

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF, KOMPENSASI
KERJA, KEPUASAN KERJA GURU TERHADAP KINERJA GURU SMP
DI KECAMATAN MALLUSETASI KABUPATEN BARRU**

TESIS

**Untuk Memenuhi Syarat
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Oleh:

**ANDI MISNA MASNUR
2018.MM.1.1315**

**PROGRAM PASCASARJANA
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2021**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF, KOMPENSASI
KERJA, KEPUASAN KERJA GURU TERHADAP KINERJA GURU SMP
DI KECAMATAN MALLUSETASI KABUPATEN BARRU**

TESIS

**Untuk Memenuhi Syarat
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Oleh:

**ANDI MISNA MASNUR
2018.MM.1.1315**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
KONSENTRASI MANAJEMEN PENDIDIKAN**

**PROGRAM PASCASARJANA
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2021**

PENGESAHAN TESIS

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF, KOMPENSASI
KERJA, KEPUASAN KERJA GURU TERHADAP KINERJA GURU SMP
DI KECAMATAN MALLUSETASI KABUPATEN BARRU**

Oleh:

ANDI MISNA MASNUR

Telah dipertahankan didepan penguji
Pada tanggal 18 Mei 2020
Dinyatakan telah memenuhi syarat



Ketua,

Anggota,

DR. H. Mashur Razak, S.E.,M.M

DR. Anshar Daud, S.T.,M.M

School Of Business

Mengetahui,

**Direktur PPS
STIE NOBEL Indonesia,**

**Ketua Program Studi
Magister Manajemen,**

DR. Maryadi, S.E.,M.M

DR. Sylfia Sjarlis, S.E.,M.Si.,Ak.,CA

HALAMAN IDENTITAS
MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI

JUDUL TESIS:

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF, KOMPENSASI KERJA, KEPUASAN KERJA GURU TERHADAP KINERJA GURU SMP DI KECAMATAN MALLUSETASI KABUPATEN BARRU

Nama Mahasiswa : Andi Misna Masnur
NIM : 2018MM11315
Program Studi : Magister Manajemen
Peminatan : Manajemen Pendidikan

KOMISI PEMBIMBING:

Ketua : DR. H. Mashur Razak, S.E.,M.M
Anggota : DR. Anshar Daud, S.T.,M.M

TIM DOSEN PENGUJI:

Dosen Penguji 1 : Prof. Dr. Jeni Kamase, S.E.,M.Si
Dosen Penguji 2 : Dr. SylviaSjarlis, S.E.,M.Si.,Ak.,CA

Tanggal Ujian : 13 Maret 2021

SK Penguji Nomor : 034/SK/PPS/STIE-NI/IV/2020

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan dengan sebenar benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam Naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan sumber kutipan serta daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam Naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER MANAJEMEN) ini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, Februari 2021



ANDI MISNA MASNUR
NIM : 2018MM11315

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur dihanturkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan limpahan berkah, rahmat dan karunia-Nya sehingga Tesis dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Kompensasi Kerja, Kepuasan Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SMP Di Kecamatan Mallusetasi Kabupaten Barru”** dapat diselesaikan. Tesis ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan ini banyak kekurangan-kekurangan dalam penulisan dan pembahasannya juga menyadari bahwa penulisan ini tidak akan tersusun tanpa bantuan dan kerjasama dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini Penulis menyampaikan banyak terima kasih kepada:

1. Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar.
2. **Dr. Maryadi, S.E., M.M.** selaku Direktur Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.
3. **Dr. Sylvia Sjarlis, S.E.,M.Si.,Ak.,CA.** selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.
4. **Dr. Mashur Razak, S.E.,M.M.** selaku Ketua Komisi Pembimbing, dan **Dr. Anshar Daud, S.T.,M.M.** selaku anggota Komisi Pembimbing yang telah bersedia membimbing, menyumbangkan masukan dan saran serta kritikan untuk kesempurnaan tesis ini.

5. Keluarga yang tercinta yang senantiasa memberikan dukungan do'a, nasehat, dan motivasi yang diberikan selama kuliah sampai penulisan tesis ini sehingga dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik.
6. Bapak/Ibu Dosen, serta staf Program Pascasarjana Program Studi Manajemen STIE Nobel Indonesia Makassar, atas bantuan yang telah diberikan selama ini, kiranya akan menjadi bekal hidup dalam mengabdikan ilmu saya dikemudian hari.
7. Teman sejawat mahasiswa prodi Magister Manajemen PPs STIE Nobel Indonesia Makassar atas bantuan dan kerja samanya selama ini. Dan semua pihak yang telah membantu penulis yang tidak dapat disebutkan satu persatu, semoga senantiasa mendapatkan kebaikan dari-Nya atas bantuan yang diberikan hingga tesis ini terselesaikan dengan baik.

Penulis menyadari atas segala keterbatasan, untuk itu saran dan kritik yang membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan tesis ini dengan harapan, semoga tesis ini bermanfaat bagi pengambilan kebijakan di bidang manajemen dan pengembangan ilmu pengetahuan bagi penelitian selanjutnya. Aamiin.

Makassar, Desember 2020

Penulis

ANDI MISNA MASNUR

ABSTRAK

Andi Misna Masnur. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Kompensasi Kerja, Kepuasan Kerja Guru terhadap Kinerja Guru SMP di Kecamatan Mallusetasi Kabupaten Barru, dibimbing oleh Mashur Razak dan Anshar Daud.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis: pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif kepala sekolah, kompensasi kerja dan kepuasan kerja baik secara parsial maupun simultan kinerja guru sekolah menengah pertama di Kecamatan Mallusetasi Kabupaten Barru.

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian dilakukan pada sekolah menengah pertama di Kecamatan Mallusetasi Kabupaten Barru. Waktu penelitian dilakukan mulai bulan desember 2020 sampe dengan februari 2021. Populasi penelitian adalah guru sekolah menengah pertama di Kecamatan Mallusetasi Kabupaten Barru sebanyak 152 orang. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode sampling yakni menggunakan *proportional simple random sampling* dengan teknik *Stratified Solvin* dan diperoleh sampel sebanyak 60 orang guru.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) variabel gaya kepemimpinan partisipatif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, yang berarti ketika gaya kepemimpinan partisipatif semakin baik maka kinerja para guru di SMP di Kecamatan Mallusetasi Kabupaten Barru semakin baik pula (2) variabel kompensasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, yang berarti ketika kompensasi kerja semakin baik di terima oleh para guru maka kinerja para guru di SMP di Kecamatan Mallusetasi Kabupaten Barru semakin baik juga (3) variabel Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, yang berarti ketika kepuasan kerja semakin baik maka kinerja para guru di SMP di Kecamatan Mallusetasi Kabupaten Barru semakin baik juga (4) variabel Gaya kepemimpinan partisipatif, Kompensasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, yang berarti ketika gaya kepemimpinan partisipatif, kompensasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan semakin baik maka kinerja guru akan semakin baik juga.

Kata Kunci: *Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Kompensasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru*



ABSTRACT

Andi Misna Masnur. 2021. *The Effect of Participatory Leadership Style, Work Compensation, Teacher Job Satisfaction on Junior High School Teacher Performance in Mallusetasi District, Barru Regency, supervised by Mashur Razak and Anshar Daud.*

This study aims to determine and analyze: the influence of the principal's participatory leadership style, job compensation and job satisfaction, both partially and simultaneously, the performance of junior high school teachers in Mallusetasi District, Barru Regency.

This study approach uses quantitative research. The research was conducted at junior high schools in Mallusetasi District, Barru Regency. When the research was conducted from December 2020 to February 2021. The study population was 152 junior high school teachers in Mallusetasi District, Barru Regency. The sample selection in this study was carried out using the sampling method, namely using proportional simple random sampling with the Stratified Solvin technique and obtained a sample of 60 teachers.

The results show that (1) the participatory leadership style variable partially had a positive and significant effect on teacher performance, which means that when the participatory leadership style was getting better, the performance of the teachers in junior high schools in Mallusetasi District, Barru Regency was getting better (2) the work compensation variable was better Partial has a positive and significant effect on teacher performance, which means that when work compensation is better received by the teachers, the performance of the teachers at SMP in Mallusetasi District, Barru Regency is getting better too (3) the Job Satisfaction variable partially has a positive and significant effect on teacher performance , which means that when job satisfaction is getting better, the performance of teachers in junior high schools in Mallusetasi District, Barru Regency is getting better too (4) the variable participatory leadership style, job compensation and job satisfaction simultaneously have a positive and significant effect on teacher performance, which means when the leadership style Participatory leadership, job compensation and job satisfaction are simultaneously better, the better the teacher's performance will be.

Keywords: *Participatory Leadership Style, Work Compensation, Job Satisfaction and Teacher Performance*



DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL DALAM.....	i
PENGESAHAN TESIS.....	ii
HALAMAN IDENTITAS.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS.....	vi
ABSTRAK.....	vii
ABSTRACT.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Research Gap.....	7
1.3. Rumusan Masalah.....	20
1.4. Tujuan Penelitian.....	21
1.5. Manfaat Penelitian.....	21
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	23
2.1. Penelitian Terdahulu.....	23
2.2. Kajian Pustaka.....	28
2.2.1. Kepemimpinan Partisipatif.....	28

2.2.2. Kompensasi Kerja.....	38
2.2.3. Kepuasan Kerja.....	47
2.2.4. Kinerja Guru.....	52
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN.....	59
3.1. Kerangka Konseptual.....	59
3.2. Hipotesis Penelitian.....	61
3.3. Variabel dan Indikator Penelitian.....	61
BAB IV METODE PENELITIAN.....	64
4.1. Pendekatan Penelitian.....	64
4.2. Tempat dan Waktu Penelitian.....	64
4.3. Populasi dan Sampel.....	64
4.4. Teknik Pengumpulan Data.....	66
4.5. Instrumen Penelitian.....	67
4.6. Jenis dan Sumber Data.....	68
4.7. Metode Analisis Data.....	69
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	72
5.1. Hasil Penelitian.....	72
5.1.1. Deskripsi Objek Penelitian.....	72
5.1.2. Karakteristik Responden.....	72
5.1.3. Uji Kualitas Data.....	79
5.1.4. Pengujian Hipotesis.....	87
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	101
6.1. Kesimpulan.....	101

6.2. Implikasi.....	102
6.3. Saran.....	103
DAFTAR PUSTAKA.....	104

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
3.1. Kerangka Konseptual.....	60
3.2. Desain Analisis Data Penelitian.....	62

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1. Ringkasan Hasil Penelitian yang Mendukung	11
1.2. Ringkasan Hasil Penelitian yang tidak Mendukung.....	16
5.1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	72
5.2. Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	73
5.3. Tanggapan Responden Tentang Gaya kepemimpinan partisipatif.....	74
5.4. Tanggapan Responden Tentang kompensasi Kerja.....	75
5.5. Tanggapan Responden Tentang Kepuasan Kerja.....	76
5.6. Tanggapan Responden Tentang Kinerja Guru.....	78
5.7. Hasil Uji Validitas.....	79
5.8. Uji Reliabilitas.....	81
5.9. Hasil Pengujian Kolmogrov-Smirnov.....	82
5.10. Hasil Uji Glejser.....	83
5.11. Uji Multikolineritas.....	85
5.12. Coefficients.....	87
5.13. Annova.....	91
5.14. Model Summary.....	92
5.15. Hasil Pengujian Hipotesis.....	93

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 : SURAT IZIN PENELITIAN

LAMPIRAN 2 : KUESIONER PENELITIAN

LAMPIRAN 3 : TABULASI DATA

LAMPIRAN 4 : HASIL ANALISIS DATA

1. UJI VALIDITAS

2. UJI RELIABILITAS

3. ANALISIS DESKRIPTIF

4. ASUMSI KLASIK

1) *UJI NORMALITAS*

2) *UJI HETEROKEDASTISITAS*

3) *UJI MULTIKOLINERITAS*

5. ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

LAMPIRAN 5 : STRUKTUR ORGANISASI

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam konteks cita-cita dan tujuan pendidikan nasional yang bertumpu pada kemampuan seorang kepala sekolah dalam mengelola proses pembelajaran di sekolah yang dipimpinnya menjadi penilaian tersendiri oleh masyarakat. Diasumsikan bahwa harapan orang tua selalu berkeinginan untuk menyekolahkan setiap anaknya pada sekolah khusus atau favorit dengan turut memperhatikan kondisi para pengelola pendidikan didalamnya termasuk kepala sekolah, guru dan fasilitas belajar lainnya. Di sisi lain, kemajuan sekolah akan lebih penting bila orang memberikan peluang pada kepala sekolah, mengingat fungsi dan tanggung seorang kepala sekolah sebagai tokoh sentral pengelolaan pendidikan di sekolah, di sisi lain keberadaan kepala sekolah bertindak sebagai fasilitator dalam mengembangkan pendidikan di sekolah.

Seorang kepala sekolah mempunyai tugas sebagai pelaksana dalam mewujudkan tujuan visi dan misi sekolah melalui sejumlah kegiatan dan inovasi serta pembaruan teknologi pendidikan. Keberadaan fungsi sekolah sebagai suatu institusi pendidikan yang membutuhkan seorang kepala sekolah sebagai pemimpin dalam mengoptimalkan seluruh daya dukung dan potensi yang dimiliki semua warga sekolah yang ada didalamnya. Artinya, adanya anggapan dari masyarakat bahwa kepala sekolah bersama guru-guru masih memiliki anggapan bahwa mereka yang memberikan wajah dan profil sekolah

tersebut. Di sisi lain, seorang kepala sekolah bukan hanya bertitik tolak pada fungsi akumulator, tetapi juga pada spek konseptor manajerial seorang pemimpin, juga sebagai administrator yang memiliki tanggung jawab masing-masing dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya untuk mencapai tujuan sekolah secara efektif dan efisien.

Secara konseptual, seorang pemimpin memegang peranan penting dalam kesuksesan pelaksanaan proses pendidikan di sekolah, karena sekolah berfungsi sebagai penerus nilai-nilai luhur dan norma kehidupan bangsa yang akan diteruskan kepada generasi selanjutnya melalui proses pembelajaran yang dinamis, sehingga diperlukan adanya kerjasama dan kolaborasi yang efektif antara kepala sekolah selaku manajer, guru, siswa, orang tua siswa, komite sekolah dan masyarakat di sekitar lingkungan sekolah (Wahjosumidjo, 2011).

Keberadaan tugas dan fungsi kepemimpinan yang diemban oleh seorang kepala sekolah sangat penting sebagai motor penggerak bagi sumber daya sekolah yang ada didalam di lingkungan sekolah, terutama para dewan guru dan pegawai sekolah, sehingga dapat diasumsikan bahwa sukses tidaknya, berhasil tidaknya kegiatan yang berlangsung di sekolah sebagian besar ditentukan oleh terpenuhinya seluruh kompetensi manajerial yang dimiliki kepala sekolah. Kondisi tersebut, memberikan petunjuk dan pedoman bagi kepala sekolah untuk menyesuaikan diri dan bersedia untuk menghadapi setiap perubahan yang terjadi sesuai dengan perkembangan teknologi dan informasi di lingkungan sekolah.

