketahui besarnya pengaruh antara langsung, tang langsung maupun pengaruh total. Pengaruh tak langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru melalui kompensasi guru sebesar 0,3186 lebih besar dari pengaruh langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, sehingga kompensasi guru memperkuat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Pengaruh mediasi (pengaruh tak langsung) yang ditunjukkan oleh hasil perkalian koefisien ( $p_2 \times p_3$ ) signifikan atau tidak, diuji dengan menggunakan sobel test sebagai berikut :

Mencari standar error dari koefisien indirrect effect ( $Sp_2p_3$ )

$$\begin{aligned}
Sp_2p_3 &= \sqrt{p_3^2 sp_2^2 + p_2^2 sp_3^2 + sp_2^2 sp_3^2} \\
&= \sqrt{(0,540)^2 (0,111)^2 + (0,590)^2 (0,113)^2 + (0,111)^2 (0,113)^2} \\
&= \sqrt{(0,2916)(0,012321) + (0,3481)(0,012769) + (0,012321)(0,012769)} \\
&= \sqrt{0,003593 + 0,004445 + 0,000157} \\
&= \sqrt{0,008195} \\
&= 0,090526
\end{aligned}$$

berdasarkan hasil  $sp_2p_3$  di atas dapat dihitung nilai t statistik atau nilai t hitungnya, yaitu dengan cara :

$$\begin{aligned}
t_{hitung} &= \frac{p_2p_3}{Sp_2p_3} \\
&= \frac{0,3186}{0,090526} \\
&= 3,52
\end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan di atas diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 3,52 ini lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi 5% yaitu sebesar 1,67, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi 0,3186 signifikan yang berarti terdapat pengaruh mediasi. Berdasarkan data hasil perhitung dan beberapa tahapan di atas maka dapat diketahui bahwa **H<sub>7</sub> diterima** yaitu “ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah melalui kompensasi guru terhadap kinerja guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Siempat Nempu Hulu Kab. Dairi. Dengan kata lain bahwa kompensasi guru mampu menjadi variabel yang memediasi pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

## **4.2. Pembahasan**

### **4.2.1. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kepuasan kerja Guru**

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan guru ditunjukkan dengan nilai  $t_{hitung} (6,92) > t_{tabel} (1,67)$  atau  $sig. (0,000) < \alpha (0,005)$ . Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru, sehingga dapat dikatakan bahwa dengan kepemimpinan kepala sekolah yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja guru. Hal ini sesuai dengan pendapat Kartono (2015: 3), yang menjelaskan bahwa kepala sekolah sangat berperan dalam pengelolaan sekolah yang baik, yang meliputi kemampuan untuk menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, dan mempengaruhi bawahan dalam memperbaiki kelompok maupun budayanya.

Dengan kepemimpinan kepala sekolah yang baik tentunya dapat menciptakan kondisi-kondisi yang memungkinkan bagi lahirnya iklim kerja dan hubungan antar manusia yang harmonis dan kondusif. Selain itu, dengan kepemimpinan kepala sekolah yang baik, dapat mempermudah pencapaian mutu pendidikan di SMP Negeri Se-Kecamatan Sidikalang Kab. Dairi dan juga merupakan kekuatan dalam rangka mempertahankan dan meningkatkan kepemimpinan kepala sekolah di SMP Negeri Se-Kecamatan Sidikalang Kab. Dairi. Hal ini sejalan dengan pendapat Muhaimin (2009:3) bahwa kepala sekolah adalah salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam

meningkatkan pendidikan menuju keberhasilan sekolah. Senada dengan pendapat Darmadi (2018: 3), kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan mutu pendidikan. Selain itu Mulyasa (2016: 1) menjelaskan bahwa kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan tingkat satuan pendidikan, yang harus bertanggung jawab terhadap maju mundurnya sekolah yang dipimpinnya.

Sementara Cahyono (2017: 13) menyatakan bahwa kepala sekolah adalah jabatan yang memadukan kepemimpinan (leader), manajerial (manager) dan supervisor (supervisor). Di dukung pula oleh Wahjosumidjo (2011: 432) yang mengatakan bahwa manajemen kepala sekolah merupakan suatu tindakan dalam melakukan tugas dan fungsinya dalam organisasi yang dimiliki oleh pimpinan. Kristiawan, dkk (2017: 15) berpendapat kepala sekolah adalah orang yang memimpin sebuah lembaga pendidikan atau sekolah dan menggerakkan, mempengaruhi serta mendorong semua pihak yang terlibat dalam lembaga tersebut untuk mencapai tujuan bersama. Kepala Sekolah atau administrator adalah pemegang peranan tertinggi dalam sebuah lembaga sekolah. Kepala sekolah yang berhasil, yaitu tercapainya tujuan sekolah, serta tujuan dari para individu yang ada di dalam lingkungan sekolah, harus memahami dan menguasai peranan organisasi dan hubungan kerja sama antara individu.

#### **4.2.2. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kompensasi Guru**

Hasil pengujian yang ditampilkan pada lampiran 4 bagian ke 2 terlihat bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,590 menunjukkan adanya hubungan

positif variabel kepemimpinan kepala sekolah dengan variabel kompensasi guru. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,348 memberi pengertian bahwa 34,8% kompensasi ditentukan oleh kepemimpinan kepala sekolah, dan sisanya 65,2% ditentukan oleh faktor lain. Kemudian di dapat persamaan regresinya adalah:  $X_3 = 13,792 + 0,616X_1$ . Dari persamaan regresi tersebut diketahui bahwa koefisien regresi ( $b_1$ ) sebesar 0,616. Hal ini menunjukkan besarnya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kompensasi guru. Karena pengaruh tersebut bersifat positif, maka apabila variabel kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) mengalami peningkatan, akan diimbangi dengan peningkatan pada variabel kompensasi guru.

Dengan kata lain setiap terjadi 1 peningkatan kepemimpinan kepala sekolah akan meningkatkan kompensasi guru sebesar 0,616; Selanjutnya uji hipotesis pengaruh variabel bebas  $X_1$  terhadap variabel terikat  $X_3$  adalah dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Dengan kriteria uji : apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sebaliknya apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$ ditolak.

Koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan kepala sekolah yang diperoleh = 5,564 sedangkan  $t_{tabel} = 1,67$ . Sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$ ; maka hasil ini menunjukkan pengaruh variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap variabel kompensasi guru adalah sangat berarti. Keputusan yang diambil adalah menolak  $H_0$  dan menerima  $H_1$ , artinya nilai koefisien regresi dari variabel kepemimpinan kepala sekolah memiliki persamaan regresi tidak sama dengan nol. Sehingga disimpulkan “kepemimpinan kepala sekolah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kompensasi guru

#### **4.2.3. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru**

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan pembelajaran kepala sekolah terhadap kinerja guru ditunjukkan dengan nilai  $t_{hitung} (3,149) > t_{tabel} (1,67)$  dengan nilai signifikansi  $0,003 < 0,05$ . Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, sehingga dapat dikatakan bahwa dengan kepemimpinan kepala sekolah yang baik akan meningkatkan kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yaitu : Merwan Efendi (2015:86) dengan judul penelitiannya “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Seluma” menunjukkan bahwa kinerja guru sebagai variabel (Y) dan kepemimpinan transformasional kepala sekolah sebagai variabel (X) yang hasil penelitiannya mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Seluma. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru. Hasil penelitian lain yang juga senada dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Sumarno (2009:72) dengan judul penelitian “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Paguyangan Kabupaten Brebes” yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah (X) terhadap kinerja guru (Y) Sekolah Dasar

Negeri Di Kecamatan Paguyangan Kabupaten Brebes. Penelitian lain yang sejalan dengan penelitian ini adalah penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ester Manik & Kamal Bustomi (2011:106) yang meneliti tentang “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Negeri 3 Rancaekek”. Yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah (X) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru (Y) di SMP Negeri 3 Rancaekek. Dari beberapa hasil penelitian terdahulu diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini sejalan dengan pendapat Pidarta (2004:2) yang mengatakan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya yaitu: kepemimpinan kepala sekolah, fasilitas kerja, harapan-harapan, dan kepercayaan personalia sekolah. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan pendapat Syadam (1996:486) yang mengatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi atau kinerja seorang guru dalam melaksanakan tugas yaitu tingkat kependidikan, pengalaman kerja, lingkungan kerja, peralatan atau sarana pendukung, kepemimpinan, dan motivasi kerja guru itu sendiri.

#### **4.2.4. Pengaruh Kepuasan Kerja Guru terhadap Kinerja Guru**

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru ditunjukkan dengan nilai  $t_{hitung}$  (4,126)  $> t_{tabel}$  (1,67) atau  $sig.$  (0,000)  $< \alpha$  (0,005). Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja guru, sehingga dapat dikatakan bahwa dengan kepuasan kerja

yang baik akan meningkatkan kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penentu dalam meningkatkan kinerja guru. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Salim Munajat (2006) dengan judul penelitian “Hubungan Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru pada SMA Negeri Arga Makmur” menunjukkan bahwa kinerja guru sebagai variabel (Y) dan kepuasan kerja sebagai variabel (X) yang hasil penelitiannya mengatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri Arga Makmur. Hasil penelitian lain yang sejalan dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Rahmi Agustina & Sulaiman (2013:7) dengan judul penelitian “Hubungan Motivasi Dan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Guru Pada SMA Negeri Di Kabupaten Pidie” yang menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja (X) dengan kinerja guru (Y) di SMA Negeri Kabupaten Pidie. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Surya (2004:10) tentang faktor yang mempengaruhi kinerja guru yang mengatakan bahwa faktor mendasar yang terkait erat dengan kinerja profesional guru adalah kepuasan kerja yang berkaitan erat dengan kesejahteraan guru.

Dari hasil penelitian ini dan beberapa hasil penelitian terdahulu dapat diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru, hal ini berarti bahwa kinerja guru dapat ditingkatkan dengan meningkatkan kepuasan kerja guru itu sendiri. Semakin baik kepuasannya maka akan semakin baik pula kinerja guru tersebut. Hal ini senada dengan

pendapat Imron (1995: 209) yang mengatakan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja guru, maka semakin baik unjuk kerjanya. Sebaliknya semakin rendah tingkat kepuasan kerja guru maka semakin rendah pula unjuk kerjanya.

#### **4.2.5. Pengaruh Kompensasi Guru terhadap Kinerja Guru**

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru ditunjukkan dengan nilai  $t_{hitung}$  (3,094)  $> t_{tabel}$  (1,67) atau  $sig.$  (0,006)  $< \alpha$  (0,005). Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan kompensasi guru terhadap kinerja guru, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka akan meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Sidikalang Kab. Dairi. Begitu juga sebaliknya, apabila kompensasi rendah maka kinerja guru akan semakin menurun. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori satelit model yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah kompensasi (Wibowo, 2014:83). Penelitian ini sesuai dengan penelitian Iqbal et al., (2015:7) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Selain itu juga didukung penelitian yang dilakukan Utami & Tarmudji (2014:317) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru sebesar 34%

Selanjutnya penelitian yang telah dilakukan oleh Eeng Purwani (2010) dengan judul “Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Riau Graindo Pekanbaru”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat

pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi (X) terhadap variabel kinerja (Y) pada PT. Riau Graindo Pekanbaru sebesar 36,5% sedangkan sisanya 63,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kemampuan dan motivasi. Hal ini dibuktikan dari uji signifikan menunjukkan bahwa level signifikan hitungnya (0,000) lebih kecil dari signifikan yang dijadikan dasar yaitu 0,05. Selain itu ada juga penelitian yang dilakukan oleh Rise Oktarizola (2010) dengan judul “Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Kecamatan Hulu Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi”.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi (X) terhadap kinerja (Y) pada SMP N 1 Kecamatan Hulu Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi sebesar 49% sedangkan sisanya 51% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian. Hal ini dibuktikan dengan uji signifikansi menunjukkan bahwa level signifikan hitungnya (0,000) lebih kecil dari signifikan yang dianjurkan dasar yaitu 0,05. Berdasarkan hasil penelitiannya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi sebesar 55,10% sedangkan 44,90% dipengaruhi oleh faktor lain.

