

# Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru

Herlina<sup>✉1</sup>, Happy Fitria<sup>2</sup>, Yenni Puspita<sup>3</sup>

(1) Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Lais  
(2) Universitas PGRI Palembang

✉ Corresponding author  
[herlina02081980@gmail.com]

## Abstrak

Penelitian ini mendeskripsikan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kompensasi terhadap kinerja guru. Metode penelitian ini adalah metode deskriptif analisis. Populasi penelitian adalah guru SMA Negeri 1 Lais Kabupaten Musi Banyuasin sebanyak 40 orang. Teknik pengumpulan data adalah angket dan wawancara. Teknik analisis yang digunakan adalah uji t dan anava dengan bantuan program komputer SPSS versi 23. Hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa: 1) terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru  $t_{hitung} = 19,303 > t_{tabel} = 1,685$  dengan taraf signifikan  $\alpha = 0,05$ ; 2) terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja guru dengan  $t_{hitung} = 3,128 > t_{tabel} = 1,685$  dengan taraf signifikan  $\alpha = 0,05$ , dan 3) terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah dan kompensasi terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Lais Kabupaten Musi Banyuasin dengan  $f_{hitung} = 181,407 > f_{tabel} = 4,090$  dengan taraf signifikan  $\alpha = 0,05$

**Kata Kunci:** *Kemampuan Kepala Sekolah; Hubungan; Mutu Pendidikan*

## Abstract

This study describes the effect of principal leadership and compensation on teacher performance. This research method is a descriptive analysis method. The study population was 40 teachers of SMA Negeri 1 Lais, Musi Banyuasin Regency. Data collection techniques are questionnaires and interviews. The analysis technique used was the t test and ANOVA with the help of the SPSS version 23 computer program. The test results concluded that: 1) there was a significant effect of principal leadership on teacher performance  $t_{count} = 19.303 > t_{table} = 1.685$  with a significant level  $\alpha = 0.05$ ; 2) there is a significant effect of compensation on teacher performance with  $t_{count} = 3.128 > t_{table} = 1.685$  with a significant level  $\alpha = 0.05$ , and 3) there is a significant effect of principal leadership and compensation on the performance of teachers in SMA Negeri 1 Lais, Musi Banyuasin Regency with  $f_{count} = 181.407 > f_{table} = 4.090$  with a significant level  $\alpha = 0.05$ .

**Keyword:** *Principal Capability; Relationships; Quality of Education*

## PENDAHULUAN

Pada era globalisasi dewasa ini pendidikan menjadi sangat penting. Bekal pendidikan yang telah dimiliki suatu masyarakat akan berkembang secara baik, dan tidak dapat dipungkiri lagi masyarakat tersebut semakin berkualitas serta mampu bersaing secara kompetitif di era persaingan yang semakin ketat dan keras dalam berbagai sudut aktivitas kehidupan (Supardi, 2016). Sehingga kesadaran tentang pentingnya pendidikan yang dapat memberikan harapan dan kemungkinan yang lebih baik dimasa mendatang, telah mendorong berbagai upaya dan perhatian masyarakat dan pemerintah terhadap setiap gerak langkah dan pertimbangan dunia pendidikan.

Sekolah merupakan lembaga pendidikan formal yang menyelenggarakan kegiatan belajar mengajar sebagai upaya mencapai tujuan pendidikan (Murtiningsih dkk, 2019). Indikator-indikator penting mengenai kondisi pendidikan kita saat ini satu diantaranya adalah masih rendahnya kualitas guru untuk semua jenjang pendidikan (Tilaar, 2004). 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).