Model kepemimpinan kepala sekolah sebagai salah satu komponen pendidikan yang sangat erat kaitannya antara kualitas kepala sekolah dengan berbagai aspek kegiatan yang berlangsung di sekolah, termasuk kondisi dan iklim sekolah serta sikap dan perilaku siswa yang belajar didalamnya, sehingga seorang kepala sekolah memiliki tanggung jawab secara langsung terhadap proses kegiatan belajar mengajar di sekolah, pengelolaan administrasi, pengelolaan keuangan, pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan serta menjalin hubungan dengan orang tua siswa dan masyarakat. Sebagaimana dikemukakan dalam pasal 15 Permendikbud Nomor 6 tahun 2018 tentang tugas pokok kepala sekolah, dimana kemampuan manajerial kepala sekolah yang dimiliki, harus bertanggung jawab pada aspek: (1) proses penyelenggaraan kegiatan pendidikan, (2) kegiatan administrasi sekolah, (3) adanya pembinaan guru dan pegawai yang berkaitan dengan uraian tugasnya, dan (4) pendayagunaan dan pemeliharaan sarana prasarana pendidikan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana.

Sebuah organisasi termasuk sekolah akan mencapai kesuksesan, jika memiliki pemimpin yang mempunyai kecakapan dan keterampilan dalam bidangnya, baik keterampilan teknis, keterampilan fungsional, sifat manusiawi maupun keterampilan konseptual. Sesuai dengan tujuan akhir kepemimpinan seseorang harus mampu mempengaruhi orang lain atau bawahan untuk melakukan seluruh tupoksinya melalui kinerjanya secara maksimal yang telah disepkaati bersama anggota organisasi tersebut.

Sementara itu, seorang bawahan yang setiap saat bersedia dan siap selalu melaksanakan sejumlah instruksi dan perintah dari pimpinan untuk bersama-sama mencapai tujuan organisasi.

Sikap dan perilaku kepala sekolah dalam mengelola sekolah, harus dapat memberikan spirit dan dorongan kinerja para guru melalui kerja team, kebersamaan, rasa memiliki, bersahabat, dekat dan penuh pertimbangan terhadap para rekan guru, baik perorangan maupun kelompok, sehingga perilaku instrumental melalui tugas-tugas yang diorientasikan dan secara langsung dapat dilaksanakan sesuai peranan masing-masing. Mengingat kepemimpinan sebagai ruh yang menjadi sentral sumber inspirasi dan gerak organisasi sekolah untuk mencapai tujuan sekolah. Artinya, kepala sekolah dalam kepemimpinannya dapat meningkatkan kesempatan mengadakan kegiatan pertemuan secara aktif dan efektif bersama para guru dalam situasi yang kondusif melalui komunikasi efektif secara berkesinambungan.

Implementasi konsep kepemimpinan yang beragam, akan melahirkan pula berbagai pendekatan atau teori kepemimpinan yang beragam pula, sehingga efektifitas kepemimpinan dapat diidentifikasi dari berbagai kriteria sesuai dengan konsep kepemimpinan yang dipergunakan. Sekolah sebagai suatu komunitas pendidikan terkecil yang membutuhkan seorang pemimpin untuk mendayagunakan seluruh potensi yang ada dalam sekolah. Jika proses kepemimpinan yang terjadi di lingkungan sekolah, maka seorang pemimpin kepala sekolah akan mengaplikasikan suatu gaya kepemimpinan tertentu untuk mencapai tujuan yang diinginkannya.

Salah satu fungsi sekolah adalah wadah untuk melayani jasa berupa bimbingan, pengetahuan dan keterampilan kepada siswa yang memerlukannya, sehingga sekolah atau lembaga pendidikan secara umum adalah sebuah masyarakat kecil (*mini society*) yang menjadi wahana pengemban sikap dan perilaku siswa ke arah yang lebih baik dari sebelumnya. Siswa datang untuk mendapatkan pelayanan, sementara kepala sekolah, guru dan tenaga lain adalah para tenaga profesional yang terus-menerus berinovasi memberikan pelayanan yang terbaik untuk mengajar dan mendidik siswa serta mewujudkan tujuan sekolah.

Kepala sekolah bertanggung jawab atas jalannya lembaga sekolah dan kegiatan dalam sekolah. Kepala sekolah harus berada di garda terdepan dan dapat diukur keberhasilannya. Prinsip utama dari manajemen sekolah mempunyai produk akhir yang dihasilkan yaitu manusia yang berubah, dari yang tidak tahu menjadi tahu, dari yang tidak pengalaman menjadi berpengalaman, dari yang tak bisa menjadi bisa, sehingga manajemen sekolah akan memberikan pengaruh yang kuat dalam membentuk kualitas manusia sebagai penerus estafet kepemimpinan yang akan datang.

Indikator keberhasilan sekolah tergantung pada bagaimana menerapkan teknik mengelola sumber daya manusia yang ada di sekolah untuk suatu keberhasilan yang tak terukur nilainya, yaitu pemanusiaan manusia dalam diri siswa untuk dikembangkan dan berbagai penghargaan atas prestasi para rekan guru yang melaksanakan tugas mendidik generasi penerus bangsa, sehingga ada kebersamaan dan kekompakan dalam sikap dan

perilaku dalam membimbing dan mengarahkan warga sekolah untuk bekerja sesuai dengan uraian tupoksinya.

Konsep dasar visi dan misi sekolah harus dipahami terlebih dahulu sebelum menjadi titik tolak prediksi dan sebelum disosialisasikan oleh kepala sekolah, sehingga dapat dibuat prediksi dan merancang langkah antisipasi yang tepat sasaran. Tugas dan fungsi seorang manajer kepala sekolah bertanggung jawab dengan penuh keyakinan bahwa seluruh kegiatan yang terjadi di sekolah adalah menyusun rencana dengan benar kemudian mengimplementasikan secara benar pula. Di sisi lain, kepala sekolah harus memiliki pengetahuan dan kemahiran profesional dalam tugasnya yang ditopang oleh berbagai keterampilan menggunakan filsafat pendidikan, manajerial kepala sekolah, psikologi pendidikan, antropologi dan sosiologi serta kebijakan publik.

Setiap dimensi gaya kepemimpinan dalam implementasinya dapat dibedakan atas derajat yang terendah sampai dengan derajat yang tertinggi, sehingga melahirkan beberapa model kepemimpinan, diantaranya adalah: (1) gaya kepemimpinan *Laissez Faire*, (2) gaya kepemimpinan partisipatif, (3) gaya kepemimpinan demokratis, (4) gaya kepemimpinan otokratis, dan (5) gaya kepemimpinan delegatif. Kreativitas kepemimpinan dapat terlihat atau muncul manakala para pemimpin sekolah mampu dan mau melakukan perubahan tentang cara dan metode yang mereka pergunakan untuk mengelola sekolah, sehingga kepala sekolah harus dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif sesuai dengan situasi dan kebutuhan, serta motivasi

para guru dan tenaga edukatif lainnya, sehingga seorang kepala sekolah memiliki kesempatan untuk mengembangkan sebuah sekolah hingga menjadi sebuah sekolah efektif melalui kreativitas kepemimpinan yang memadai.

1.2. Research Gap

Konsep dasar kepemimpinan kepala sekolah diuraikan oleh Wiyono dalam Gaol (2017:214) bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu aspek yang menentukan keberhasilan pendidikan di sekolah. Sejalan dengan tinjauan konsep Departemen Pendidikan Nasional RI dalam Nasution (2015:411) menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupakan suatu usaha atau teknik yang dilakukan dalam rangka mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan guru, pegawai, siswa, orang tua siswa dan semua pihak yang peduli akan pendidikan untuk bekerja atau berperan serta guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Bila dihubungkan dengan penelitian ini, bahwa kepemimpinan kepala sekolah partisipatif yang dikembangkan dalam suatu sekolah merupakan model kepemimpinan yang lebih mengutamakan tingkat partisipasi warga sekolah dan pihak lain, termasuk orang tua siswa dan komite sekolah untuk bertanggung jawab bersama dalam pencapaian tujuan pembelajaran.

Seorang kepala sekolah memiliki tugas dan tanggung jawab untuk menciptakan sekolah yang mereka pimpin menjadi semakin efektif dan berdaya guna serta kompetitif sesuai dengan perkembangan zaman, sehingga sekolah semakin bermanfaat bagi siswa, guru dan orang tua siswa serta bagi masyarakat luas penggunanya. Pada hakikatnya seorang kepala sekolah harus

memiliki kemampuan untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan dan kalau perlu memaksa orang lain agar ia menerima pengaruh itu selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu pencapaian suatu maksud atau tujuan sekolah secara maksimal.

Di sisi lain, efektivitas manajemen berbasis sekolah bilamana terealisasi seluruh tugas pokok sekolah, maka dapat menjalin tingkat partisipasi orang tua siswa, masyarakat dan pihak lain yang tinggi, melalui pemanfaatan sumber daya, sumber dana, dan sumber belajar untuk mewujudkan tujuan sekolah. Kepala sekolah harus dapat menerapkan gaya kepemimpinannya yang efektif sesuai dengan situasi dan kebutuhan, serta motivasi para guru dan pegawai yang lain.

Tingkat kompensasi kerja yang selama ini diterima oleh guru selama menjalankan tugasnya merupakan motivasi kerja dalam mengoptimalkan unjuk kerja yang diperlihatkan melalui ketuntasan menyelesaikan materi ajar sesuai dengan tuntutan kurikulum mata pelajaran tersebut, sehingga kompensasi kerja turut menentukan tinggi rendahnya kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya. Di sisi lain, tingkat kepuasan kerja dapat pula mempengaruhi kinerja seorang guru dalam menjalankan tupoksinya, karena guru yang memiliki kepuasan kerja di lingkungan sekolah maka dapat diasumsikan kinerjanya juga maksimal, begitu pula sebaliknya jika seorang guru kurang puas dalam situasi dan kondisi lingkungan kerjanya, maka diasumsikan pula kinerjanya juga kurang maksimal.

Kenyataan menunjukkan bahwa para kepala sekolah SMP yang ada dalam lingkup Kecamatan Mallusetasi Kabupaten Barru didalam mengelola sekolahnya telah menerapkan berbagai gaya kepemimpinan dengan karakter dan pendekatan manajerial yang dilakukan untuk mewujudkan tujuan visi dan misi sekolah yang dipimpinnya. Beragam gaya kepemimpinan partisipatif oleh kepala sekolah yang diperagakan tersebut, menunjukkan dampak atau pengaruh secara langsung maupun tidak langsung pada komunitas sekolah yang ada didalamnya, terutama guru dan siswa sebagai komponen yang turut menentukan keberhasilan tercapainya tujuan visi dan misi sekolah. Ada beberapa fenomena yang terjadi dari implementasi gaya kepemimpinan partisipatif kepala sekolah terhadap manajemen sekolah yang dilakoninya, antara lain : (1) kepala sekolah dalam menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif belum maksimal dilakukan terhadap warga sekolah, masih kurangnya pelibatan dalam berbagai kegiatan sekolah dari warga sekolah, hanya sebagian atau orang tertentu saja yang dilibatkan dalam mengelola dan melaksanakan kegiatan yang berkaitan dengan proses pembelajaran, sehingga sebagian guru mengerjakan tugasnya apa adanya yang tersebar pada SMP yang ada di Kecamatan Mallusetasi Kabupaten Barru, (2) terindikasi bahwa gaya kepemimpinan partisipatif kepala sekolah memberi dampak yang cukup signifikan dalam mewarnai manajemen sekolah secara komprhenesif yang diterima oleh warga sekolah, terutama guru, staf dan siswa. Jika gaya kepemimpinan partisipatif yang diterapkan kepala sekolah dapat memberi dampak yang positif dalam menumbuhkembangkan inovasi dan kreatifitas

guru, staf dan siswa, maka manajemen sekolah yang diterimanya telah berhasil melalui indikator tercapainya visi dan misi sekolah, baik jangka pendek maupun jangka panjang. Begitu pula sebaliknya, jika tingkat penerimaan warga sekolah tentang gaya kepemimpinan partisipatif kepala sekolah kurang baik, maka kesuksesan bersama untuk mewujudkan tujuan sekolah juga terkendala, (3) masih adanya kepala sekolah yang kurang memahami tentang keunggulan dan kelemahan gaya kepemimpinan partisipatif tersebut, sehingga kepala sekolah masih merasa bagus dan baik dalam memimpin sekolah, (4) jenis dan bentuk kompensasi yang diterima oleh guru masih kurang memuaskan, bahkan masih ditemukan sebagian besar guru tidak menerima kompensasi yang ideal sesuai hasil kinerja yang telah dicapainya, baik kompensasi dalam bentuk uang insentif maupun honor kepanitiaan dalam suatu kegiatan ekstrakurikuler dan intrakurikuler, (5) tingkat kepuasan kerja guru-guru dalam menjalankan tugas pokoknya, masih rendah. Masih ditemukan guru mencari pekerjaan atau penambahan penghasilan di luar jam mengajar di sekolah, sehingga turut mempengaruhi kinerja guru yang bersangkutan, di sisi lain lingkungan kerja yang ada di sekolah juga turut menentukan tingkat kepuasan kerja guru tersebut, dan (6) belum maksimalnya pemetaan kinerja guru dalam mengelola proses pembelajaran, sehingga diperlukan kepemimpinan sekolah, tingkat kepuasan kerja yang maksimal serta derajat kompensasi kerja yang diterima oleh guru setelah menuntaskan kewajibannya dalam mengajar pada SMP di Kecamatan Mallusetasi Kabupaten Barru.

Merujuk pada hasil olahan data penelitian terdahulu, maka dapat dikemukakan ringkasan hasil penelitian yang relevan atau tidak relevan dengan penelitian, dapat dilihat pada Tabel 1 dan Tabel 2 berikut ini.