Dari hasil pembahasan terhadap masalah yang diteliti pada SMP Negeri Se-Kecamatan Sidikalang Kab. Dairi., maka hendaknya SMP Negeri Se-kecamatan Sidikalang Kab. Dairi dapat meningkatkan pemberian kompensasi kepada guru-guru agar tercapai tujuan atau sasaran yang diinginkan dengan kinerja yang lebih baik. Kinerja guru sebaiknya terus diperhatikan dan dikontrol

serta dilakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru.

#### **2.4.6. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru melalui Kepuasan Kerja Guru**

Berdasarkan hasil uji intervening atau mediasi memperlihatkan bahwa pengaruh langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 0,383. Sementara pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja guru adalah sebesar  $0,758 \times 0,514 = 0,389$ . Dari hasil perhitungan yang didapat menunjukkan bahwa nilai pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja guru lebih besar daripada nilai pengaruh langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Dengan hasil ini maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja guru mampu menjadi variabel yang memediasi pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Dan nilai komperhensif sebagai mediasi nilai total pengaruh kepemimpinan kepala sekolah  $0,758 +$  kepuasan kerja guru  $0,514 = 1,272$ . Yang artinya 1,272 lebih besar daripada 0,383.

Hasil penelitian juga selaras dengan teori path goal leadership yang dikembangkan oleh Robert House yang menyatakan kepemimpinan yang efektif akan memberikan efek positif terhadap motivasi kerja dan kinerja guru. Matteson dkk (2006) menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah menjadi stimulus bagi munculnya kognisi, afeksi, dan perilaku yang akan menentukan sikap bawahan. Seorang kepala sekolah yang memiliki kepemimpinan yang efektif akan membangun persepsi yang baik pada guru sehingga guru memiliki kepatuhan, kesetiaan, kepercayaan dan semangat bekerja sama yang tinggi untuk mencapai

tujuan sekolah. Berdasarkan hasil penelitian dan pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang efektif mampu mempengaruhi kepuasan kerja guru sehingga berdampak terhadap peningkatan kinerja guru.

#### **2.4.7. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru melalui Kompensasi Guru**

Berdasarkan hasil uji intervening atau mediasi memperlihatkan pengaruh langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 0,209. Sementara pengaruh tidak langsung melalui kompensasi guru adalah sebesar  $0,0,590 \times 0,540 = 0,3186$ . Dari hasil perhitungan yang didapat menunjukkan bahwa nilai pengaruh tidak langsung melalui kompensasi guru lebih besar daripada nilai pengaruh langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Dengan hasil ini maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi guru mampu menjadi variabel yang memediasi pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Dan nilai komperhensif sebagai mediasi nilai total pengaruh kepemimpinan kepala sekolah  $0,590 + \text{kompensasi guru } 0,540 = 1,130$ . Yang artinya 1,130 lebih besar daripada 0,209.

## **BAB 5**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja guru dan kompensasi guru sebagai variabel intervening di SMP negeri se-kecamatan Siempat Nempu Hulu Kabupaten Dairi, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Siempat Nempu Hulu Kab.Dairi.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kompensasi guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Siempat Nempu Hulu Kab.Dairi.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Siempat Nempu Hulu Kab.Dairi.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Siempat Nempu Hulu Kab.Dairi.
5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi guru terhadap kinerja guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Siempat Nempu Hulu Kab.Dairi.
6. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah melalui kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Siempat Nempu Hulu Kab. Dairi.

7. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan kepala sekolah melalui Kompensasi guru terhadap Kinerja guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Sidikalang Kab. Dairi.

## **5.2. Saran**

Berdasarkan pelaksanaan penelitian, pengujian hingga penarikan kesimpulan dari penelitian ini, maka saran-saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bahwa berdasarkan dari proses penelitian, terdapat nilai kecenderungan pada variabel kinerja guru (Y) pada kategori cukup. Hal ini mungkin terjadi karena kepala sekolah tidak menyampaikan sasaran-sasaran atau target kerja sehingga guru yang bekerja hanya sekedar melakukan rutinitas saja. Berdasarkan itu, kepala sekolah perlu membuat strategi dan langkah pembinaan guru dalam hal tugas dan peningkatan kompetensi. Secara adil, kepala sekolah perlu memberikan pendidikan, pelatihan dan hal lainnya yang bertujuan dalam peningkatan pemahaman dan peningkatan kinerja guru.
2. Pada penelitian ini juga terdapat nilai kecenderungan pada variabel kepemimpinan kepala sekolah pada kategori kurang, hal ini mungkin terjadi karena pemimpin (kepala sekolah) yang bekerja sebagai leader kurang menunjukkan kewibawaan, pemberian dorongan, motivasi dan lain sebagainya sehingga membuat terdeteksi kurangnya nilai kepemimpinan dikalangan guru. Kepemimpinan yang baik diharapkan lebih tegas lagi dalam mengambil keputusan dan memberikan dorongan dan semangat kerja kepada

guru sehingga motivasi kerja guru membaik dalam bekerja dan teliti dalam melakukan pekerjaan.