Profesionalisme adalah kebutuhan yang tidak dapat tunda lagi, semakin meningkatnya persaingan yang semakin ketat dalam era globalisasi maka perlu ditingkatkan lagi profesionalisme dari seorang guru (Kristiawan dan Rahmat, 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 pembanguna harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Sumber daya manusia harus berdaya teknologi informasi untuk menjadi guru profesional (Rahmadoni, 2018). Dalam hal ini 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 kenyataannya 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. Guru akan menunjukkan minat untuk mengikuti suatu tugas atau kegiatan kemudian melaksanakannya dengan baik, apabila ada faktor pendorongnya yaitu motivasi (Darmiati dkk, 2020). Guru harus mencari metode pembelajaran supaya siswa berpartisipasi aktif dalam proses pembelajaran (Kristiawan, 2013).

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, motivasi, 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 persekolahan, apakah itu kepala sekolah maupun peserta didik (Alhusaini dkk, 2020).

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan peneliti akan meneliti "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Lais Kabupaten Musi Banyuasin

## METODE PENELITIAN

Metode Penelitian dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif analisis. Metode deskripsi analisis adalah suatu metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu statistik hasil penelitian, tetapi tidak digunakan untuk memuat kesimpulan yang lebih luas (generalisasi) Sugiyono (2008). Populasi dalam penelitian yaitu seluruh pendidik dan tenaga kependidikan pada SMA Negeri 1 Lais yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Non PNS yang masing-masing memiliki karakteristik yang berbeda-beda dalam hal, usia, jenis kelamin, golongan kepangkatan, pendidikan, kompetensi, termasuk bentuk dan jenis kompetensi. Jumlah PNS dan Non PNS pada sekolah tersebut berdasarkan data bulan Juli 2019 sebanyak 40 Orang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu melalui angket (questionnaire) dan instrumen wawancara (interview). Perhitungan uji validitas instrumen dalam penelitian ini menggunakan rumus Product Moment dari Pearson. Analisis validitas dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 24. Uji reliabilitas menggunakan cronbach alpha. Menurut Kesumawati dan Ardianu (2017) teknik alpha (cronbach's

alpha) merupakan suatu prosedur pencarian nilai reabilitas dengan tidak membela item ke dalam dua kelompok.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan dari hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Lais ( $p = 0,000$ ) dan koefisien korelasi partial sebesar 0,953 atau koefisien diterminasinya 90,7%, dengan taraf signifikan  $\alpha = 0,05$ ,  $dk = 40 - 1 = 39$ , sehingga  $t_{tabel} = 1,685$ .

**Tabel 1. Hasil Analisis Statistik Korelasi dan Koefisien Determinasi Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,953 <sup>a</sup>	,907	,905	1,598

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kepala Sekolah

Berdasarkan hasil output dihasilkan nilai  $t_{hitung} = 19,303$  dan  $t_{tabel} = 1,685$ , berarti  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai  $H_a$  diterima yang berarti bahwa baik tidaknya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Lais, semakin baik kepemimpinan kepala sekolah akan meningkatkan kinerja guru SMA Negeri 1 Lais dan sebaliknya jika kepemimpinan kepala sekolah kurang baik, maka kinerja guru SMA Negeri 1 Lais juga akan rendah pula.

**Tabel 2. Statistik Uji T**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Beta			
1 (Constant)	19,452		5,557	,000	
Kepemimpinan Kepala Sekolah	,781	,953	19,303	,000	

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berkaita dengan uraian di atas penyebab kepemimpinan kepala sekolah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru dengan  $t_{hitung} = 19,303$  adalah kepemimpinan kepala sekolah sangat mewarnai kondisi kerja guru, kepala sekolah juga mampu membangkitkan semangat kerja yang sangat tinggi, mampu menciptakan suasana kerja yang sangat menyenangkan, aman, penuh semangat, kekeluargaan dan mampu mengembangkan staf-stafnya untuk tumbuh dalam kepemimpinannya, perkembangan mutu-mutu profesionalisme guru, dan meningkatkan mutu lulusan. Disamping berorientasi pada tugas ataupun peran, kepala sekolah mampu menjalani keharmonisan dengan para staf-stafnya, agar setiap tenaga kependidikan dapat melaksanakan tugas dengan baik, sehingga mereka tetap merasa senang melaksanakan tugasnya. Kondisi inilah yang diharapkan, karena kepala sekolah mampu mengelola proses pembelajaran di sekolah dengan baik, sehingga guru dapat melaksanakan kompetensi pedagogiknya dengan baik.