Tabel 1.1. Ringkasan Hasil Penelitian yang Mendukung

Peneliti	Teknik Analisis Kuantitatif	Item Pengukuran	Hasil Penelitian
Aprijon (2017)	Regresi ganda	- Kompensasi - Kinerja guru	Ada hubungan yang kuat antara variabel kompensasi terhadap kinerja guru SLTA diKecamatan Bangkinang.
Syarif Hidayat, A. Rahman Lubis, M. Shabri Abd. Majid (2019)	Regresi Ganda	- Gaya kepemimpina n - Kompensasi - Kepuasan kerja - Kinerja karyawan	Gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan kompensasi terdapat pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan kompensasi terdapat pengaruh terhadap kinerja

			karyawan
Lukiyana1, Detri Sonata Tualaka (2016)	Regresi ganda	<ul style="list-style-type: none"> - Kompensasi - Fasilitas kerja - Disiplin kerja - Kinerja guru 	<p>Kompensasi terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Variabel fasilitas kerja terdapat pengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja guru. Variabel disiplin kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Variabel kompensasi, fasilitas kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru</p>
Astri Yatnasari (2018).	Analisis SEM	<ul style="list-style-type: none"> - Pelatihan - Kepuasan kerja - Kompensasi - Kinerja 	<p>(1) pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (2) kompensasi</p>

			<p>berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja,</p> <p>(3) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja,</p> <p>(4) pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening</p> <p>(5) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.</p>
Luis Aparicio Guterres, Wayan	Regresi ganda	<ul style="list-style-type: none"> - Gaya kepemimpinan - Motivasi 	<p>Besarnya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru 0,571.</p> <p>Besarnya pengaruh</p>

Gede Supartha (2016)		- Kinerja	motivasi yang secara langsung terhadap kinerja karyawan adalah 0,313. Besarnya pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara bersama-sama sebesar 73,5 persen
Yus Darmin1, Idris Azis dan H. Saharuddin Kaseng (2015)	Regresi ganda	- Gaya kepemimpinan - Motivasi kerja - Lingkungan kerja - Kinerja pegawai	Gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Palu.
Syafuruddin, Rahayu Puji Suci (2019)	Regresi ganda	- Gaya kepemimpinan - Motivasi kerja - Disiplin	Gaya kepemimpinan dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, baik secara simultan maupun parsial. Disiplin memiliki pengaruh dominan

			dibandingkan dengan gaya kepemimpinan.
Arif Rahman Hakim dan M. Yahya (2012)	Regresi ganda	<ul style="list-style-type: none"> - Gaya kepemimpinan - Motivasi kerja - Kompensasi - Kinerja guru 	(1). Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja guru SMA PPMI ASSALAM Surakarta Tahun Pelajaran 2011/2012, (2) Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja guru (3) Kompensasi berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja guru (4) Gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja guru.
Rinduan Zain, Anaas Tri Ridlo	Regresi ganda	<ul style="list-style-type: none"> - Kompensasi - Komitmen - Kepuasan 	Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja dosen karena dimediasi oleh

Dina Yuliana (2017)		kerja - Kinerja dosen	komitmen organisasi. Sedangkan kepuasan kerja benar-benar secara linier berpengaruh terhadap kinerja dosen.
---------------------------	--	--------------------------	--

Tabell.2. Ringkasan Hasil Penelitian yang tidak Mendukung

Peneliti	Teknik Analisis Kuantitatif	Item Pengukuran	Hasil Penelitian
Rachmad Hidayat (2013)	Analisis SEM	- Kepemimpinan - Kepuasan kerja - Komunikasi organisasional - Kinerja guru	(1) Tidak terdapat pengaruh langsung positif yang signifikan dari kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. (2) Terdapat pengaruh langsung dan positif yang signifikan dari komunikasi organisasional terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional.

			<p>(3) Terdapat pengaruh langsung dan positif yang signifikan dari kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional.</p> <p>(4) Terdapat pengaruh tidak langsung dan positif yang signifikan dari kepemimpinan terhadap komitmen organisasional dengan intervensi komunikasi organisasional.</p> <p>(5) Tidak terdapat pengaruh tidak langsung dan positif yang signifikan dari kepemimpinan terhadap komitmen organisasional dengan intervensi kepuasan kerja.</p>
--	--	--	--

Isnaeni Sumiarsih (2017)	Regresi Ganda	<ul style="list-style-type: none"> - Kepemimpinan partisipatif - Psychological - Empowerment - Learning organization - Kinerja 	<p>Kepemimpinan partisipatif tidak berpengaruh terhadap kinerja, kepemimpinan partisipatif tidak berpengaruh terhadap psychological empowerment, psychological empowerment berpengaruh positif terhadap kinerja, learning organization berpengaruh terhadap kinerja, learning organization berpengaruh terhadap psychological empowerment.</p>
Andi Afrizal (2015)	Analisis SEM	<ul style="list-style-type: none"> - Gaya kepemimpinan partisipatif - Motivasi kerja - Kepuasan kerja - Kinerja 	<p>(1) Gaya kepemimpinan secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja, (2) Gaya kepemimpinan partisipatif secara parsial tidak</p>

			<p>memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja,</p> <p>(3) Gaya kepemimpinan secara simultan tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan Kerja,</p> <p>(4) Gaya kepemimpinan secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, (5) Kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.</p>
<p>Pribadi Darmawan Insan (2015)</p>	<p>Regresi ganda</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Lingkungan kerja - Budaya organisasi - Gaya kepemimpinan partisipatif - Kompensasi - Kinerja 	<p>Lingkungan kerja, kompensasi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian keperawatan RSUD Tugurejo Semarang, sedangkan gaya kepemimpinan partisipatif tidak</p>

		karyawan	berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
--	--	----------	--

Berdasarkan kondisi tersebut, maka ingin diteliti dan dikaji secara mendalam dengan judul penelitian: Pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif kepala sekolah, kompensasi kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja guru sekolah menengah pertama di Kecamatan Mallusetasi Kabupaten Barru.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut, maka rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif kepala sekolah terhadap kinerja guru sekolah menengah pertama di Kecamatan Mallusetasi Kabupaten Barru?
2. Apakah terdapat pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja guru sekolah menengah pertama di Kecamatan Mallusetasi Kabupaten Barru?
3. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru sekolah menengah pertama di Kecamatan Mallusetasi Kabupaten Barru?
4. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif kepala sekolah, kompensasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja guru sekolah menengah pertama di Kecamatan Mallusetasi Kabupaten Barru?

1.4. Tujuan Penelitian

Mengacu pada rumusan masalah penelitian tersebut, maka tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif kepala sekolah terhadap kinerja guru sekolah menengah pertama di Kecamatan Mallusetasi Kabupaten Barru.
2. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja guru sekolah menengah pertama di Kecamatan Mallusetasi Kabupaten Barru.
3. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru sekolah menengah pertama di Kecamatan Mallusetasi Kabupaten Barru.
4. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif kepala sekolah, kompensasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja guru sekolah menengah pertama di Kecamatan Mallusetasi Kabupaten Barru.

1.5. Manfaat Penelitian

Mengacu pada latar belakang, rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi pemerintah Kabupaten Barru menjadi bahan pertimbangan dalam pengambilan kebijakan pendidikan dalam meningkatkan kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru sekolah menengah pertama di Kecamatan Mallusetasi Kabupaten Barru.

2. Bagi Dinas Pendidikan Kabupaten Barru menjadi masukan dalam melakukan pemetaan kompetensi dan kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru SMP di Kecamatan Mallusetasi Kabupaten Barru.
3. Bagi kepala sekolah menjadi bahan informasi dalam peningkatan kinerja guru melalui gaya kepemimpinan partisipatif yang diterapkannya.
4. Bagi guru, staf dan siswa SMP yang ada dalam lingkup Kecamatan Mallusetasi Kabupaten Barru menjadi data pendukung dan indikator dalam meningkatkan kinerjanya melalui gaya kepemimpinan partisipatif kepala sekolah.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Pertama, Aprijon (2017) pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru SLTA di Kecamatan Bangkinang. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 352 orang guru SLTA yang berstatus PNS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang kuat antara variabel kompensasi terhadap kinerja guru SLTA di Kecamatan Bangkinang. Secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel kompensasi terhadap kinerja guru. Adapun besarnya koefisien determinasinya sebesar 0,521, artinya ada kontribusi variabel bebas terhadap perubahan variabel terikat sebesar 52,1 persen.

Kedua, Syarif Hidayat, A. Rahman Lubis, M. Shabri Abd. Majid (2019) pengaruh gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT Dunia Barusa Banda Aceh. Penelitian ini dilakukan terhadap semua karyawan sebanyak 170 orang. Hasil pengujian menunjukkan bahwa dimensi gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, begitu pula kepuasan kerja ada pengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, gaya kepemimpinan secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, kerjasama tim secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan

melalui kepuasan kerja karyawan dan kompensasi secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan

Ketiga, Lukiyana¹, Detri Sonata Tualaka (2016) pengaruh kompensasi dan fasilitas kerja terhadap kinerja guru dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada TK Misi Bagi Bangsa Se Jakarta. Jumlah populasi responden yang diteliti sebanyak 60 orang yang bertindak sebagai sampel penelitian, sehingga menggunakan metode sensus. Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t dan uji F baik secara parsial maupun simultan, selanjutnya dihitung koefisien determinasi. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kompensasi ada pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Fasilitas kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja. Kompensasi dan fasilitas kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Variabel fasilitas kerja memiliki pengaruh yang negative tidak signifikan terhadap kinerja guru. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Variabel kompensasi, fasilitas kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Intervensi kompensasi terhadap kinerja guru dapat menambah kekuatan dari pengaruh Kompensasi terhadap kinerja guru dengan melalui disiplin kerja. Intervensi fasilitas kerja terhadap kinerja guru dapat menambah kekuatan dari pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru dengan melalui disiplin kerja.

Keempat, Astri Yatnasari (2018). Pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja guru SMK Swasta di Gadingrejo melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Jumlah populasi pada penelitian ini adalah 187 responden. Analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, dan analisis model struktural menggunakan SEM (Structural Equation Modeling). Hasil dari penelitian ini tidak mendukung beberapa hipotesis yang diajukan yaitu pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan hipotesis lain yang mendukung yaitu (1) pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja, (2) begitu pula variabel kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (3) variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja, (4) variabel pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening atau antaradan (5) variabel kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening atau antara.

Kelima, Luis Aparicio Guterres, Wayan Gede Supartha (2016) pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Penelitian ini dilakukan di Sekolah Menengah Umum Negeri 02 Baucau-Timor Leste. Menggunakan sampel sebanyak 58 orang guru, data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner dan interview. Data yang telah terkumpul dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif dan analisis

regresi berganda. Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi didapat kesimpulan, terdapat pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru. Sedangkan besarnya pengaruh motivasi secara langsung terhadap kinerja karyawan sebesar 0,313. Begitu pula terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru sebesar 73,5 persen.

Keenam, Yus Darmin¹, Idris Azis dan H. Saharuddin Kaseng (2015) pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Palu. Gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Palu.

Ketujuh, Syafruddin, Rahayu Puji Suci (2019) pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin terhadap motivasi kerja pegawai di Kecamatan Wawonii Tengah Kabupaten Konawe. Teknik sampel adalah sensus, yakni 27 orang Pegawai Kecamatan Wawonii Tengah Kabupaten Konawe Kepulauan. Setelah dilakukan analisis regresi berganda, maka diperoleh hasil bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, baik secara simultan maupun parsial. Disiplin memiliki pengaruh dominan dibandingkan dengan gaya kepemimpinan.

Kedelapan, Arif Rahman Hakim dan M. Yahya (2012) Analisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja (Studi Kasus di SMA PPMI Assalam Surakarta, kesimpulannya: (1). Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja guru

dapat diterima. (2) Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja guru dapat diterima. (3) Kompensasi berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja guru dapat diterima. (4) Gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja guru SMA PPMI ASSALAM Surakarta Tahun Pelajaran 2011/2012, dapat diterima.

Kesembilan, Rinduan Zain, Anaas Tri Ridlo Dina Yuliana (2017) Penelitian kuantitatif dengan model studi korelasi ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh hubungan dan besar kontribusi variabel kompensasi dan kepuasan kerja terhadap variabel kinerja dosen ketika dikontrol dengan variabel komitmen organisasi dengan mendasarkan pada teori dua faktor. Hasil perbandingan antara koefisien korelasi bivariat ($X_1 =$ kompensasi dan $Y =$ kinerja dosen) dan koefisien korelasi parsial ($X_1 =$ kompensasi, $Z =$ komitmen organisasi dan $Y =$ kinerja dosen) menunjukkan bahwa $r_{yx1} > r_{yx1z}$ yaitu $0.317 > 0.268$. Artinya, kompensasi berpengaruh terhadap kinerja dosen karena dimediasi oleh komitmen organisasi. Hasil regresi membuktikan nilai $\beta_1 = 0.153$ dan $\beta_2 = 0.383$, dimana kontribusi kompensasi dan komitmen organisasi mampu meningkatkan kinerja dosen sebesar 54%. Sedangkan pada variabel kepuasan kerja diperoleh hasil korelasi bivariat ($X_2 =$ kepuasan kerja dengan $Y =$ kinerja dosen) signifikan yaitu $0.001 < \alpha 0.05$, sedangkan hasil korelasi parsial ($X_2 =$ kepuasan kerja, $Z =$ komitmen organisasi, dan $Y =$ kinerja dosen) tidak signifikan karena angka signifikan $0.086 > \alpha 0.05$, sehingga kepuasan kerja benar-benar secara linier

berpengaruh terhadap kinerja dosen. Hasil regresi membuktikan nilai koefisien regresi kepuasan kerja (β) sebesar 0.267, dimana kontribusi kepuasan kerja mampu meningkatkan kinerja dosen sebesar 27 persen.

2.2. Kajian Pustaka

2.2.1. Kepemimpinan Partisipatif

1. Hakikat Kepemimpinan

Kata kepemimpinan merupakan terjemahan dari kata *leadership* yang berasal dari kata leader. Tinjauan dari sudut pandang etimologi, istilah kepemimpinan berasal dari kata dasar pimpin, artinya membimbing atau tuntun dari kata dasar pimpin lahir kata kerja memimpin yang artinya membimbing dan menuntun (Machali, 2012:32). Sedangkan menurut Thaha (2013), pengkajian terhadap pengertian kepemimpinan (termasuk dalam bidang pendidikan) ada dua kata kunci, yaitu (a) kepemimpinan sebagai ilmu atau seni dalam mempengaruhi dan menggerakkan orang untuk mencapai tujuan yang diinginkan, dan (b) untuk mempengaruhi dan menggerakkan tersebut, maka seorang pemimpin harus mempunyai sifat: menghargai perbedaan, menghormati perbedaan, dan selanjutnya berusaha membangun kekuatan.

Ringkasan Soetopo (2010) dalam konklusinya memberikan batasan definisi kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi, mengarahkan, dan mengoordinasikan segala kegiatan organisasi atau

kelompok untuk mencapai tujuan organisasi dan kelompok. Sedangkan Robbins (2010) memberikan definisi kepemimpinan sebagai kemampuan mempengaruhi suatu individu atau kelompok ke arah pencapaian tujuan. Sejalan dengan pendapat Suprihatiningrum (2012: 275) bahwa kepemimpinan pendidikan secara umum adalah kemampuan dan kesiapan yang dimiliki seseorang untuk memengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan, dan memaksa orang lain agar dapat menerima pengaruh dari orang lain. Kepemimpinan pendidikan berperan sangat penting dalam rangka mengarahkan tujuan dan menggerakkan organisasi pendidikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Sedangkan Machali (2014: 292) berpendapat bahwa kepemimpinan pendidikan adalah segenap kegiatan dalam usaha memengaruhi personal di lingkungan pendidikan pada situasi tertentu agar mereka melalui usaha kerja sama, mau bekerja dengan penuh tanggung jawab, dan ikhlas demi tercapainya tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

Ada beberapa pengertian kepemimpinan kepala sekolah, diantaranya menurut Carudin (2011) yang menekankan bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupakan seorang guru yang memiliki kemampuan dalam memimpin segala sumber daya yang ada pada sekolah, sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama. Pendapat yang sama diungkapkan oleh Gusti (2012:6), bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupakan

kemampuan untuk mengkoordinasikan dan menggerakkan segala sumber (terutama guru, dan tenaga kependidikan) yang ada pada suatu lembaga sekolah, untuk dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan seorang guru yang menjabat sebagai kepala dalam suatu sekolah, untuk dapat mengorganisasikan dan mengarahkan segala sumber daya yang ada demi tercapainya tujuan pendidikan yang diharapkan.