3. Pada penelitian ini juga terdapat nilai kecenderungan akan kepuasan kerja guru pada kategori cukup dan kompensasi pada kategori kurang dan rendah. Berdasarkan hal itu, ada baiknya pemimpin (kepala sekolah) itu bukan hanya memikirkan diri dan tugasnya saja. Guru perlu dibina termasuk juga dalam hal kesejahterannya. Perlu diperhatikan juga bahwa Kompensasi yang diberikan pihak sekolah seharusnya sesuai dengan beban kerja guru sehingga motivasi kerja guru akan meningkat dan dapat mendorong kerja keras guru dalam melakukan pekerjaan.
4. Kepemimpinan yang baik seharusnya dapat memberikan dukungan atau support kepada karyawan agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan prestasi kerja yang baik.
5. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik seharusnya pemimpin yang dapat bertanggungjawab setiap ada permasalahan agar guru termotivasi dan dapat melakukan pekerjaan dengan baik sehingga kepuasan kerja tercapai.
6. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru, seperti motivasi, disiplin kerja, komitmen, lingkungan kerja dan sebagainya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2002). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan dan Praktek*. Edisi Revisi V. Jakarta : Rineka Cipta.
- Bavendam , 2005. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat,
- Centra (1997). *Manajemen Penjaminan Mutu Pendidikan di Indonesia: Suatu Analisis Kebijakan*, (Jakarta; Bumi Aksara,
- Chang (2002). *Organizational Behavior*. New York: McGraw Hill,
- Cooper, 1995. *Advanced Leadership Learner's Dictionary*, Fifth Edition. New York. Oxford University Press,
- Covey , *Management and Leadership*, (Jakarta: Lintas Pustaka, 2007),
- Dessler (1998). "Visionary Leadership--translating abstract purpose into concrete objectives". *Journal of Physical Education*.
- George Terry (2009). *Organization Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York: The McGraw-Hill Com., Inc.,
- Hasibuan .2014, *Kepemimpinan dalam Perubahan Organisasi (Organizational Change)*. Jurnal Studi Perpustakaan dan Informasi, Vol.4, No.1, Juni 2001. UNJ- Jakarta.
- Handoko. (2001). "Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Karakteristik Personal Pendidikan." *Jurnal Kinerja* 5, (1).<http://id.shvoong.com/social-sciences/1776213-hubungan-kepemimpinan-transformasional/>. Di akses 15 Maret 2020.
- Herold Burt , *Manajemen Sumber Daya Manusia*, terj. Federik Ruma, (Jakarta : Prenhallindo, 2001)
- Irianto, 2001, *Membuka Jendela Pendidikan, Mengurai Akar Tradisi Integrasi Keilmuan*, Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada,
- Ivancevich (1996). *The Achievement Motive*. New York : Applenton Century Croffs.
- James W. Walker (1992). *Human Resources Strategy*. Singapore: McGraw-Hill, Inc,
- Jerald Grenberg., Baron, R. H., 1997. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat,

- Kartono, 2008. *Pengembangan Sumber Daya Manusia: Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan (Pendekatan Terpadu)*. Jakarta: Bumi Aksara,
- Kozin. 2014. *Good Governance (Kepemimpinan yang Baik) Bagian Kedua*. Bandung: Mandar Maju,
- Luthans, Fred , 2016. *Perilaku Organisasi*.jilid 10, Jogyakarta.,
- Mangkunegara, 2005 , *Visi Baru Manajemen Sekolah Dari Unit Birokrasi ke Institusi Akademik*, (Jakarta:Bumi Aksara,
- Martoyo .2008, *Konsep Kepemimpinan dalam Perubahan Organisasi (Organizational Change)* Jurnal Studi Perpustakaan dan Informasi, Vol.4, No.1, Juni 2008.
- Mowday, Steers, dan Porter dalam Sopiah (1982). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset,
- Piter Druker. (1977). *Competence at Work Models Supervisor Performance*. New York: John Willey & Sons Inc.
- Richard M Steers,. and Lymann W. Porter (2003). *Motivation and Work Behavior*. New York: Mc Graw-Hill
- Rita, L. Alkinson (1996). *Perilaku Organisasi. Edisi 10*, terj. Vivin Andhika Yuwono, dkk Yogyakarta: Penerbit Andi,
- Robert A. Baron, dan Jerald Greenberg (2000). *Behavior in Organization*<sup>7<sup>th</sup></sup> Edition. New Jersey: Prentice Hall.
- Robert J. House dalam Translate Sopiah (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit C.V. AndiOffset,
- Saiful Sagala, *Administrasi Pendidikan Kontemporer*, (Bandung:CV.Alfabeta, 2000), .
- Siegall (1998). *Vision, Values and Courage:Leadership for Quality Management*. New York: The Press, .
- Simamora, H, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Spencer, M. Kyle dan Spencer. (2004). *Competence at Work Models Supervisor Performance*. New York: John Willey & Sons Inc.
- Stephen P. Robbins (1996). *Organizational Behavior: Concept, Controvercies, APLICATIONS*.New Jersey: Prentice Hall International, Inc.,
- Subagio, 2014, *Kreativitas: Membangun dan Mengembangkannya Pendidikan yang berkualitas*.,Yogyakarta: Kanisius,2003.

- Sugiyono. (2005). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta
- Sujana ( 2002) : *Methodologi Research*. Jilid III,Cetakan XI. Penerbit Universitas Gajah Mada, Yogyakarta
- Sutikno. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Artikel-Artikel Pilihan)*. Yogyakarta : Penerbit Amara Books
- Mulyasa, E . (2002). *Kurikulum Berbasis Kompetensi Konsep, Karakteristik, dan Implementasi*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Sutisna , 1999, *Manajemen Pendidikan Teori, Praktik, dan Riset* (Jakarta:Bumi Aksara, 1995),
- Sutter Maister (1976). *Organizational Behavior: A Management Challenge*. New Jersey: Laurence Erlbaum Associates, Inc., Publishers,
- Suwarno, 1985. *Revormasi Industri dan Organisasi*. Jakarta : Penerbit Universitas Indonesia,
- Rivai, Veithzal , Sagala, E. J., 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta : Penerbit Rajawali Perc.
- Syaiful Bahri Jamarah., 2002. *Psikologi Pendidikan dan Organisasi*. Jakarta : Penerbit Universitas Indonesia,
- Van Roy, Kenneth H. Selvarajan, dan Dewey E. Johnson (1996). *Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources*. New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Veithzal, Rivai, Basri, A. F. M., 2005. *Performance Appraisal*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada,
- Weisinger (2005). *Competence at Work Models SupervisorPerformance*. New York: John Willey & Sons Inc.
- Wernernd and Ward (1995). *Handbook of Leadership a Survey of Theory and Research*. London : Collier Macmillan Publisher
- Wethers and davis (1996). *Educational Administration*. New York: McGraw-Hill, Inc.,
- Stephen P. Robbins (2006). *Perilaku Organisasi*. Terj. Benyamin Molan. Jakarta
- Wexley and yulk. (1997). “The grand Leadership--translating abstract purpose into concrete objectives”. *Journal of Physical Education*.
- wothuba and Wright ,(2001) :.*Educational research an introduction*.sixth edition.Longman publishers USA.