Selanjutnya berdasarkan data distribusi frekuensi angket kepemimpinan kepala sekolah dengan skor terendah 70 atau 2,5% menyatakan kemampuan evaluasi kepemimpinan kepala sekolah dalam membuat keputusan dan memecahkan masalah masi kurang optimal, hal ini disebabkan karena kepala sekolah kurang mempelajari pelaksanaan keputusan yang ada terhadap proses pengambil keputusan. Selain itu rendahnya skor kepala sekolah dalam membuat keputusan dan memecahkan masalah disebabkan karenakan kepala sekolah kurang meminta saran-saran, ide, atau pandangan secara kelompok dalam mengambil suatu keputusan untuk mengatasi masalah yang ada di sekolah. Oleh karena itu, sebaiknya kepala sekolah harus melaksanakan keputusan secara tepat agar sesuai dengan masalah yang ada di sekolah dan kepala sekolah harus mampu melibatkan bawahan secara kelompok untuk meminta pendapat saran dan ide sehingga saran-saran tersebut bisa digunakan dalam mengatasi masalah yang ada di sekolah.

Hal tersebut dapat dipahami karena sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu perilaku seseorang dengan menggunakan gaya kepemimpinan yang dirancang untuk mempengaruhi aktifitas para anggota kelompok dalam mencapai tujuan bersama dan memberi manfaat kepada individu dan organisasi. Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan, sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersifat mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan telah ditetapkan (Wahyudi, 2009).

Penelitian ini didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang diteliti oleh Syaroni (2007) yang membuktikan terdapat pengaruh yang signifikan kinerja kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja manajemen terhadap kinerja guru secara simultan.

### Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru

Dari hasil penelitian membuktikan bahwa ada pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Lais ( $p = 0,000$ ) dan koefisien korelasi partial sebesar 0,552 atau koefisien determinasinya 20,5%, dengan taraf signifikan  $\alpha = 0,05$ ,  $dk = 40 - 1 = 39$ , sehingga  $t_{\text{tabel}} = 1,685$ .

**Tabel 3. Hasil Analisis Statistik Korelasi Ganda dan Koefisien Determinasi Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,552 <sup>a</sup>	,205	,184	4,686

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

Berdasarkan hasil output dihasilkan nilai  $t_{\text{hitung}} = 3,128$  dan  $t_{\text{tabel}} = 1,685$ , berarti  $t_{\text{hitung}}$  lebih besar dari  $t_{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai  $H_a$  diterima yang berarti bahwa baik tidaknya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Lais, semakin besar reward yang diberikan maka akan meningkatkan kinerja guru SMA Negeri 1 Lais dan sebaliknya jika reward yang diberikan kecil, maka kinerja guru SMA Negeri 1 Lais akan semakin rendah pula.

**Tabel 4. Statistik Uji T**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	57,975	9,261		6,260	,000
	Kompensasi	,330	,105	,452	3,128	,003

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berkaitan dengan uraian di atas penyebab kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru dengan  $t_{\text{hitung}} = 3,128$  adalah karena kompensasi merupakan faktor utama dan sumber penghasilan bagi guru dan keluarganya, sehingga semakin layak dan memadai kompensasi yang mereka dapat maka kinerja guru semakin meningkat. Kompensasi sangat penting bagi guru maupun kepala sekolah, untuk itu dalam menentukan kompensasi perlu mendasarkan pada penilaian prestasi, tingkat pendidikan, jabatan dan masa kerja.