Ruang lingkup pembahasan mengenai pemimpin dan kepemimpinan, secara umum dapat menjelaskan bagaimana menjadi pemimpin yang baik melalui gaya dan tipe kepemimpinan yang disesuaikan dengan kondisi lingkungan dan berbagai persyaratan yang harus dipenuhi dan dimiliki oleh seorang pemimpin yang efektif dalam suatu organisasi termasuk sekolah. Meskipun diakui bahwa masih tetap sulit untuk menerapkan keseluruhan dari persyaratan kepemimpinan tersebut untuk dapat menarik dan mempengaruhi bawahan untuk bersama-sama mengambil peran dan tanggung jawab dalam mencapai tujuan organisasi sesuai yang direncanakan.

Kepemimpinan mempunyai berbagai fungsi antara lain, menyajikan berbagai hal yang berkaitan dengan permasalahan dalam kepemimpinan dan memberikan pengaruh dalam menggunakan berbagai pendekatan dalam hubungannya dengan pemecahan aneka macam persoalan yang mungkin timbul dalam ekologi kepemimpinan.

Kepemimpinan sebagai salah satu cabang ilmu pengetahuan, yang mempunyai peran penting dalam rangka proses administrasi. Hal ini didasarkan kepada pemikiran bahwa peran seorang pemimpin merupakan implementasi atau penjabaran dari fungsi kepemimpinan. Fungsi kepemimpinan merupakan salah satu di antara peran administrator dalam rangka mempengaruhi orang lain atau para bawahan agar mau dengan senang hati untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kepala sekolah sebagai pemimpin lembaga pendidikan harus mampu melakukan manajemen kepemimpinannya dengan baik. Banyak faktor yang turut menentukan keberhasilan dan kesuksesan seorang kepala sekolah dalam kepemimpinannya di sekolah, sehingga kepala sekolah harus mampu menjaga dan menjalin kerjasama yang baik dan tetap harmonis dengan para guru, siswa dan orang tua siswa serta komite sekolah, begitu pula dengan latar belakang dan kompetensi yang dimiliki kepala sekolah harus mampu dikembangkan bersama bawahan, termasuk kemampuan dalam memotivasi guru dan pegawai untuk berprestasi, memiliki sifat kedewasaan dan keleluasaan dalam hubungan sosial dengan sikap-sikap hubungan manusiawi melalui komunikasi yang efektif.

Keberhasilan tugas dan fungsi kepemimpinan kepala sekolah dengan baik apabila kepala sekolah memahami akan tugas yang harus dilaksanakannya. Kepala sekolah akan tampak dalam proses di mana

dia mampu mengarahkan, membimbing, mempengaruhi dan atau menguasai pikiran-pikiran, perasaan-perasaan atau tingkah laku orang lain. Untuk keberhasilan dalam pencapaian tujuan sekolah diperlukan kepemimpinan kepala sekolah yang profesional, mampu memahami akan tugas dan kewajibannya sebagai seorang pemimpin, serta melaksanakan peranannya sebagai seorang pemimpin. Di sisi lain, kepala sekolah harus memiliki dan menguasai keterampilan dalam menjalin hubungan kerjasama yang baik dengan bawahan, sehingga terciptanya suasana kerja yang membuat bawahan merasa aman, tentram, dan memiliki suatu kebebasan dalam mengembangkan gagasannya dalam rangka menunaikan tugas yang diberikan kepadanya.

2. Kepemimpinan Partisipatif

Seorang kepala sekolah yang menerapkan kepemimpinan partisipatif dalam menjalankan pengelolaan manajemen sekolahnya, sangat membantu untuk mewujudkan visi dan misi sekolah yang bersangkutan. Kepemimpinan partisipatif sebagai model yang menyediakan peluang seluasluasnya dan sebaik mungkin kepada bawahan untuk berpartisipasi dalam setiap kegiatan yang menguntungkan kelompok dan individu yang di pimpinnya. Artinya, seorang bawahan merasa dilibatkan dalam pemecahan masalah dan pembuatan kebijakan maka bawahan akan merasa bertanggung jawab apa yang terjadi dalam suatu organisasi sehingga bawahan akan

semaksimal mungkin dalam menjalankan tugasnya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan bersama.

Gaya kepemimpinan partisipatif seorang kepala sekolah yaitu seorang pemimpin dan pengikut atau bawahannya saling tukar menukar ide dalam pemecahan masalah dan pembuatan keputusan. Dalam hal ini komunikasi dua arah ditingkatkan dan peranan seorang pemimpin adalah secara aktif mendengarkan. Tanggung jawab dan pemecahan masalah dan pembuatan keputusan sebagian besar berada pada pihak bawahan. Dalam arti bahwa kepala sekolah sudah sewajarnya karena bawahan telah memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas.

Tiap-tiap dimensi gaya kepemimpinan (baik pola perilaku tugas maupun pola perilaku tenggang rasa) dalam aplikasinya dapat dibedakan atas derajat yang terendah sampai dengan derajat yang tertinggi. Oleh karena perbedaan derajat pola perilaku tugas dan pola perilaku tenggang rasa dalam proses kepemimpinan melahirkan gaya kepemimpinan dengan karakteristik yang berbeda antara yang satu dengan lain.

Gaya kepemimpinan partisipatif ditandai dengan pola perilaku tugas rendah dan pola perilaku tenggang rasa tinggi. Kepala sekolah yang melakukan gaya kepemimpinan partisipatif benar-benar memperhatikan kesejahteraan guru dan karyawan, dan berupaya untuk mengembangkan potensi mereka agar dapat mencapai pertumbuhan

secara maksimal, baik pertumbuhan pribadi (*personal growth*) maupun pertumbuhan jabatan (*professional growth*). Kepala sekolah lebih banyak melakukan delegasi kekuasaan, dan menyerahkan kepada guru dan karyawan untuk mengorganisir sendiri pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya. Dalam hal ini, kepala sekolah lebih banyak bersikap sebagai pembimbing daripada sebagai atasan. Hubungan antara kepala sekolah dengan guru dan karyawan terjalin secara harmonis, sehingga sampai pada batas-batas tertentu hampir tidak terdapat jarak antara kepala sekolah dengan guru dan karyawan.

Aplikasi gaya kepemimpinan partisipatif dalam proses kepemimpinan di sekolah menciptakan iklim organisasi sekolah yang sehat dan menyenangkan. Hal ini mendorong timbulnya partisipasi aktif dari guru dan karyawan, sehingga tanggung jawab yang timbul tidak bersifat “seharusnya” melainkan bersifat “sukakarela”. Dengan kata lain, gaya kepemimpinan partisipatif menyebabkan tingkat kinerja yang tinggi bagi guru dan pegawai dalam menjalankan manajemen berbasis sekolah.

Tinjauan konsep dasar kepemimpinan partisipatif oleh Wahjosumidjo (2011:449-450), bahwa ciri gaya kepemimpinan partisipatif kepala sekolah, yaitu kontrol atas pemecahan masalah dan pengambilan keputusan antara pimpinan dan bawahan seimbang. Suryana (2013: 15) mengemukakan bahwa kepemimpinan memiliki

pengertian sebagai kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin tentang bagaimana menjalankan kepemimpinannya sehingga bawahan dapat bergerak sesuai dengan yang diinginkan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya. Sedangkan pendapat Syamsuri (2014: 5) bahwa partisipatif kepala sekolah dalam hal ini meliputi cara pemimpin memberi perintah, petunjuk pada bawahan, cara pemimpin melibatkan diri dengan bawahan dalam hubungan pribadi maupun kelompok, cara pemimpin ikut berpartisipasi dengan bawahan, dan cara pemimpin mendorong guru untuk berprestasi.

Uraian pendapat Harsey dan Blanchard (dalam Soegito, 2010:53-54) tentang arti *participating* merupakan gaya kepemimpinan yang memiliki ciri-ciri tinggi hubungan dan rendah tugas, dimana pemimpin dan bawahan saling memberikan gagasan, pemimpin dan bawahan bersama-sama membuat keputusan. Artinya, gaya kepemimpinan partisipatif lebih menekankan pada tingginya dukungan dalam pembuatan keputusan dan kebijakan tetapi sedikit pengarahan. Gaya pemimpin yang tinggi dukungan dan rendah pengarahan dirujuk sebagai partisipatif, karena posisi kontrol atas pemecahan masalah dan pembuatan keputusan dipegang secara bergantian.

Sejalan dengan pendapat Soegito (2010: 100), pendekatan perilaku terhadap kepemimpinan juga memberikan rekomendasi

bahwa gaya kepemimpinan partisipatif merupakan gaya kepemimpinan yang berkualitas. Karena gaya kepemimpinan ini lebih memperhatikan komunikasi antara pimpinan dan bawahan, partisipatif dalam pengambilan keputusan dan penghargaan hak-hak seseorang. Lebih lanjut dijelaskan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif merupakan gaya kepemimpinan yang berkualitas karena gaya ini lebih memperhatikan komunikasi antara pimpinan dan bawahan, partisipatif dalam pengambilan keputusan dan penghargaan hak-hak seseorang. Dengan gaya berperilaku tersebut kepala sekolah bisa mengembangkan dan mempertahankan hubungan dengan guru secara berkualitas.

3. Manfaat Potensial dari Kepemimpinan Partisipasi

Empat manfaat potensial dari kepemimpinan partisipatif akan dibahas berikut (Yulk, 2010: 101-102).

- a. Kualitas keputusan. Melibatkan orang lain dalam pengambilan keputusan cenderung meningkatkan kualitas keputusan ketika partisipan memiliki informasi dan pengetahuan yang tidak dimiliki atasannya dan bersedia bekerja sama dalam menemukan solusi yang baik untuk masalah yang dihadapi. Hal ini sejalan dengan apa yang dikatakan oleh Fidler (2002:52) yang menyatakan bahwa komunikasi dan partisipasi setiap personel di sekolah dapat meningkatkan kualitas pengambilan keputusan yang akan berujung pada pencapaian tujuan sekolah.

- b. Penerimaan keputusan. Orang yang memiliki pengaruh yang dapat dipertimbangkan dalam proses pengambilan keputusan cenderung berpersepsi bahwa keputusan yang diambil adalah keputusan orang tersebut. Perasaan memiliki ini dapat meningkatkan motivasi orang tersebut untuk mengimplementasikannya dengan baik.
- c. Kepuasan terhadap proses keputusan. Penelitian yang dilakukan pada procedural justice oleh Earley & Lind, Lind & Tyler dalam Yulk (2010:102) menemukan bahwa manusia cenderung merasa diperlakukan dengan hormat apabila diberi kesempatan untuk menyatakan pendapat dan pilihan mengenai keputusan yang akan mempengaruhinya, dan manusia tersebut akan menjadi lebih puas dengan proses pengambilan keputusan yang dilakukan.
- d. Pengembangan Keterampilan Partisipan. Pengalaman membantu membuat keputusan yang kompleks dapat mengembangkan keahlian dan keyakinan diri partisipan. Besarnya manfaat ini diperoleh tergantung atas besarnya keterlibatan partisipan dalam proses diagnosa sumber masalah, menghasilkan solusi yang memungkinkan, mengevaluasi solusi yang ada untuk mencari solusi terbaik, dan merencanakan cara implementasinya. Partisipan yang terlibat dalam keseluruhan proses belajar lebih banyak dibanding partisipan yang hanya memiliki kontribusi di satu aspek saja. Oleh karena itu diperlukan kerjasama antar sesama partisipan.

2.2.2. Kompensasi Kerja

1. Pengertian

Berbagai tinjauan tentang pengertian kompensasi, maka diuraikan beberapa pendapat tentang kompensasi tersebut. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima guru sebagai balas jasa atas kerja mereka yang diberikan oleh organisasi atau sekolah yang dapat bersifat finansial maupun nonfinansial, pada periode yang tetap Fais Satrianegara (2013:96). Sejalan dengan pendapat (Danang Sunyoto, 2013:153) bahwa kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh guru sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang dan lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain. Artinya, bagi sekolah, kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan gurunya. Pengalaman menunjukkan bahwa kompensasi yang tidak memadai dapat menunjukkan prestasi kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja guru, bahkan dapat menyebabkan guru yang potensial keluar dari sekolah.

Pendapat Armstrong dalam Yamoah (2013:58) mendefinisikan sistem penghargaan yang terdiri dari kebijakan, proses, prosedur, dan praktik terpadu organisasi untuk memberi penghargaan kepada pegawai sesuai dengan kontribusi, keterampilan, kompetensi dan nilai

pasar mereka. Kompensasi dapat diartikan sebagai proses administrasi pemberian gaji atau upah. Gaji yaitu upah kerja yang dibayar pada waktu yang tetap. Gaji juga bisa didefinisikan sebagai balas jasa yang diterima pekerja dalam bentuk uang berdasarkan waktu tertentu. Sedangkan upah adalah uang yang dibayarkan sebagai pembalas jasa atau sebagai pembalas tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu. Kompensasi sangat penting bagi guru karena kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi mereka dan keluarganya. Tingkat penghasilan yang didapatkan sangat berpengaruh dalam menentukan standar kehidupan. Kompensasi yang diberikan kepada guru juga sangat berpengaruh pada kepuasan kerja, motivasi kerja, serta hasil kerja (Henry Simamora, 2001:48).

2. Tujuan pemberian kompensasi

Pemberian kompensasi dalam suatu sekolah, jelas mengandung tujuan-tujuan positif, sebagai bagian dari manajemen SDM, pemberian kompensasi bertujuan untuk:

a. Memperoleh guru yang memenuhi persyaratan.