## Lapiran 1. Angket Penelitian

### ANGKET PENELITIAN PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA DAN KOMPENSASI PEGAWAI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN DAIRI

#### I. IDENTITAS RESPONDEN

1.No.Responden	: _____
2.Usia	: _____ Tahun
3.Jenis Kelamin	: <input type="checkbox"/> Laki-laki <input type="checkbox"/> Perempuan
4.Masa Kerja	: _____ Tahun
5.Tingkat Pendidikan	: <input type="checkbox"/> S2 <input type="checkbox"/> S1 <input type="checkbox"/> D4

#### II. PETUNJUK PENGISIAN ANGKET

Berdasarkan atas pengalaman Bapak/Ibu, dimohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi angket dibawah ini. Berilah tanda checklist (√) pada kolom alternatif pilihan yang paling merefleksikan jawaban Bapak/Ibu pada setiap pernyataan.

Adapun keterangan pada kolom alternatif jawaban sebagai berikut:

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

KS : Kurang Setuju

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

#### VARIABEL KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
Saya mempunyai tanggungjawab besar terhadap keberhasilan sekolah					
Saya melakukan monitoring dan evaluasi PBM					
Setiap ketemu guru, saya selalu menyapa					
Setiap kesempatan digunakan saya untuk berkomunikasi dengan guru					
Saya bersedia menerima guru setiap saat, baik pada jam dinas maupun di luar jam dinas					
Setiap terjadi permasalahan, saya menyelesaikan dengan baik					

Setiap masukan untuk pengembangan sekolah ditanggapi dengan positif					
Sebelum saya menyusun rencana kegiatan, saya diskusikan dengan para guru					

#### VARIABEL KEPUASAN KERJA GURU

Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
Gaji saya cukup, sesuai dengan tanggung jawab yang saya pikul					
Gaji saya sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan					
Tunjangan penting dalam menambah jumlah gaji					
Kepala sekolah memberikan dukungan kepada saya saat bekerja					
Kepala sekolah memberikan motivasi kerja yang tinggi kepada para guru					
Rekan kerja guru memiliki tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan					
Rekan kerja guru membantu saya dalam melakukan pekerjaan					
Saya menikmati pekerjaan sebagai guru					
Saya bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan					
Saya banyak mendapatkan keberhasilan dalam melakukan pekerjaan sebagai guru					

#### VARIABEL KOMPENSASI GURU

Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
Saya menerima gaji/upah setiap bulan dengan lancar.					
Saya tidak menerima gaji/upah setiap bulan dengan lancar.					
Saya menerima gaji/upah sesuai tanggung jawab yang diberikan.					
Saya tidak menerima gaji/upah sesuai tanggung jawab yang diberikan.					
Gaji/upah yang saya terima sudah memenuhi standar upah minimum (UMR) yang telah diatur pemerintah sesuai Undang-Undang.					
Gaji/upah yang saya terima tidak memenuhi standar upah minimum (UMR) yang telah diatur pemerintah sesuai Undang-Undang.					
Saya puas terhadap gaji/upah yang diberikan.					
Bagi saya kesesuaian gaji/upah menjadi motivasi untuk bekerja.					

**VARIABEL KINERJA GURU**

<b>Pertanyaan</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>KS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
Satuan pembelajaran dibuat untuk setiap kali pertemuan.					
Saya memberikan kesempatan kepada siswa untuk bertanya pada saat menjelaskan materi.					
Saya memberikan penilaian pada siswa sesuai dengan kemampuan siswa.					
Menilai pekerjaan siswa, saya lakukan secara obyektif					
Untuk siswa yang nilainya rendah saya berikan remedial.					
Untuk siswa yang nilainya diatas KKM saya berikan pengayaan					
Setiap kali ada masukan untuk perbaikan pengajaran, saya perhatikan dan saya gunakan dalam proses pembelajaran.					
Saya selalu meminta pendapat siswa mengenai pembelajaran maupun masalah yang perlu dipecahkan bersama					
Saya memberikan materi-materi baru yang disesuaikan dengan perkembangan belajar siswa dalam proses pembelajaran					

## Lampiran 2. Tabulasi Data Penelitian

No	Kode Nama	KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH								Total
		1	2	3	4	5	6	7	8	
1	A01	3	4	5	4	5	4	4	5	34
2	A02	4	5	4	5	5	3	3	4	33
3	A03	4	3	4	3	5	4	4	3	30
4	A04	4	3	4	4	4	4	4	4	31
5	A05	5	4	5	5	5	4	4	4	36
6	A06	3	3	4	5	3	5	4	3	30
7	A07	4	4	3	4	4	4	5	4	32
8	A08	4	4	3	5	5	4	5	4	34
9	A09	4	3	4	3	4	4	3	4	29
10	A10	3	4	5	4	4	5	4	4	33
11	A11	4	4	4	4	3	4	4	4	31
12	A12	4	4	3	4	3	5	5	4	32
13	A13	5	3	5	4	3	4	5	5	34
14	A14	3	3	4	3	3	4	4	5	29
15	A15	4	4	3	3	3	3	3	5	28
16	A16	4	4	4	4	3	4	4	4	31
17	A17	4	5	5	5	4	4	5	5	37
18	A18	3	5	4	4	4	3	4	4	31
19	A19	5	4	3	3	4	3	5	5	32
20	A20	4	3	3	5	4	3	4	5	31
21	A21	5	5	4	4	5	3	4	4	34
22	A22	3	3	3	4	4	5	3	4	29
23	A23	4	3	4	3	3	4	4	3	28
24	A24	4	5	4	4	5	4	5	5	36
25	A25	4	4	3	3	3	5	3	3	28
26	A26	4	4	4	5	3	4	4	3	31
27	A27	4	4	4	3	4	5	5	5	34
28	A28	5	5	5	3	5	4	5	4	36
29	A29	3	4	4	5	4	3	4	4	31
30	A30	5	5	4	5	3	4	3	4	33
31	A31	4	5	3	4	3	4	4	5	32
32	A32	4	5	4	5	4	4	3	4	33
33	A33	5	4	5	5	5	5	5	4	38
34	A34	3	3	4	4	4	5	3	5	31
35	A35	5	5	5	4	4	5	5	3	36