Selanjutnya berdasarkan data distribusi frekuensi angket kompensasi dengan skor terendah 70 atau 2,5% menyatakan responden merasa tidak senang dengan tunjangan dan gaji yang diterima selama ini karena selalu tidak tepat waktu dan responden tidak menerima tunjangan seragam guru dalam setahun. Hal ini disebabkan karena kepala sekolah masih bingung untuk membayar tunjangan tersebut, dan dikarenakan kendala dari segi belanja dan jasa. Oleh karena itu kepala sekolah diharapkan agar memberikan tunjangan dan gaji sesuai dengan waktu, dan kepala sekolah diharapkan bisa memberikan tunjangan seragam guru setiap tahunnya.

Hal tersebut dapat dipahami karena sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada pegawai secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Selanjutnya dijelaskan ada dua jenis kompensasi yaitu kompensasi finansial dan non finansial. Kompensasi finansial ada yang langsung yang berupa upah, gaji, dan insentif. Sedangkan yang tidak langsung berupa tunjangan dari fasilitas yang diberikan perusahaan kepada semua anggota organisasinya (Pangabeau, 2002).

Jelas bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja guru. Kompensasi merupakan salah satu fungsi dalam manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia harus berusaha agar organisasi/perusahaan memiliki pegawai yang bermotivasi dan berkinerja tinggi. Salah satu caranya yaitu dengan memenuhi kebutuhan-kebutuhan pegawai tersebut. Kebutuhan-kebutuhan yang dimaksud yaitu terkait dengan kompensasi.

### Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru

Dari hasil penelitian dan pengujian hipotesis secara simultan membuktikan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara simultan kepemimpinan kepala sekolah dan kompensasi terhadap kinerja guru SMA Negeri

1 Lais ( $p = 0,000$ ) dan koefisien korelasi partial sebesar 0,953 atau koefisien diterminasinya 90,7%, dengan taraf signifikan  $\alpha = 0,05$ ,  $dk = 40 - 1 = 39$ , sehingga  $f_{tabel} = 4,090$ .

**Tabel 5. Hasil Analisis Statistik Korelasi Ganda dan Koefisien Determinasi**  
Model Summary

Model R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,953 <sup>a</sup>	,907	,902

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

Berdasarkan hasil output dihasilkan nilai  $f_{hitung} = 181,407$  dan  $t_{tabel} = 4,090$ , berarti  $f_{hitung}$  lebih besar dari  $f_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai  $H_a$  diterima yang berarti bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Lais, semakin baik kepemimpinan kepala sekolah, dan reward yang diberikan akan meningkatkan kinerja guru SMA Negeri 1 Lais dan sebaliknya jika kepemimpinan kepala sekolah kurang baik, dan reward yang diberikan kurang maka kinerja guru SMA Negeri 1 Lais juga akan rendah pula.

**Tabel 6. Statistik Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	952,013	2	476,007	181,407	,000 <sup>b</sup>
Residual	97,087	37	2,624		
Total	1049,100	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

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

Selanjutnya berdasarkan data distribusi frekuensi angket kinerja guru dengan skor terendah 73 atau 2,5% menyatakan pelaksanaan pembelajaran dalam menginformasikan materi yang akan dipelajari pada pertemuan berikutnya dan memberikan tugas atau pekerjaan rumah kepada siswa kurang tersampaikan, hal ini dikarenakan kurangnya disiplin waktu dalam proses pembelajaran. Oleh karena itu, guru diharapkan lebih efektif dalam menggunakan waktu yang telah ditentukan.