Salah satu cara organisasi untuk memperoleh guru yang memenuhi persyaratan (*qualified*) dapat dilakukan dengan pemberian sistem kompensasi. Sistem kompensasi yang baik merupakan faktor penarik masuknya guru *qualified*.

b. Mempertahankan guru yang ada

Sistem kompensasi yang kurang baik dengan iklim usaha yang kompetitif dapat menyulitkan organisasi/sekolah dalam mempertahankan guru yang kualified.

c. Menjamin keadilan yang ada

Pemberian kompensasi yang baik juga bertujuan untuk menjamin keadilan. Dalam arti, sekolah memberikan imbalan yang sepadan untuk hasil karya atau prestasi kerja yang diberikan pada sekolah.

d. Menghargai perilaku yang diinginkan

Besar kecilnya pemberian kompensasi juga menunjukkan penghargaan sekolah terhadap perilaku guru yang diinginkan. Bilaguru berperilaku sesuai dengan harapan sekolah, maka penilaian kinerja yang diberikan akan lebih baik daripada guru yang berperilaku kurang sesuai dengan harapan sekolah. Penilaian nilai kinerja yang baik diiringi dengan pemberian nilai kinerja yang baik dapat meningkatkan kesadaran guru bahwa perilaku dinilai dan dihargai sehingga guru akan selalu berusaha memperbaiki perilakunya.

e. Mengendalikan biaya-biaya

Dalam jangka pendek, pemberian kompensasi pada guru yang berprestasi akan memperbesar biaya. Namun secara jangka panjang, kerja guru yang lebih efektif dan efisien akibat pemberian kompesasi yang baik dapat mengendalikan biaya-biaya yang tidak perlu. Organisasi/sekolah sering kali mengeluarkan biaya-biaya

yang tidak perlu akibat rendahnya produktivitas atau kurang efektif dan efisiensi kerja guru. Sering kali biaya yang tidak perlu ini besarnya melebihi biaya tetap. Pemberian kompesasi yang baik diharapkan dapat mendorong guru untuk lebih efisien dan efektif dalam bekerja.

f. Memenuhi peraturan-peraturan legal

Kompensasi juga bertujuan untuk memenuhi peraturan-peraturan legal seperti Upah Minimum Rata-rata (UMR), Ketentuan Lembur, Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek), Asuransi Tenaga Kerja (Astek) dan fasilitas lainnya.

g. Pemenuhan kebutuhan ekonomi

Guru menerima kompensasi berupa upah, gaji atau bentuk lainnya adalah untuk dapat memenuhi kebutuhannya sehari-hari atau dengan kata lain kebutuhan ekonominya. Dengan adanya kepastian menerima upah ataupun gaji tersebut secara priodik berarti adanya jaminan "*economic security*" beserta keluarga menjadi tanggungannya (Fais Satrianegara, 2013:103)

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi

a. Faktor Intern Organisasi

Faktor intern organisasi, meliputi: (1) Dana Organisasi, dimana kemampuan organisasi untuk dapat melaksanakan kompensasi baik berupa finansial maupun nonfinansial amat tergantung kepada dana yang terhimpun untuk keperluan

tersebut, dan (2) Serikat Guru, dimana guru yang tergabung dalam suatu serikat karyawan (guru) dapat juga mempengaruhi pelaksanaan ataupun penetapan kompensasi dalam sekolah.

b. Faktor Pribadi Guru

Faktor pribadi guru, meliputi: (1). Produktifitas kerja dipengaruhi oleh prestasi kerja. Prestasi kerja merupakan faktor yang diperhitungkan dalam penetapan kompensasi. Pengaruh ini memungkinkan karyawan pada posisi dan jabatan yang sama mendapatkan kompensasi yang berbeda. Pemberian kompensasi ini dimaksud untuk meningkatkan produktifitas kerja guru, (2) Posisi dan jabatan berbeda berimplikasi pada perbedaan besarnya kompensasi. Posisi dan jabatan seseorang dalam organisasi menunjukkan keberadaan dan tanggung jawabnya dalam hierarki organisasi, semakin tinggi posisi dan jabatan seseorang dalam organisasi, semakin besar tanggung jawabnya, maka semakin tinggi pula kompensasi yang diterimanya. Hal tersebut berlaku sebaliknya, (3) Pendidikan dan pengalaman juga merupakan faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi. Guru yang lebih berpengalaman dan berpendidikan lebih tinggi akan mendapat kompensasi yang lebih besar dari guru yang kurang pengalaman atau lebih rendah tingkat pendidikannya. Pertimbangan faktor ini merupakan wujud penghargaan sekolah pada keprofesionalan seseorang.

Pertimbangan juga ini dapat memacu guru untuk meningkatkan pengetahuannya, dan (4) Jenis dan sifat pekerjaan. Besarnya kompensasi guru yang bekerja di lapangan berbeda dengan pekerjaan yang bekerja dalam ruangan, demikian juga kompensasi untuk pekerjaan klerikal akan berbeda dengan pekerjaan administratif. Begitu pula halnya dengan pekerjaan manajemen berbeda dengan pekerjaan teknis. Pemberian kompensasi yang berbeda ini selain karena pertimbangan profesionalisme pegawai juga karena besarnya resiko dan tanggung jawab yang dipikul oleh pegawai yang bersangkutan. Sebagai contoh, di kebanyakan organisasi/sekolah pegawai yang bertugas di lapangan biasanya mendapatkan kompensasi diantaranya 2-3 kali lipat dari pekerjaan di dalam ruangan atau kantor. Besarnya kompensasi sejalan dengan besarnya resiko dan tanggung jawab yang di pikulnya.

c. Faktor Ekstern

Faktor ekstern meliputi: (1) Penawaran dan permintaan kerja yang mengacu pada hukum ekonomi pasar bebas, kondisi di mana pegawai (*supply*) tenaga kerja lebih dari permintaan (*demand*) akan menyebabkan rendahnya kompensasi yang diberikan. Sebaiknya bila kondisi pasar kerja menunjukkan besarnya jumlah permintaan tenaga kerja sementara penawaran hanya sedikit, maka kompensasi yang diberikan akan besar.

Besarnya nilai kompensasi yang ditawarkan suatu organisasi merupakan daya tarik calon

pegawai untuk memasuki organisasi tersebut. Namun dalam keadaan dimana jumlah tenaga kerja lebih besar dari lapangan kerja yang tersedia, besarnya kompensasi sedikit banyak menjadi terabaikan, (2) Biaya hidup, artinya besarnya kompensasi terutama upah/gaji harus disesuaikan dengan besarnya biaya hidup (*cost of living*). Yang dimaksud biaya hidup disini adalah biaya hidup minimal. Paling tidak kompensasi yang di berikan harus sama dengan atau di atas biaya hidup minimal. Jika kompensasi yang diberikan lebih rendah dari biaya hidup minimal, maka yang terjadi adalah proses pemiskinan bangsa, (3) Kebijakan pemerintah berupaya melindungi rakyatnya dari kesewenang-wenangan dan keadilan. Dalam kaitannya dengan kompensasi, pemerintah menentukan upah minimum, jam kerja/hari, untuk pria dan wanita, pada batas umur tertentu. Dengan peraturan tersebut pemerintah menjamin berlangsungnya proses pemakmuran bangsa hingga dapat mencegah praktek-praktek organisasi yang dapat memiskinkan bangsa, (4) Kondisi perekonomian nasional dimana kompensasi yang diterima oleh guru di negara-negara maju jauh lebih besar dari yang diterima dari negara-negara berkembang atau negara miskin. Besarnya rata-rata kompensasi

yang diberikan oleh sekolah dalam suatu Negara mencerminkan kondisi perekonomian negara tersebut dan penghargaan Negara terhadap sumber daya manusianya (Fais Satrianegara, 2013:109-112)

4. Aspek Kompensasi

Menurut Yamoah (2013: 60), aspek kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Imbalan kerja

Menurut Becker & Gerhart dalam Yamoah (2013: 60) Imbalan kerja adalah hadiah langsung yang diberikan kepada seorang atau kelompok pegawai sebagai bagian dari keanggotaan organisasi. Imbalan kerja termasuk jaminan keamanan, jaminan kesehatan seperti imbalan saat sakit, jaminan pendidikan, imbalan hari libur, imbalan liburan dan ketidakhadiran.

Menurut Storey dalam Yamoah (2013: 60) keuntungan dari imbalan kerja untuk organisasi adalah untuk membantu organisasi untuk menarik dan mempertahankan pegawai yang memiliki kinerja yang baik. Organisasi dapat mempertahankan karyawan yang memiliki kinerja yang baik karena pegawai akan termotivasi dan memiliki komitmen terhadap organisasi.

2. Kompensasi dasar

Menurut Boxal dalam Yamoah (2013: 60), kompensasi dasar yang seorang pegawai menerima adalah disebut gaji pokok. Oleh karena itu, gaji pokok adalah tingkat standar gaji tidak memiliki apapun penambahan dibuat untuk itu. Banyak organisasi menggunakan kategori gaji pokok seperti per jam dan gaji. Kategori ini diidentifikasi sesuai dengan cara membayar didistribusikan dan sifat dari pekerjaan. Pegawai yang dibayar per jam menerima apa yang disebut upah. Upah ini dihitung pada jumlah waktu bekerja. Pegawai yang dibayar secara konsisten dari periode ke periode seperti setiap tahun, mingguan atau bulanan menerima apa yang disebut sebagai gaji.

3. Imbalan Non Keuangan

Imbalan yang berfokus pada kebutuhan orang untuk berbagai tingkat untuk prestasi, pengakuan, tanggung jawab, pengaruh dan pertumbuhan pribadi. Menurut Armstrong dalam Yamoah (2013: 60), imbalan non-keuangan yang tidak melibatkan pembayaran langsung dan sering timbul dari pekerjaan itu sendiri, misalnya, prestasi, otonomi, dan pengakuan, ruang lingkup untuk menggunakan dan mengembangkan keterampilan, pelatihan, peluang pengembangan karir dan kepemimpinan yang berkualitas tinggi. Selain imbalan diberikan kepada pegawai, organisasi atau instansi juga harus berkonsentrasi pada aspek non moneter.

Pegawai harus diberikan ruang untuk mengekspresikan pandangan mereka.

2.2.3. Kepuasan Kerja

1. Pengertian

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional seorang karyawan dalam memandang pekerjaannya. Keadaan emosional ini dapat berupa keadaan emosional yang menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan. Menurut Luthans (2006: 243): kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Sedangkan menurut Robbins (2006: 22), kepuasan kerja adalah suatu sikap yang dimiliki pekerja mengenai pekerjaan mereka. Hal ini dihasilkan dari persepsi mereka mengenai pekerjaan.

Dapat dikatakan kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap kinerjanya (Handoko, 2013: 193). Guru dengan kinerja yang berkualitas sangat dibutuhkan oleh sekolah dalam rangka meningkatkan kualitas proses pembelajaran, agar kinerja guru berkualitas, guru sebaiknya mendapatkan kepuasan dalam bekerja.

Tinjauan Yulk (2012:1) tentang kepuasan kerja mendefinisikan sebagai cara seorang pekerja merasakan pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaan yang didasarkan atas aspek-aspek pekerjaannya

bermacam-macam. Sedangkan menurut Gibson (2011: 150) bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap positif dan juga bisa negative yang dimiliki individu terhadap berbagai segi pekerjaan, tempat kerja dan pengaruh dengan teman sekerja. Hal ini dihasilkan dari intrinsic dan ekstrinsik dan persepsi mereka terhadap pekerjaannya.

Dengan demikian kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan salah satu sikap kerja guru yang perlu diciptakan di sekolah agar guru dapat bekerja dengan moral yang tinggi, disiplin, semangat, berdedikasi dan menghayati profesinya. Guru-guru yang merasa puas terhadap lembaganya akan berdampak kepada kelancaran kegiatan proses pembelajaran di sekolah dalam rangka pencapaian tujuan visi dan misi sekolah.

2. Dimensi Kepuasan Kerja

Istilah kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) menurut Robbin (2011:139) sebagai perwujudan sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Tinjauan Greenberg dan Baron dalam Wibowo, (2010:501) yang mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka. Sedangkan teori kepuasan kerja *two-factor theory*, (Wibowo, 2010: 503) bahwa teori dua faktor merupakan teori kepuasan kerja yang menganjurkan bahwa *satisfaction* (kepuasan)

dan *dissatisfaction* (ketidakpuasan) merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda, yaitu *motivators* dan *hygiene factors*.

Dalam konsep teori *two-factor theory*, ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi di sekitar pekerjaan, seperti kondisi kerja, pengupahan, keamanan, kualitas pengawasan, dan hubungan dengan orang lain, dan bukannya dengan pekerjaan itu sendiri. Artinya, faktor ini mencegah reaksi negatif, maka dinamakan sebagai *hygiene* atau *maintenance factors*. Sebaliknya, kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung dari padanya, seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan, karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi maka dinamakan *motivators*.

Tinjauan konsep kepuasan kerja dari value theory, (Wibowo, 2010:510) bahwa kepuasan kerja terjadi pada suatu tingkatan bahwa hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan. Artinya, semakin banyak orang menerima hasil maka akan semakin puas, dan sebaliknya. Konsep ini memfokuskan pada hasil mana pun yang menilai orang tanpa memperhatikan siapa mereka. Salah satu kunci menuju kepuasan dalam pendekatan ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dan diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan, semakin rendah kepuasan orang. Menekankan pada

nilai-nilai, konsep ini menganjurkan bahwa kepuasan kerja dapat diperoleh dari banyak faktor, oleh karena itu cara yang efektif untuk memuaskan pekerja adalah dengan menemukan apa yang mereka inginkan dan apabila mungkin memberikannya.

3. Indikator Kepuasan Kerja

Ada beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kepasan kerja, antara lain indikator menurut *Minnesota Satisfaction Quertionare* (John W.Nestrom dan Davis Keith, 2014) adalah:

- (1) kebebasan memanfaatkan waktu luang,
- (2) kebebasan bekerja secara mandiri,
- (3) kebebasan berganti-ganti pekerjaan dari waktu ke waktu,
- (4) kebebasan bergaul,
- (5) gaya kepemimpinan atasan langsung,
- (6) kompetensi pengawas,
- (7) tugas yang diterima,
- (8) kesempatan bertindak terhadap orang lain,
- (9) kesiapan kerja,
- (10) kebebasan memerintah,
- (11) kebebasan memanfaatkan kemampuan,
- (12) kebebasan menerapkan peraturan yang berlaku,
- (13) gaji yang diterima,
- (14) kesempatan mengembangkan karier,

- (15) kebebasan mengambil keputusan,
- (16) kesempatan menggunakan metode kerja,
- (17) kondisi kerja yang mendukung,
- (18) kerja sama,
- (19) penghargaan terhadap prestasi, dan
- (20) perasaan pekerja terhadap prestasinya.

Dalam implementasinya, indikator-indikator kepuasan kerja dapat juga dibatasi, seperti yang dilakukan oleh Usman (2011) dibatasi pada gaji, tunjangan pensiun, jabatan, pekerjaan menantang, rumah dinas, kendaraan dinas, pelayanan kesehatan, jaminan pendidikan, hiburan, prestasi, penghargaan, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, pimpinan dan keamanan. Uno (2013) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru meliputi kondisi organisasi sekolah, kondisi pekerjaan, gaji/insentif, supervisi kepala sekolah, hubungan guru dengan guru dan karyawan, serta promosi jabatan.