36	A36	5	5	4	4	5	4	5	3	35
37	A37	4	5	3	5	5	4	4	5	35
38	A38	5	3	3	4	4	3	4	3	29
39	A39	4	5	5	4	3	4	3	5	33
40	A40	4	4	3	3	4	4	3	4	29
41	A41	4	4	5	4	5	4	4	4	34
42	A42	3	3	3	4	4	3	4	3	27
43	A43	5	4	5	5	4	4	4	4	35
44	A44	3	4	5	4	4	5	4	3	32
45	A45	3	4	5	4	5	4	4	5	34
46	A46	4	5	4	5	5	3	3	4	33
47	A47	4	3	4	3	5	4	4	3	30
48	A48	4	3	4	4	4	4	4	4	31
49	A49	5	4	5	5	5	4	4	4	36
50	A50	3	3	4	5	3	5	4	3	30
51	A51	4	4	3	4	4	4	5	4	32
52	A52	4	4	3	5	5	4	5	4	34
53	A53	4	3	4	3	4	4	3	4	29
54	A54	3	4	5	4	4	5	4	4	33
55	A55	4	4	4	4	3	4	4	4	31
56	A56	4	4	3	4	3	5	5	4	32
57	A57	5	3	5	4	3	4	5	5	34
58	A58	3	3	4	3	3	4	4	5	29
59	A59	4	4	3	3	3	3	3	5	28
60	A60	4	4	4	4	3	4	4	4	31

No	Kode Nama	KEPUASAN KERJA GURU										Total
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	A01	5	3	5	5	4	4	3	4	1	2	36
2	A02	3	4	3	5	5	3	4	4	5	3	39
3	A03	4	5	4	4	5	5	3	5	3	4	42
4	A04	5	3	3	4	3	4	3	4	4	5	38
5	A05	4	4	3	4	5	3	5	3	5	3	39
6	A06	5	4	5	4	3	4	3	4	4	4	40
7	A07	3	5	5	5	4	3	4	5	5	4	43
8	A08	5	4	4	3	5	5	3	4	3	5	41
9	A09	4	4	4	4	3	4	3	4	5	4	39
10	A10	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	42
11	A11	4	3	4	4	3	3	5	5	4	5	40

12	A12	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	41
13	A13	5	3	5	4	4	3	4	3	4	4	39
14	A14	5	5	4	5	5	4	4	5	5	3	45
15	A15	4	3	4	4	5	4	4	5	5	5	43
16	A16	4	4	4	5	5	4	5	3	4	3	41
17	A17	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	42
18	A18	4	3	4	3	4	3	2	4	4	4	35
19	A19	3	4	4	3	5	3	3	4	4	3	36
20	A20	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	35
21	A21	4	5	4	5	4	3	3	4	3	4	39
22	A22	4	3	3	4	3	3	3	3	4	5	35
23	A23	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	41
24	A24	3	3	3	4	4	3	4	5	4	4	37
25	A25	5	5	4	5	5	4	4	5	3	3	43
26	A26	4	3	4	4	5	4	3	5	5	5	42
27	A27	4	4	4	5	5	4	5	3	4	3	41
28	A28	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	37
29	A29	4	3	3	3	4	3	2	4	4	3	33
30	A30	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	35
31	A31	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	38
32	A32	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	44
33	A33	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	45
34	A34	4	3	4	3	4	4	4	3	5	4	38
35	A35	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	35
36	A36	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	43
37	A37	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	47
38	A38	3	3	4	3	4	3	5	4	5	4	38
39	A39	5	5	5	4	4	5	5	5	3	3	44
40	A40	5	3	4	5	5	4	3	3	5	5	42
41	A41	5	4	5	4	5	4	4	4	5	3	43
42	A42	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	41
43	A43	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	41
44	A44	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	41
45	A45	5	3	5	5	4	4	3	4	1	2	36
46	A46	3	4	3	5	5	3	4	4	5	3	39
47	A47	4	5	4	4	5	5	3	5	3	4	42
48	A48	5	3	3	4	3	4	3	4	4	5	38
49	A49	4	4	3	4	5	3	5	3	5	3	39
50	A50	5	4	5	4	3	4	3	4	4	4	40

51	A51	3	5	5	5	4	3	4	5	5	4	43
52	A52	5	4	4	3	5	5	3	4	3	5	41
53	A53	4	4	4	4	3	4	3	4	5	4	39
54	A54	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	42
55	A55	4	3	4	4	3	3	5	5	4	5	40
56	A56	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	41
57	A57	5	3	5	4	4	3	4	3	4	4	39
58	A58	5	5	4	5	5	4	4	5	5	3	45
59	A59	4	3	4	4	5	4	4	5	5	5	43
60	A60	4	4	4	5	5	4	5	3	4	3	41

No	Kode Nama	KOMPENSASI GURU								Total
		1	2	3	4	5	6	7	8	
1	A01	4	5	4	4	5	4	5	4	35
2	A02	4	4	3	4	5	4	3	4	31
3	A03	4	4	4	3	4	4	4	4	31
4	A04	4	4	4	4	5	5	5	4	35
5	A05	5	5	4	5	4	5	4	5	37
6	A06	4	4	3	4	3	4	4	4	30
7	A07	5	4	4	3	4	3	4	3	30
8	A08	5	4	5	4	5	4	4	5	36
9	A09	5	5	4	5	5	5	5	5	39
10	A10	3	3	3	4	3	4	4	5	29
11	A11	4	5	5	5	4	4	5	5	37
12	A12	4	5	3	4	5	5	4	3	33
13	A13	5	5	4	5	4	5	4	4	36
14	A14	5	4	4	4	3	4	4	4	32
15	A15	4	4	5	3	4	4	5	4	33
16	A16	4	4	5	4	4	3	4	4	32
17	A17	4	4	4	4	4	4	5	4	33
18	A18	4	3	4	4	3	3	4	3	28
19	A19	5	4	3	3	4	3	3	4	29
20	A20	3	3	4	3	4	5	4	4	30
21	A21	4	4	4	5	4	4	5	4	34
22	A22	3	4	4	4	3	4	3	4	29
23	A23	4	4	4	4	4	3	4	4	31
24	A24	4	4	4	4	4	4	5	5	34
25	A25	5	5	5	5	4	5	4	5	38
26	A26	5	3	4	4	3	4	3	4	30