Berkaita dengan uraian di atas penyebab kepemimpinan kepala sekolah dan kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru dengan  $t_{hitung} = 181,407$  adalah karena adanya kesinambungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan kompensasi terhadap kinerja guru. Hal ini sejalan dengan pencapaian hasil kinerja guru yang semakin hari semakin membaik. Kinerja yang baik akan menghasilkan kualitas pendidikan yang baik pula, sehingga akan mengeluarkan penerus-penerus bangsa yang baik pula kualitasnya dan dapat menciptakan rasa kepuasan terhadap pelanggan atau wali murid sehingga akan mendapatkan rasa loyalitas pelanggan terhadap suatu institusi. Kinerja guru yang baik tidak lepas dari beberapa faktor, diantaranya yaitu faktor kepemimpinan kepala sekolah dan kompensasi yang didapat. Semakin baik kepemimpinan kepala sekolah dan kompensasi yang diberikan, semakin baik pula kinerja guru yang dilakuka, sehingga mendapatkan output siswa yang baik pula akhirnya.

Kepemimpinan merupakan cara untuk mengarahkan dan mempengaruhi bawahan untuk tujuan tertentu (Rahmadoni, 2018). Melalui kepemimpinan kepala sekolah dan kompensasi yang diberikan tinggi maka akan meningkatkan kinerja guru. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan kompensasi berkolerasi positif terhadap kinerja guru. Baik tidaknya kepemimpinan kepala sekolah dan kompensasi yang diberikan akan berpengaruh dengan baik tidaknya kinerja guru SMA Negeri 1 Lais, semakin baik kepemimpinan kepala sekolah dan kompensasi yang diberikan akan meningkatkan kinerja guru SMA Negeri 1 Lais dan sebaliknya jika kepemimpinan kepala sekolah kurang baik, dan kompensasi yang diberikan kurang maka kinerja guru SMA Negeri 1 Lais akan rendah pula.

Dengan demikian melihat dari hasil penelitian ini maka untuk meningkatkan mutu pendidikan khususnya SMA Negeri 1 Lais diawali dari kepemimpinan kepala sekolah agar dapat meningkatkan kinerja guru yang berakibat langsung terhadap mutu pembelajaran yang pada akhirnya dapat meningkatkan prestasi peserta didik SMA Negeri 1 Lais.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan baik secara deskriptif maupun pengujian hipotesis dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut: 1) kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru pada SMA Negeri 1 Lais. Artinya, semakin maksimal kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah, maka Kinerja Guru semakin maksimal pula; 2) kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru pada SMA Negeri 1 Lais. Artinya, semakin maksimal Kompensasi

yang diterima oleh guru maka kinerja guru SMA Negeri 1 Lais akan semakin meningkat, dan 3) kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompensasi berpengaruh bersama-sama secara signifikan Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Lais secara. Kepemimpinan yang baik dan Kompensasi yang tinggi maka akan meningkatkan kinerja guru yang lebih baik.

### UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih yang sebesar-besarnya kami ucapkan kepada Kepala Sekolah SMA Negeri 1 Lais, Rektor Universitas PGRI Palembang, Direktur Program Pascasarjana Universitas PGRI Palembang dan Program Studi Manajemen Pendidikan Universitas PGRI Palembang yang telah memberikan dukungan kepada kami untuk melakukan hal yang luar biasa ini. Proyek ini didanai secara independen. Kami juga ingin berterima kasih kepada teman-teman kami di Manajemen Pendidikan yang banyak membantu kami dalam menyelesaikan proyek ini dalam jangka waktu yang terbatas.