2.2.4. Kinerja Guru

1. Pengertian

Menurut Suwantodan Priansa (2011: 196), mendefinisikan kinerja sebagai hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya. Kinerja berasal dari pengertian *performance*, adapula yang memberikan pengertian *performance*

sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis sekolah, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya (Wibowo, 2013:7). Kinerja adalah tingkat keberhasilan yang dinyatakan dengan fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja. Kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya selama periode tertentu sesuai standar dan kriteria yang telah ditetapkan untuk pekerjaan tersebut (Muhammad Ilyas Ismail, 2013:67)

Kinerja guru merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang guru dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya selama periode tertentu sesuai standar. Kinerja seorang guru tidak dapat terlepas dari kompetensi yang melekat dan harus dikuasai. Kompetensi guru merupakan bagian penting yang dapat menentukan tingkat kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang pengajar yang merupakan hasil kerja dan dapat diperlihatkan melalui

suatu kualitas hasil kerja dan dapat diperlihatkan melalui suatu kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kecepatan dan komunikasi yang baik (Abd. Rahman Getteng, 2012:9).

2. Aspek-Aspek Kinerja Guru

Menilai kinerja guru dapat dilihat pada aspek: penguasaan *content knowledge*, *behavioral skill* dan *human relation skill*. Menurut Michael yang dikutip oleh Supardi dalam bukunya *Kinerja Guru* bahwa aspek yang dilihat dalam kinerja individu (termasuk guru), yaitu: *quality of work*, *promptness*, *initiative*, *capability* dan *communication*.

Aspek-aspek yang dapat dinilai dari kinerja seorang guru dalam sekolah, meliputi (Supardi, 2014:54):

- a. Kemampuan teknik, yaitu kemampuan yang menggunakan pengetahuan, metode, teknik dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang telah diperoleh.
- b. Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas organisasi dan penyesuaian bidang gerak dari unit-unit operasional.
- c. Kemampuan hubungan interpersonal, yaitu kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain, dan membawa guru melakukan negoisasi.

Kinerja guru yang efektif dan efisien akan menghasilkan sumber daya manusia yang tangguh, yaitu lulusan yang berdaya guna dan berhasil guna sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, Kinerja guru dalam proses pembelajaran perlu ditingkatkan sebagai upaya mengembangkan kegiatan yang ada menjadi lebih baik, yang berdasarkan kemampuan bukan kepada asal-usul keturunan atau warisan, juga menjunjung tinggi kualitas, inisiatif dan kreativitas, kerja keras dan produktivitas.

3. Dimensi Kinerja Guru

Ada beberapa indikator yang dapat digunakan dalam mengukur kinerja guru, antara lain konsep Suryosubroto (2011:7) yaitu tahapan tugas guru dalam proses belajar mengajar dapat dikelompokkan ke dalam 3 kegiatan, yaitu menyusun program pengajaran, melaksanakan pengajaran serta melaksanakan evaluasi belajar.

1. Perencanaan Program Kegiatan Pembelajaran

Tahap perencanaan dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru yaitu, menyusun program tahunan (PROTA), program semester (PROMES), penyusunan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP). Penyusunan program pembelajaran dapat dibedakan menjadi program tahunan dan program semester. Program tahunan merupakan rencana pembelajaran yang disusun untuk setiap mata pelajaran yang

berlangsung selama satu tahun ajaran pada setiap mata pelajaran dan kelas tertentu yang disusun menjadi bahan ajar. Pembelajaran berkenaan dengan kegiatan bagaimana guru melaksanakan pembelajaran serta bagaimana siswa belajar. Kegiatan pembelajaran ini merupakan suatu kegiatan yang disadari dan direncanakan. Suatu kegiatan yang direncanakan atau kegiatan berencana menyangkut tiga hal, yaitu perencanaan, pelaksanaan dari perencanaan dan evaluasi. Demikian juga halnya dengan pembelajaran. Setiap guru semestinya melakukan persiapan pembelajaran sebelum memasuki suatu proses pembelajaran (Avisha, 2017). Persiapan pembelajaran pada hakekatnya merupakan perencanaan pembelajaran jangka pendek untuk memperkirakan atau memproyeksikan tentang apa yang akan dilakukan. Dengan demikian, perencanaan pembelajaran merupakan upaya untuk memperkirakan dan memproyeksikan tindakan yang akan dilakukan dalam kegiatan pembelajaran.

2. Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran

Dalam pelaksanaan kegiatan pembelajaran terbagi menjadi 3 tahap yaitu, pra kegiatan sebelum masuk pada pelaksanaannya guru harus menyiapkan bahan ajar, menyiapkan RPP, menyiapkan media dan metode. Pelaksanaan kegiatan, pada pelaksanaan kegiatan pembelajaran guru memberikan motivasi saat membuka pelajaran, mengawali pembelajaran dengan mengaitkan materi sebelumnya, kemudian menyampaikan materi yang telah dipersiapkan,

memberikan contoh untuk memperjelas materi pokok, menggunakan media sesuai tujuan pembelajaran, guru juga dapat menggunakan sumber belajar sesuai kebutuhan peserta didik dan memberikan kesempatan kepada peserta didik menanyakan materi pokok yang belum jelas. Pasca kegiatan, sebelum menutup kegiatan pembelajaran guru memberikan kesimpulan diakhir pelajaran dan menginformasikan materi pelajaran selanjutnya. Kegiatan pembelajaran di kelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan memulai pembelajaran, mengelola pembelajaran dan mengakhiri pembelajaran.

3. Evaluasi/ Penilaian Pembelajaran

Evaluasi hasil belajar dilaksanakan, terlebih dahulu disusun perencanaan yang baik dan matang. Adapun tahapan evaluasi pembelajaran, yaitu: a) Perencanaan. Dalam tahap perencanaan hal-hal yang dilakukan mencakup: perumusan tujuan evaluasi, penetapan aspek-aspek yang akan diukur menetapkan instrumen dalam bentuk tes dan merencanakan waktu evaluasi b) Menyiapkan instrumen. Bentuk instrumen dapat berbentuk tes secara tertulis (tes tulis), secara lisan (tes lisan) dan dengan tes perbuatan. Dalam melaksanakan tes tulis, soal-soal tes dituangkan dalam bentuk tertulis dengan jawaban tes juga tertulis. Selanjutnya dalam pelaksanaan tes lisan soal tes diajukan secara lisan dan dan dijawab secara lisan pula. Adapun tes perbuatan dilaksanakan dengan

pemberian perintah atau tugas yang harus dilaksanakan oleh peserta didik untuk mengukur taraf kompetensi yang bersifat keterampilan.

c) Melaksanakan Penilaian. Setelah melaksanakan tes evaluasi pada peserta didik guru melakukan penilaian terhadap hasil tes evaluasi.

d) Mengolah hasil. Mengolah hasil/data berarti ingin memberikan nilai atau makna terhadap data yang sudah dikumpulkan. Dalam pengolahan data biasanya sering digunakan analisis statistik digunakan jika ada data kuantitatif, yaitu data-data yang berbentuk angka-angka, sedangkan data kualitatif, yaitu data yang berbentuk kata-kata, tidak dapat diolah dengan statistik, maka data tersebut harus diubah terlebih dahulu menjadi data kuantitatif e)

Mengadministrasikan hasil evaluasi. Tahap akhir dari prosedur evaluasi adalah mengadministrasikan hasil evaluasi peserta didik dalam bentuk raport. Salah satu penggunaan hasil evaluasi adalah laporan. Laporan dimaksud untuk memberikan *feedback* kepada semua pihak yang terlibat dalam pembelajaran, baik secara langsung maupun tidak langsung, dengan demikian guru dapat menggunakan hasil evaluasi untuk membantu pemahaman peserta didik menjadi lebih baik (Ma'mun Zahrudin, 2016). Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan yang telah dilakukan. Adapun kegiatan dalam melaksanakan penilaian hasil belajar yaitu,

merencanakan dan melaksanakan penilaian, mengelola dan memeriksa hasil penilaian serta melaporkan hasil penilaian.

BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1. Kerangka Konseptual

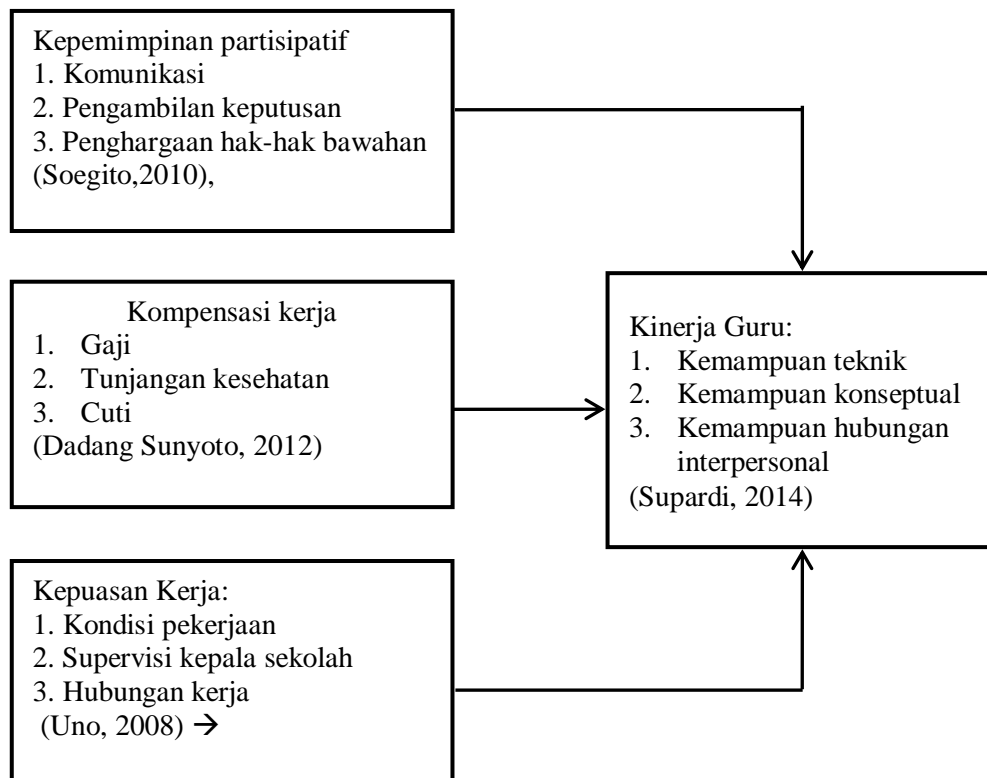
Konsep dasar Soegito (2010: 100) gaya kepemimpinan partisipatif merupakan gaya kepemimpinan yang berkualitas karena gaya ini lebih memperhatikan komunikasi antara pimpinan dan bawahan, partisipatif dalam pengambilan keputusan dan penghargaan hak-hak seseorang. Dengan gaya berperilaku tersebut kepala sekolah bisa mengembangkan dan mempertahankan hubungan dengan guru secara berkualitas.

Kompensasi sebagai bentuk keseluruhan balas jasa yang diterima oleh guru sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang dan lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain (Danang Sunyoto, 2013:153).

Tinjauan kepuasan kerja oleh Uno (2013) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru meliputi kondisi organisasi sekolah, kondisi pekerjaan, gaji/insentif, supervisi kepala sekolah, hubungan guru dengan guru dan karyawan, serta promosi jabatan. Sedangkan kinerja guru dapat diukur melalui konsep Supardi, 2014:54): Kemampuan teknik, (2) Kemampuan konseptual, dan (3) Kemampuan hubungan interpersonal.

Adapun kerangka konsep hubungan antara variabel gaya kepemimpinan partisipatif kepala sekolah, kompensasi kerja guru dan kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru sekolah menengah pertama di

Kecamatan Mallusetasi Kabupaten Barru, dapat dilihat pada gambar 3.1. berikut ini.



Gambar 3.1 Kerangka Konseptual

Keterangan:

X1 : Kepemimpinan partisipatif

X2 : Kompensasi kerja

X3 : Kepuasan kerja

Y : Kinerja guru

3.2. Hipotesis Penelitian

Mengacu pada rumusan masalah, kajian pustaka serta kerangka pikir konseptual penelitian yang telah dijelaskan tersebut maka rumusan hipotesis penelitian sebagai berikut:

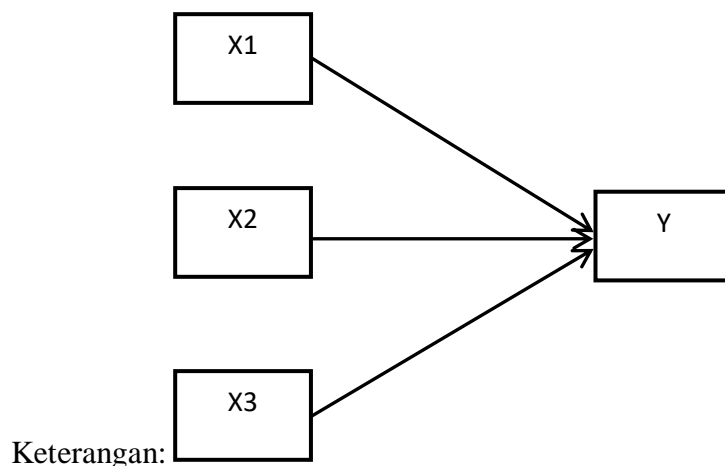
1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel gaya kepemimpinan partisipatif kepala sekolah terhadap kinerja guru sekolah menengah pertama di Kecamatan Mallusetasi Kabupaten Barru.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kompensasi kerja terhadap kinerja guru sekolah menengah pertama di Kecamatan Mallusetasi Kabupaten Barru.
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja guru sekolah menengah pertama di Kecamatan Mallusetasi Kabupaten Barru.
4. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel gaya kepemimpinan partisipatif kepala sekolah, kompensasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja guru sekolah menengah pertama di Kecamatan Mallusetasi Kabupaten Barru.

3.3. Variabel dan indikator Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, kerangka konseptual dan hipotesis penelitian, maka ada dua jenis variabel penelitian ini, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Untuk variabel bebas terdiri atas: (1) Kepemimpinan partisipatif kepala sekolah (X_1), (2) Kompensasi kerja (X_2) dan (3)

3. Kepuasan kerja (X_3), sedangkan variabel terikat yaitu kinerja guru (Y) pada 1. sekolah menengah pertama di Kecamatan Mallusetasi Kabupaten Barru.

Adapun desain analisis data penelitian antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) dalam penelitian dapat dilihat pada gambar 2. berikut ini :



X1 : Kepemimpinan partisipatif

X2 : Kompensasi kerja

X3 : Kepuasan kerja

Y : Kinerja guru

Gambar 3.2. Desain analisis data penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual penelitian, maka indikator penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan partisipatif adalah tipe kepemimpinan yang dilakukan kepala sekolah dengan melibatkan para guru dan pegawai sekolah dalam berbagai kegiatan yang berkaitan dengan uraian tugas pokok dan fungsi masing-masing guru dan pegawai tersebut. Indikator yang digunakan

adalah: (1) komunikasi antara pimpinan dan bawahan, (2) partisipatif dalam pengambilan keputusan dan (3) penghargaan hak-hak seseorang.