27	A27	3	5	5	4	4	3	4	3	31
28	A28	4	5	5	4	5	4	5	4	36
29	A29	5	5	4	5	4	5	4	5	37
30	A30	4	4	3	3	3	4	3	4	28
31	A31	5	5	4	5	5	5	4	4	37
32	A32	3	5	4	5	3	4	5	5	34
33	A33	4	3	3	4	3	5	4	3	29
34	A34	5	4	5	4	3	4	4	4	33
35	A35	5	4	4	5	5	4	3	3	33
36	A36	5	4	4	4	5	4	5	4	35
37	A37	5	5	5	5	4	5	4	5	38
38	A38	5	5	3	4	3	3	5	4	32
39	A39	5	5	4	5	4	4	5	4	36
40	A40	5	5	5	4	4	5	5	4	37
41	A41	3	4	4	4	4	3	4	4	30
42	A42	4	4	5	4	5	4	4	5	35
43	A43	3	5	4	4	4	4	4	4	32
44	A44	5	5	4	3	3	4	3	5	32
45	A45	4	5	4	4	5	4	5	4	35
46	A46	4	4	3	4	5	4	3	4	31
47	A47	4	4	4	3	4	4	4	4	31
48	A48	4	4	4	4	5	5	5	4	35
49	A49	5	5	4	5	4	5	4	5	37
50	A50	4	4	3	4	3	4	4	4	30
51	A51	5	4	4	3	4	3	4	3	30
52	A52	5	4	5	4	5	4	4	5	36
53	A53	5	5	4	5	5	5	5	5	39
54	A54	3	3	3	4	3	4	4	5	29
55	A55	4	5	5	5	4	4	5	5	37
56	A56	4	5	3	4	5	5	4	3	33
57	A57	5	5	4	5	4	5	4	4	36
58	A58	5	4	4	4	3	4	4	4	32
59	A59	4	4	5	3	4	4	5	4	33
60	A60	4	4	5	4	4	3	4	4	32

No	Kode Nama	KINERJA GURU									Total
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	A01	5	5	5	4	5	4	4	4	5	41
2	A02	5	3	4	3	3	5	4	4	4	35
3	A03	5	4	5	4	4	5	4	5	4	40
4	A04	4	5	4	4	4	5	4	4	5	39
5	A05	5	5	5	4	5	4	5	5	5	43
6	A06	5	3	4	3	3	5	4	3	3	33
7	A07	5	4	5	4	4	5	4	5	4	40
8	A08	5	5	4	4	5	5	4	5	5	42
9	A09	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35
10	A10	4	5	4	5	4	4	5	4	5	40
11	A11	3	5	4	4	4	3	4	4	4	35
12	A12	5	4	3	3	4	3	5	5	3	35
13	A13	4	5	4	5	4	3	4	5	4	38
14	A14	5	5	4	4	5	5	4	4	4	40
15	A15	4	5	4	4	4	5	4	4	5	39
16	A16	4	4	4	4	5	4	4	4	4	37
17	A17	4	5	4	4	5	4	5	4	5	40
18	A18	4	4	3	4	3	5	3	4	3	33
19	A19	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35
20	A20	4	4	4	4	4	5	5	5	4	39
21	A21	5	5	5	4	5	4	5	4	5	42
22	A22	3	4	4	4	4	3	4	4	4	34
23	A23	5	5	4	4	3	4	3	4	3	35
24	A24	5	5	4	5	4	5	4	4	5	41
25	A25	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44
26	A26	4	3	3	3	4	4	4	3	5	33
27	A27	5	4	5	5	5	4	4	5	5	42
28	A28	5	4	5	3	4	5	5	4	3	38
29	A29	4	5	5	4	5	4	5	4	4	40
30	A30	4	5	4	4	4	3	4	5	4	37
31	A31	5	5	4	5	4	5	4	4	5	41
32	A32	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44
33	A33	4	4	3	4	4	4	4	4	5	36
34	A34	3	4	5	4	4	5	5	4	4	38
35	A35	5	5	4	4	3	4	3	4	4	36
36	A36	5	5	4	5	4	5	4	4	4	40
37	A37	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44
38	A38	4	3	4	3	4	3	4	4	5	34
39	A39	5	4	5	5	5	4	4	5	4	41

40	A40	5	4	5	3	4	5	5	4	4	39
41	A41	4	5	5	4	5	4	5	4	5	41
42	A42	4	5	4	4	4	5	4	4	4	38
43	A43	5	5	5	4	4	4	4	4	4	39
44	A44	4	3	4	4	5	4	4	5	4	37
45	A45	5	5	5	4	5	4	4	4	5	41
46	A46	5	3	4	3	3	5	4	4	4	35
47	A47	5	4	5	4	4	5	4	5	4	40
48	A48	4	5	4	4	4	5	4	4	5	39
49	A49	5	5	5	4	5	4	5	5	5	43
50	A50	5	3	4	3	3	5	4	3	3	33
51	A51	5	4	5	4	4	5	4	5	4	40
52	A52	5	5	4	4	5	5	4	5	5	42
53	A53	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35
54	A54	4	5	4	5	4	4	5	4	5	40
55	A55	3	5	4	4	4	3	4	4	4	35
56	A56	5	4	3	3	4	3	5	5	3	35
57	A57	4	5	4	5	4	3	4	5	4	38
58	A58	5	5	4	4	5	5	4	4	4	40
59	A59	4	5	4	4	4	5	4	4	5	39
60	A60	4	4	4	4	5	4	4	4	4	37

## Lampiran 3. Statistik Diskritif

## Statistics

		Kepemimpinan Kepala Sekolah	Kepuasan Kerja Guru	Kompensasi Guru	Kinerja Guru
N	Valid	60	60	60	60
	Missing	0	0	0	0
Mean		32,0667	40,1167	33,2167	38,4167
Median		32,0000	41,0000	33,0000	39,0000
Mode		31,00	41,00	30,00 <sup>a</sup>	40,00
Std. Deviation		2,57015	2,98636	3,01461	3,05482
Variance		6,606	8,918	9,088	9,332
Range		11,00	14,00	11,00	11,00
Minimum		27,00	33,00	28,00	33,00
Maximum		38,00	47,00	39,00	44,00
Sum		1924,00	2407,00	1993,00	2305,00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