### DAFTAR PUSTAKA

- Alhusaini, A., Kristiawan, M., & Eddy, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(3), 2166–2172. Retrieved from <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/693>
- Andriani, S., Kesumawati, N., & Kristiawan, M. (2018). The Influence of the Transformational Leadership and Work Motivation on Teachers Performance. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 7(7).
- Aprilana, E. R., Kristiawan, M., & Hafulyon, H. (2017). Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mewujudkan Pembelajaran Efektif di Madrasah Ibtidaiyyah Rahmah El Yunusiyah Diniyyah Puteri Padang Panjang. *ELEMENTARY: Islamic Teacher Journal*, 4(1).
- Asvio, N., Yamin, M., & Risnita. (2019). Influence of Leadership Style, Emotional Intelligence and Job Satisfaction toward Organizational Commitment (Survey at SMA Muhammadiyah South Sumatera). *International Journal of Scientific & Technology Research* 8 (8).
- Budiyono, Lian, B., & Fitria, H. (2020). The Influence of Principal Supervision and Organizational Climate toward Teacher's Performance. *Electronic Research Journal of Social Sciences and Humanities Vol 2: Issue II, Apr - Jun 2020*.
- Darmiati, D., Kristiawan, M., & Rohana, R. (2020). The Influence of School Leadership and Work Motivation toward Teacher's Discipline. *Journal of Social Work and Science Education*, 1(1), 32-44. Retrieved from <https://ejournal.karinosseff.org/index.php/jswse/article/view/8>
- Fitria, H., Kristiawan, M., & Rahmat, N. (2019). Upaya Meningkatkan Kompetensi Guru Melalui Pelatihan Penelitian Tindakan Kelas. *ABDIMAS UNWAHAS*, 4(1).
- Hartini, A.L. (2011). *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: LaksBang.
- Kesumawati, N. & Ariadanu, I. (2017). *Statistik Parametrik*. Palembang: NoerFikri.
- Khasanah, U., Kristiawan, M., & Tobar. (2019). The Implementation of Principals' Academic Supervision in Improving Teachers' Professionalism in the State Primary Schools. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 8(8).
- Komalasari, K., Arafat, Y., & Mulyadi, M. (2020). Principal's Management Competencies in Improving the Quality of Education. *Journal of Social Work and Science Education*, 1(2), 181-193. Retrieved from <https://ejournal.karinosseff.org/index.php/jswse/article/view/47>
- Kristiawan, M. (2013). The Implementation of Cooperative Learning in English Class of Favorite School of Secondary High School 5 Batusangkar, West Sumatera. *International Journal of Educational Administration and Policy Studies*, 5(6), 85-90.
- Kristiawan, M., & Rahmat, N. (2018). Peningkatan Profesionalisme Guru Melalui Inovasi Pembelajaran. *Jurnal Iqra': Kajian Ilmu Pendidikan*, 3(2), 373 - 390. <https://doi.org/10.25217/ji.v3i2.348>
- Murtiningsih, Kristiawan, M., & Lian, B. (2019). The Correlation Between Supervision of Headmaster and Interpersonal Communication with Work Ethos of The Teacher. *European Jurnal of Education Studies* 6(1). Retrieved from <http://dx.doi.org/10.46827/ejes.v0i0.2398>
- Pangabeian, S. M. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Rahmadoni, J. (2018). Isu Global Manajemen Pembiayaan Pendidikan di SD Indonesian Creative School Pekanbaru. *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan* 3(2), Juli-Desember 2018.

- Rahmadoni, J. (2018). Perancangan Simulasi Pembelajaran Kriptografi Klasik Menggunakan Metode Web Based Learning. *INTECOMS: Journal of Information Technology and Computer Science*, 1(1), 34-43. <https://doi.org/https://doi.org/10.31539/intecom.v1i1.160>
- Ruslan, Lian, B., & Fitria, H. (2020). The Influence of Principal's Situational Leadership and Teacher's Professionalism on Teacher's Performance. *International Journal of Progressive Sciences and Technologies (IJPSAT)*, 20(1). Retrieved from <https://ijpsat.ijsh-journals.org/index.php/ijpsat/article/view/1733>
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta
- Supardi. (2016). *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Syaroni. (2007). *Pengaruh Kinerja Kepemimpinan dan Manajemen Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Di Kabupaten Brebes*. (Tesis tidak dipublikasikan). Semarang : PPS UNNES Prod MP.
- Tilaar, H.A.R. (2004). *Paradigma Baru Pendidikan Nasional*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Wahyudi. (2009). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: Alfabet.