2. Kompensasi kerja guru adalah segala bentuk imbalan baik dalam bentuk uang maupun tunjangan lainnya yang telah diperoleh baik dari pemerinath maupun dari pihak sekolah dan sumber dana lainnya sebagai hasil kerja yang telah dilakukannya. Indikator yang digunakan adalah: (1) gaji, (2) tunjangan kesehatan, dan (3) cuti.
3. Kepuasan kerja guru adalah adanya tingkat penerimaan sikap dan perilaku guru secara ikhlas dalam menjalankan tugas mengajar baik di kelas maupun di luar kelas. Indikator yang digunakan adalah: (1) kondisi pekerjaan, (2) supervisi kepala sekolah, dan (3) hubungan kerja.
4. Kinerja guru adalah hasil kerja yang telah diperlihatkan oleh guru sesuai dengan uraian tugas pokok dan fungsinya dalam proses belajar mengajar di sekolah. Indikator yang digunakana adalah (1) kemampaun teknik, (2) kemampuan konseptual, dan (3) Kemampuan hubungan interpersonal.

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang difokuskan pada kajian fenomena objektif untuk dikaji secara kuantitatif (Musfiqon, 2012). Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuisioner, kemudian analisis data dilakukan secara kuantitatif menggunakan SPSS versi 20. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian *ex post facto* yaitu dimana peneliti berusaha menentukan penyebab kejadian peristiwa pengaruh dan yang mempengaruhi telah terjadi dan diteliti oleh peneliti dalam tinjauan ke belakang (Sugiyono, 2016).

4.2. Tempat dan Waktu Penelitian

Adapun tempat atau wilayah penelitian adalah seluruh SMP sebanyak 5 buah yang ada di Kecamatan Mallusetasi Kabupaten Barru Provinsi Sulawesi Selatan. Sedangkan waktu penelitian direncanakan pada bulan Juli 2020 sampai dengan bulan Agustus 2020.

4.3. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010:61), sedangkan Bungin (2011:109) menyebutkan bahwa populasi

penelitian dapat diartikan sebagai keseluruhan dari obyek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup dan sebagainya, sehingga obyek-obyek ini dapat menjadi sumber data penelitian.

Adapun populasi penelitian ini adalah seluruh guru-guru yang mengajar pada sekolah menengah pertama di Kecamatan Mallusetasi Kabupaten Barru sebanyak 152 orang yang tersebar pada 5 SMP tersebut. Sampel adalah sebagian dari populasi yang terpilih dan mewakili populasi tersebut (Yusuf, A.M., 2019 :150). Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan teknik *probability sampling* dengan menggunakan *proportional simple random sampling*. Teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono 2013: 63-64).

Besarnya sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan rumus Slovin dengan pertimbangan bahwa populasi relatif homogen sehingga tidak terlalu diperlukan untuk distratifikasi. Selain itu, penggunaan rumus ini akan menghasilkan jumlah sampel yang relatif lebih besar dibanding beberapa rumus lain, sehingga karakteristik dari populasi akan lebih terwakili.

Rumus selengkapnya sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2n}$$

dimana:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan yang masih ditolerir atau diinginkan misalnya 2% (Budi Koestorodan Basrowi 2006: 250)

Populasi 152 guru dan tingkat signifikansi 0,1 (10%) maka besarnya sampel pada penelitian ini adalah:

$$n = \frac{152}{1 + (152 \times 0.1^2)}$$

$$n = \frac{152}{2.52}$$

$$n = 60$$

jadi jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 orang.

4.4. Teknik Pengumpulan Data

Berdasarkan pada jenis penelitian kuantitatif ini, maka teknik pengumpulan data penelitian menggunakan instrument kuesioner dalam bentuk pernyataan dan pertanyaan dengan memakai skala Likert. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2016:199). Instrumen kuesioner ini digunakan untuk mengumpulkan data variabel gaya kepemimpinan partisipatif kepala sekolah (X_1), kompensasi kerja (X_2), kepuasan kerja (X_3) dan kinerja guru (Y) sekolah menengah pertama di Kecamatan Mallusetasi Kabupaten Barru.

4.5. Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas dan Reabilitas

Kesimpulan penelitian yang berupa jawaban permasalahan penelitian, dibuat berdasarkan hasil proses pengujian data yang meliputi: pemilihan, pengumpulan dan analisis data. Oleh karena itu, kesimpulan tergantung pada kualitas data yang dianalisis dan instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Dua alat untuk mengukur kualitas data yaitu uji validitas dan uji realibilitas.

1) Uji validitas

Validitas adalah ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihansuatu instrumen. Menurut Sugiyono, 2016: 173) bahwa instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data yang valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen yang reliable adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama, sehingga instrument kuesioner ini harus diuji validitas dan reliabilitas sebelum diedarkan kepada responden. Pengujian validitas instrumen dilakukan dengan menggunakan rumus *Pearson Product Moment* kriterianya: butir instrumen valid jika signifikansi (*p-value*) lebih kecil dari alpha 0,05 (*p-value* < 0,05).

2) Uji reliabilitas

Suatu instrumen dapat dikatakan andl (reliabel) bila alat ukur tersebut mengarah pada keajegan atau konsisten, dimana tingkat reliabilitasnya memperlihatkan sejauh mana alat ukur dapat diandalkan dan dipercaya sehingga hasil pengukuran tetap konsisten jika dilakukan pengukuran berulang-ulang terhadap gejala yang sama, dengan alat ukur yang sama pula. Suatu instrumen dikatakan andal, bila memiliki koefisien keandalan atau reliabilitas sebesar 0.60 atau lebih (Tiro dan Sukarna, 2012). Sedangkan Nasution (2010:77), menjelaskan bahwa suatu alat pengukur dikatakan reliabel bila alat itu dala mengukur suatu gejala pada waktu yang berlainan senantiasa menunjukkan hasil yang sama. Jadi alat yang reliabel secara konsisten memberi hasil ukuran yang sama.

4.6. Jenis dan Sumber Data

Ada dua jenis data dalam penelitian ini yaitu data sekunder dan data primer. Jenis data primer diperoleh dari hasil instrument kuesioner dari kepala sekolah dan guru-guru tersebut. Sedangkan data sekunder berupa data-data profil kepala sekolah dan guru-guru yang pada sekolah menengah pertama di Kecamatan Mallusetasi Kabupaten Barru.

Adapun sumber data penelitian diperoleh dari responden itu sendiri, yaitu kepala sekolah dan guru-guru dan data tentang keadaan gaya kepemimpinan kepala sekolah serta dampaknya dari efek gaya

kepemimpinan kepala sekolah tersebut, serta manajemen sekolah menengah pertama di Kecamatan Mallusetasi Kabupaten Barru.

4.7. Metode Analisis Data

4.7.1. Analisis Regresi Linier

Jenis inferensial kuantitatif yang digunakan adalah regresi linier dan berganda, sedangkan jenis analisis data deskriptif berupa rerata, median dan persentase dari karakteristik sampel penelitian, yaitu guru-guru sekolah menengah pertama di Kecamatan Mallusetasi Kabupaten Barru.

Regresi ganda merupakan analisis yang lebih realistis untuk penelitian-penelitian behavior, pendidikan, sosial serta bidang-bidang lain yang tidak memungkinkan adanya hubungan tunggal. Analisis regresi ganda mempunyai langkah yang sama dengan analisis regresi sederhana. Model regresi ganda yang sering digunakan adalah metode linier. Regresi ganda akan memberikan arti yang baik jika masing-masing variabel bebas benar-benar independen (Bungin, 2011: 232-233).

Model linier berganda dalam penelitian ini antara variabel bebas terhadap variabel terikat, dilukiskan dengan persamaan pada gambar 4.3. sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja guru

X₁ = Gaya kepemimpinan partisipatif kepala sekolah

X₂ = Kompensasi kerja guru

X_3 = Kepuasan kerja guru

α = Konstanta.

β = Slope atau Koefisien estimate.

1) Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui dan menganalisis ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial, maka digunakan Uji t.

Menurut Sugiyono (2013:250), menggunakan rumus:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t = Nilai uji t

r = Koefisien korelasi *pearson*

1 = Koefisien determinasi

n = jumlah sampel

Adapun kriteria yang digunakan dalam pengambilan keputusan dengan menggunakan rumus uji t adalah sebagai berikut: Jika H_0 diterima jika nilai hitung statistik uji (t hitung) berada di daerah penerimaan H_0 , dimana $t_{hitung} < t_{table}$ atau nilai sig $> \alpha$. Sebaliknya, jika H_0 ditolak jika nilai hitung statistik uji (thitung) berada di daerah penolakan H_0 , dimana $t_{hitung} > t_{table}$ atau nilai sig $< \alpha$

2) Uji Hipotesis secara Simultan (Uji f)

Untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat digunakan uji F, adapun rumus uji F tersebut, dapat dilihat pada konsep Sugiyono (2013:257) sebagai berikut:

$$Fh = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan:

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

Sistem aplikasi program SPSS versi 20.0, dapat dilihat distribusi F ini ditentukan oleh derajat kebebasan pembilang dan penyebut, yaitu k dan (n-k-1). Untuk uji F, kriteria yang dipakai dalam penelitian ini, yaitu: Jika H_0 diterima bila $F_{hitung} < F_{tabel}$, artinya variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika H_0 ditolak bila $F_{hitung} > F_{tabel}$, artinya variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Hasil Penelitian

5.1.1. Deskripsi Obyek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan bertujuan untuk menguji apakah gaya kepemimpinan partisipatif, kompensasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Guru Pada sekolah menengah pertama di Kecamatan Mallusetasi Kabupaten Barru. Sampel yang dipilih adalah guru sebanyak 60 orang guru sekolah menengah pertama yang ada di Kecamatan Mallusetasi Kabupaten Barru. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada responden. Kuesioner yang disebar sebanyak 60 kuesioner dengan tingkat pengembalian 100%.

5.1.2. Karakteristik Responden.

5.1.2.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner terhadap 60 responden guru SMP Di Kecamatan Mallusetasi Kabupaten Barru. Komposisi responden pada guru SMP Di Kecamatan Mallusetasi Kabupaten Barru menurut jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 5.1

Tabel 5.1

Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
1	Wanita	35	58 %

2	Pria	25	41 %
	Jumlah	60	100,00

Sumber : Data Primer (diolah), 2021

Data pada tabel 4.3 tersebut menunjukkan bahwa sebanyak 35 orang atau 58 % guru SMP Di Kecamatan Mallusetasi Kabupaten Barru adalah wanita sedangkan pria sebanyak 25 orang atau 41 % guru. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa mayoritas guru SMP Di Kecamatan Mallusetasi Kabupaten Barru adalah wanita.

5.1.2.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Komposisi responden pada guru SMP Di Kecamatan Mallusetasi Kabupaten Barru menurut masa kerja dapat dilihat pada tabel 5.2

Tabel 5.2

Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja.

Masa Kerja	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
5 tahun <	20	33 %
5- 10 tahun	15	25 %
> 10 tahun	25	42 %
Jumlah	60	100,00

Sumber : Data Primer (diolah), 2021

Data pada tabel 5.4 tersebut menunjukkan bahwa sebanyak 20 orang atau 33 % SMP Di Kecamatan Mallusetasi Kabupaten Barru dengan masa kerjanya di bawah 5 tahun. Dan sebanyak 15 orang atau 25 % guru adalah yang memiliki masa kerja antara 5 sampe 10 tahun sedangkan untuk 25 orang

atau 42 % adalah yang masa kerja di atas 10 tahun. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa mayoritas masa kerja guru SMP Di Kecamatan Mallusetasi Kabupaten Barru adalah masa kerja di atas 10 tahun.

5.1.2.3. Deskripsi Tanggapan Responden

Deskripsi tanggapan responden terkait semua variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.3 Tanggapan Responden Tentang Gaya kepemimpinan partisipatif

No	Pertanyaan	Persentase Jawaban Responden					Rata-rata
		STS	TS	RG	S	SS	
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	
1	Kemampuan kepala sekolah menjalin komunikasi bagi semua pihak.	0	2	1	41	16	4.18
2	Kemampuan kepala sekolah melibatkan semua pihak dalam pengambilan keputusan.	0	2	1	36	21	4.27
3	Kemampuan kepala sekolah memenuhi hak-hak secara adil.	0	3	14	33	10	3.83

Sumber: Olah Data (2021)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa keseluruhan indikator penyusun telah menunjukkan tanggapan responden yang tinggi dan sangat tinggi. Tanggapan tertinggi yakni pernyataan tentang “Kemampuan kepala sekolah melibatkan semua pihak dalam pengambilan keputusan.” dengan nilai

rata-rata 4.27, yang merupakan tanggapan responden tertinggi dan masuk kategori sangat baik. Sedangkan nilai tanggapan responden terendah yakni pernyataan tentang” Kemampuan kepala sekolah memenuhi hak-hak secara adil.” dengan nilai rata-rata 3.83. Meskipun nilai tanggapan responden untuk pernyataan ini merupakan yang terendah namun nilai tersebut telah masuk kategori baik.

Deskripsi tanggapan responden selanjutnya yakni tentang variabel Kompensasi kerja yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5.4 Tanggapan Responden Tentang Kompensasi Kerja

No	Pertanyaan	Persentase Jawaban Responden					Rata-rata
		STS	TS	RG	S	SS	
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	
1	Mampu menerima gaji sesuai dengan hasil kerja	0	2	13	34	11	3.90
2	Memberikan tunjangan kesehatan pada setiap guru dalam bekerja.	0	2	17	28	13	3.87
3	Memberikan hak cuti sesuai dengan aturan	0	2	13	34	11	3.90

Sumber: hasil Olah data,2021

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa keseluruhan indikator penyusun telah menunjukkan tanggapan responden yang tinggi dan sangat tinggi. Tanggapan tertinggi yakni pernyataan tentang “Mampu menerima gaji

sesuai dengan hasil kerja dan Memberikan hak cuti sesuai dengan aturan” dengan nilai rata-rata masing-masing 3.90, yang merupakan tanggapan responden tertinggi dan masuk kategori baik. Sedangkan nilai tanggapan responden terendah yakni pernyataan tentang”Memberikan tunjangan kesehatan pada setiap guru dalam bekerja” dengan nilai rata-rata masing-masing 3.87. Meskipun nilai tanggapan responden untuk pernyataan ini merupakan yang terendah namun nilai tersebut telah masuk kategori baik.

Deskripsi tanggapan responden selanjutnya yakni tentang variabel Kepuasan Kerja yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5.5 Tanggapan Responden Tentang Kepuasan Kerja

No	Pertanyaan	Persentase Jawaban Responden					Rata-rata
		STS	TS	RG	S	SS	
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	
1	Kemampuan melaksanakan tugas berdasarkan dengan SOP.	2	2	1	34	21	4.17
2	Kemampuan melaksanakan Supervisi kepala Sekolah dengan baik.	2	2	0	35	21	4.18
3	Kemampuan saling membantu menjalin hubungan kerja yang baik.	2	2	0	35	21	4.18

Sumber: Olah data (2021)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa keseluruhan indikator penyusun telah menunjukkan tanggapan responden yang tinggi dan sangat

tinggi. Tanggapan tertinggi yakni pernyataan tentang “Kemampuan melaksanakan Supervisi kepala Sekolah dengan baik dan Kemampuan saling membantu menjalin hubungan kerja yang baik.” dengan nilai rata-rata masing-masing 4.18, yang merupakan tanggapan responden tertinggi dan masuk kategori baik. Sedangkan nilai tanggapan responden terendah yakni pernyataan tentang “Kemampuan melaksanakan tugas berdasarkan dengan SOP.” dengan nilai rata-rata 4.17. Meskipun nilai tanggapan responden untuk pernyataan ini merupakan yang terendah namun nilai tersebut telah masuk kategori baik.