## Kepemimpinan Kepala Sekolah

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	27,00	1	1,7	1,7	1,7
	28,00	4	6,7	6,7	8,3
	29,00	7	11,7	11,7	20,0
	30,00	4	6,7	6,7	26,7
	31,00	11	18,3	18,3	45,0
	32,00	7	11,7	11,7	56,7
	33,00	7	11,7	11,7	68,3
	34,00	9	15,0	15,0	83,3
	35,00	3	5,0	5,0	88,3
	36,00	5	8,3	8,3	96,7
	37,00	1	1,7	1,7	98,3
	38,00	1	1,7	1,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

## Kepuasan Kerja Guru

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	33,00	1	1,7	1,7	1,7
	35,00	5	8,3	8,3	10,0
	36,00	3	5,0	5,0	15,0
	37,00	2	3,3	3,3	18,3
	38,00	5	8,3	8,3	26,7
	39,00	9	15,0	15,0	41,7
	40,00	4	6,7	6,7	48,3
	41,00	11	18,3	18,3	66,7
	42,00	7	11,7	11,7	78,3
	43,00	7	11,7	11,7	90,0
	44,00	2	3,3	3,3	93,3
	45,00	3	5,0	5,0	98,3
	47,00	1	1,7	1,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

## Kinerja Guru

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	33,00	4	6,7	6,7	6,7
	34,00	2	3,3	3,3	10,0
	35,00	10	16,7	16,7	26,7
	36,00	2	3,3	3,3	30,0
	37,00	4	6,7	6,7	36,7
	38,00	5	8,3	8,3	45,0
	39,00	7	11,7	11,7	56,7
	40,00	11	18,3	18,3	75,0
	41,00	6	10,0	10,0	85,0
	42,00	4	6,7	6,7	91,7
	43,00	2	3,3	3,3	95,0
	44,00	3	5,0	5,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

## Lampiran 4. Pengujian Hipotesis

1. Pengaruh  $X_1$  terhadap  $X_2$ **Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepemimpinan Kepala Sekolah <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Guru

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,672 <sup>a</sup>	,452	,443	2,51407

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kepala Sekolah

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	302,659	1	302,659	47,885	,000 <sup>b</sup>
	Residual	366,591	58	6,321		
	Total	669,250	59			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Guru

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kepala Sekolah

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,758	3,554		3,027	,004
	Kepemimpinan Kepala Sekolah	,789	,114	,672	6,920	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Guru

2. Pengaruh  $X_1$  terhadap  $X_3$ **Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepemimpinan Kepala Sekolah <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Kompensasi Guru

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,590 <sup>a</sup>	,348	,337	2,43953

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kepala Sekolah

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	184,224	1	184,224	30,955	,000 <sup>b</sup>
	Residual	345,176	58	5,951		
	Total	529,400	59			

a. Dependent Variable: Kompensasi Guru

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kepala Sekolah

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,792	3,449		3,999	,000
	Kepemimpinan Kepala Sekolah	,616	,111	,590	5,564	,000

a. Dependent Variable: Kompensasi Guru

3. Pengaruh  $X_1$  terhadap Y**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepemimpinan Kepala Sekolah <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,729 <sup>a</sup>	,532	,523	2,16108

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kepala Sekolah

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	307,307	1	307,307	65,801	,000 <sup>b</sup>
	Residual	270,876	58	4,670		
	Total	578,183	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kepala Sekolah

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,104	3,055		2,325	,024
	Kepemimpinan Kepala Sekolah	,795	,098	,729	8,112	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

4. Pengaruh  $X_2$  terhadap Y**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan Kerja Guru <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,772 <sup>a</sup>	,596	,589	2,00671

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja Guru

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	344,625	1	344,625	85,581	,000 <sup>b</sup>
	Residual	233,559	58	4,027		
	Total	578,183	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja Guru

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,488	2,747		2,362	,022
	Kepuasan Kerja Guru	,718	,078	,772	9,251	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

5. Pengaruh  $X_3$  terhadap Y**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi Guru <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,639 <sup>a</sup>	,409	,399	2,42782

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Guru

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	236,312	1	236,312	40,091	,000 <sup>b</sup>
	Residual	341,871	58	5,894		
	Total	578,183	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Kompensasi Guru

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,802	3,486		2,812	,007
	Kompensasi Guru	,668	,106	,639	6,332	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

## Lampiran 5. Model Analisis Jalur

## 1. Analisis Jalur Model 1

Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan Kerja Guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,822 <sup>a</sup>	,676	,665	1,81162

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja Guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	391,110	2	195,555	59,585	,000 <sup>b</sup>
	Residual	187,073	57	3,282		
	Total	578,183	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja Guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,961	2,756		,711	,480
	Kepemimpinan Kepala Sekolah	,418	,111	,383	3,764	,000
	Kepuasan Kerja Guru	,478	,095	,514	5,053	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

## 2. Analisis Jalur Model 2

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi Guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,774 <sup>a</sup>	,599	,585	2,01769

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	346,132	2	173,066	42,511	,000 <sup>b</sup>
	Residual	232,052	57	4,071		
	Total	578,183	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Kompensasi Guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,479	3,222		,769	,445
	Kepemimpinan Kepala Sekolah	,335	,109	,209	5,194	,000
	Kompensasi Guru	,589	,113	,540	3,088	,003

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

## 3. Analisis Jalur Model 3

Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi Guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kepuasan Kerja Guru <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,832 <sup>a</sup>	,692	,676	1,78265

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kepuasan Kerja Guru

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	400,224	3	133,408	41,981	,000 <sup>b</sup>
	Residual	177,959	56	3,178		
	Total	578,183	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Kompensasi Guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kepuasan Kerja Guru

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,229	2,898		,079	,937
	Kepemimpinan Kepala Sekolah	,360	,114	,330	3,149	,003
	Kepuasan Kerja Guru	,414	,100	,446	4,126	,000
	Kompensasi Guru	,315	,104	,268	3,094	,006

a. Dependent Variable: Kinerja Guru