Deskripsi tanggapan responden selanjutnya tentang kinerja guru dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5.6 Tanggapan Responden Tentang Kinerja Guru

No	Pertanyaan	Persentase Jawaban Responden					Rata-rata
		STS	TS	RG	S	SS	
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	
1	Kemampuan guru dalam menguasai strategi pembelajaran dengan baik.	0	2	1	25	32	4.45
2	Kemampuan guru dalam menyusun perencanaan bahan ajar.	0	2	0	24	34	4.50
3	Kemampuan guru menguasai strategi komunikasi yang efektif.	0	2	0	23	35	4.52

Sumber: Olah data (2021)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa keseluruhan indikator penyusun telah menunjukkan tanggapan responden yang tinggi dan sangat tinggi. Tanggapan tertinggi yakni pernyataan tentang “Kemampuan guru dalam menguasai strategi pembelajaran dengan baik dan Kemampuan guru menguasai strategi komunikasi yang efektif” dengan nilai rata-rata masing-masing 4.52, yang merupakan tanggapan responden tertinggi dan masuk kategori baik. Sedangkan nilai tanggapan responden terendah yakni pernyataan tentang “Kemampuan guru dalam menyusun perencanaan bahan ajar” dengan nilai rata-rata 4.50. Meskipun nilai tanggapan responden untuk pernyataan ini merupakan yang terendah namun nilai tersebut telah masuk kategori baik.

5.1.3. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Pengujian validitas merupakan analisis terhadap suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan suatu kuisioner. Menurut siregar (2012) validitas menunjukkan seberapa jauh suatu tes atau operasi-operasi mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam metode product moment, analisis validitas (lampiran) dilakukan terhadap instrumen semua variabel melalui bantuan *SPSS 21 IBM*.

Dasar pengambilan keputusan (Sugiyono,2016) adalah:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel} = 30$; maka pernyataan valid.
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel} = 30$; maka pernyataan tidak valid

Untuk r_{hitung} dapat dilihat pada kolom *corrected-item total correlation* pada tabel *correlation* (lampiran).

Dalam penelitian ini, analisis validitas dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 5.7 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Gaya kepemimpinan partisipatif (X1)	1	0.718	0,30	Valid
	2	0.684	0,30	Valid
	3	0.591	0,30	Valid
Kompensasi kerja (X2)	1	0.892	0,30	Valid
	2	0.623	0,30	Valid
	3	0.892	0,30	Valid
Kepuasan Kerja (X3)	1	0.989	0,30	Valid
	2	0.997	0,30	Valid
	3	0.997	0,30	Valid
Kinerja guru (Y)	1	0.892	0,30	Valid
	2	0.954	0,30	Valid
	3	0.969	0,30	Valid

Sumber: *Olah Data SPSS 21, 2021*.

Berdasarkan tabel 5.7 di atas setiap pertanyaan dari masing-masing variabel menunjukkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel} = 0,30$. Menurut Sugiyono (2016) Jika $r_{hitung} > r_{tabel} = 0,30$; maka pernyataan valid. Sehingga hasil

dari uji validitas terhadap semua pertanyaan dari masing-masing variabel adalah valid

2. Uji Reliabilitas

Instrument penelitian juga harus realible (dapat diandalkan). Reliabilitas suatu pengukur menunjukkan stabilitas dan konsistensi dari suatu instrument yang mengukur suatu konsep. Uji reliabilitas dimaksudkan menguji instrument yang sama pada waktu yang berbeda dan memberikan hasil yang sama. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,60$ (Sugiyono,2016). Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan SPSS versi 21(lampiran) Cronbach's Alpha untuk variabel Gaya kepemimpinan partisipatif (X1), Kompensasi kerja(X2), Kepuasan Kerja (X3) dan kinerja guru (Y) yang dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 5.8 Uji Reliabilitas

Variabel	Combach's Alpha	Keterangan
Gaya kepemimpinan partisipatif (X1)	0,809	Realibel
Kompensasi kerja(X2)	0,895	Realibel
Kepuasan Kerja (X3)	0,998	Realibel
Kinerja guru (Y)	0,971	Realibel

Sumber: Olah Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel antara variabel Gaya kepemimpinan partisipatif (X1), Kompensasi kerja(X2), Kepuasan Kerja (X3) dan Kinerja guru (Y) ternyata diperoleh nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,60$. Dengan demikian, maka hasil uji reabilitas terhadap keseluruhan variabel adalah reliabel.

5.2. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas Data

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Hasil pengujian normalitas dengan metode Kolmogorov-Smirnov disajikan dalam Tabel 5.9 berikut ini.

Tabel 5.9 hasil pengujian Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.25608221
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.066
	Positive	.057
	Negative	-.066
Test Statistic		.066
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov di atas diperoleh nilai Test statistic sebesar 0,066 dan Asymp. Sig. sebesar 0,200 dimana nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikansi yaitu 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

2) Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian heteroskedastisitas pada penelitian ini dideteksi dengan menggunakan uji Glejser.

Uji Glejser digunakan dengan meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya. Jika nilai signifikan antara variabel independen dengan absolute residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. (Dwi Priyanto, 2012 :158). Uji Glejser yang diperoleh sebagai berikut:

Tabel 5.10 Hasil Uji Glejser

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.355	.810		1.674	.100
	KEPEMIMPINAN_P ASRSITIPATIF	.021	.070	.049	.294	.769
	KOMPENSASI	-.016	.060	-.044	-.262	.794
	KEPUASAN	-.033	.037	-.119	-.888	.378

a. Dependent Variable: ABS

Sumber : Data Primer diolah (2021)

Berdasarkan tabel 5.10, hasil regresi antara variabel independen dengan absolutresidualnya menunjukkan bahwa koefisien dari masing-masing variabel independen tidak ada yang signifikan (taraf signifikansi > 0,05). Sehingga tidak menjadi masalah heteroskedastisitas.

3) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji adanya korelasi antara variabel independen. Jika terjadi korelasi maka dinamakan multikol, yaitu adanya masalah multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar independen.

Deteksi adanya multikolinearitas dapat dilakukan dengan cara melihat besarnya nilai VIF (*Variance In Factor*) dan nilai toleransinya. Jika nilai VIF < 10 dan besaran nilai *tolerance* mendekati 1 maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil pengujian multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 5.11

Tabel 5.11
Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
KEPEMIMPINAN_PASRSITIPATIF	.627	1.596
KOMPENSASI	.627	1.595
KEPUASAN	.986	1.014

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data Primer diolah (2021)

Berdasarkan pada tabel 5.11 diatas, maka dapat disimpulkan bahwa dari hasil perhitungan semua variabel diatas, multikolinearitas nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,100. Sehingga dapat dikatakan tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi penelitian ini.

4) Uji Auto korelasi

Uji autokorelasi asumsi ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan problem autokorelasi. Untuk mendeteksi autokorelasi, dapat dilakukan uji statistik melalui uji Durbin-Watson (DW test), ini mempunyai masalah mendasar yaitu tidak diketahuinya secara tepat mengenai distribusi dari statistik itu sendiri. Selanjutnya adalah membandingkan dengan tabel DW. Tabel DW terdiri atas dua nilai, yaitu batas bawah (dl) dan batas atas (du). Berikut beberapa keputusan setelah membandingkan DW:

- Bila DW terletak antara batas atas (du) dan $(4-du)$, maka koefisien autokorelasi sama dengan nol, berarti tidak ada autokorelasi.
- Bila nilai DW lebih rendah dari pada batas bawah (dl), maka koefisien autokorelasi lebih besar dari pada nol, berarti ada autokorelasi positif.
 - Bila nilai DW lebih besar dari pada $(4-dl)$, maka koefisien autokorelasi lebih kecil dari pada nol, berarti ada autokorelasi negatif.
- Bila nilai DW terletak diantara batas atas (du) dan batas bawah (dl) atau DW terletak antara $(4-du)$ dan $(4-dl)$, maka hasilnya tidak dapat disimpulkan.
- Bila nilai DW terletak antara $(4-du)$ dan $(4-dl)$, maka hasilnya tidak dapat disimpulkan.

Hasil uji Durbin-Watson (DW test) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.777 ^a	.604	.583	1.289	2.078

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN, KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN_PASRSITIPATIF

b. Dependent Variable: KINERJA

Dari output SPSS di atas diketahui bahwa:

- Uji statistik

$$DW = 2.078$$

$$du = 1.6889$$

$$(4-du) = 2,311$$

Nilai DW terletak diantara du dan (4-du)

- Keputusan

Hasil perhitungan diatas bahwa nilai DW sebesar 2.078 terletak diantara nilai du dan (4-du) sebesar 1,6889 dan 2,311 ($du < DW < 4-du$) maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian ini

5.1.4. Pengujian Hipotesis

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5.12 Coeffients

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.741	1.397		.531	.598
	KEPEMIMPINAN_P ASRSITIPATIF	.464	.121	.406	3.825	.000
	KOMPENSASI	.287	.104	.295	2.774	.008
	KEPUASAN	.293	.064	.386	4.554	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Dari tabel di atas kolom *Unstandardized Coefficients* menunjukkan bahwa nilai Gaya kepemimpinan partisipatif, kompensasi kerja dan kepuasan kerja adalah masing-masing untuk Gaya kepemimpinan partisipatif sebesar 0,464, kompensasi kerja sebesar 0,287 dan Kepuasan Kerja sebesar 0,293 sedangkan nilai *Constante parameter* sebesar 0,741

Berdasarkan nilai tersebut persamaan regresi berganda yaitu:

$$Y = 0,741 + 0,464 X_1 + 0,287 X_2 + 0,293 X_3$$

Persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai 0,741 pada variable Gaya kepemimpinan partisipatif (X_1), kompensasi kerja (X_2), Kepuasan Kerja (X_3) nilainya adalah 0 (no) maka kinerja guru (Y) nilainya sebesar 0,741
- 2) Nilai 0,464 pada variabel Gaya kepemimpinan partisipatif (X_1) adalah bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa semakin baik Gaya kepemimpinan partisipatif yang dimiliki, maka akan semakin baik pula kinerja guru.
- 3) Nilai 0,287 pada variabel kompensasi kerja (X_2) adalah bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi kompensasi kerja yang dimiliki, maka akan semakin baik pula kinerja guru
- 4) Nilai 0,293 pada variabel kepuasan kerja (X_3) adalah bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa semakin baik kepuasan kerja yang diberikan, maka akan semakin baik pula kinerja guru.

2. Uji Statistik

1. Uji T

1) Hipotesis 1

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung untuk variabel Gaya kepemimpinan partisipatif adalah sebesar 3.825 dan dengan menggunakan *level significance* (taraf signifikansi) sebesar 5% diperoleh t tabel sebesar 1,66. Di mana t tabel didapat dari $dk = n - k$ ($60 - 3 - 1$) = 56 (Siregar, 2012) yang berarti bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $3.825 > 1,66$. Sedangkan nilai sig pada tabel sebesar 0,000 karena sig lebih kecil atau kurang dari 0,05 yaitu menunjukkan bahwa Gaya

kepemimpinan partisipatif (X1) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y). Dengan demikian dapat disimpulkan hipotesis yang menyatakan Gaya kepemimpinan partisipatif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru diterima.

2) Hipotesis 2

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung untuk variabel Kompensasi kerja adalah sebesar 2.774 dan dengan menggunakan *level significance* (taraf signifikansi) sebesar 5% diperoleh t tabel sebesar 1,66. Di mana t tabel didapat dari $dk = n - k = (60 - 3 - 1) = 56$ (Siregar, 2012) yang berarti bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $2.774 > 1,66$. Sedangkan nilai sig pada tabel sebesar 0,008 karena sig lebih kecil atau kurang dari 0,05 yaitu menunjukkan bahwa kompensasi kerja (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y). Dengan demikian dapat disimpulkan hipotesis yang menyatakan Kompensasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru diterima.

3) Hipotesis 3

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung untuk variabel Kepuasan Kerja adalah sebesar 4.554 dan dengan menggunakan *level significance* (taraf signifikansi) sebesar 5% diperoleh t tabel sebesar 1,66. Di mana t tabel didapat dari $dk = n - k = (60 - 3 - 1) = 56$ (Siregar, 2012) yang berarti bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $4.554 > 1,66$. Sedangkan nilai sig pada tabel sebesar 0,000 karena sig lebih kecil atau

kurang dari 0,05 yaitu menunjukkan bahwa kepuasan kerja (X3) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y). Dengan demikian dapat disimpulkan hipotesis yang menyatakan kepuasan Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru diterima.

2. Uji F

1) Hipotesis 4

Tabel 5.13 anova

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	141.847	3	47.282	28.444	.000 ^b
	Residual	93.087	56	1.662		
	Total	234.933	59			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), KEPUASAN, KOMPENSASI,

KEPEMIMPINAN_PASRSITIPATIF

Dari hasil perhitungan diperoleh F- hitung sebesar 28.444 (tabel anova) dan dengan menggunakan level significance (taraf signifikan) sebesar 5% diperoleh nilai F-tabel 2,73. Di mana F-tabel didapat dari $df_1 = k-1$ $(4-1) = 3$ dengan $df_2 = n-k$ $(60-4) = 56$ (Siregar,

2012) yang berarti nilai F-hitung lebih besar dari pada F-tabel yaitu $28.444 > 2,77$. Sedangkan nilai sig pada tabel sebesar 0,000 lebih kecil atau kurang dari pada 0,05 menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan partisipatif, kompensasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel kinerja guru. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan Gaya kepemimpinan partisipatif, kompensasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dapat diterima.

3. Koefisien determinasi

Tabel 5.14 model summary

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.777 ^a	.604	.583	1.289	2.078

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN, KOMPENSASI,

KEPEMIMPINAN_PASRSITIPATIF

b. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan uji determinasi dari nilai nilai *R Square* yaitu sebesar 0,604 yang artinya variabel Gaya kepemimpinan partisipatif, Kompensasi kerja dan Kepuasan Kerja dapat

menerangkan kinerja guru sebesar 60,4 % dan sisanya sebesar 49,6 % yang merupakan variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan di atas maka rangkuman untuk hasil uji hipotesis dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5.15 Hasil Pengujian Hipotesis

No	Hubungan Antar variabel	Hasil Penelitian
1	Gaya kepemimpinan partisipatif => Kinerja guru	Positif dan signifikan
2	Kompensasi kerja=> Kinerja guru	Positif dan signifikan
3	Kepuasan Kerja => Kinerja guru	Positif dan signifikan
4	Gaya kepemimpinan partisipatif , Kompensasi kerja, dan Kepuasan Kerja => Kinerja guru	Positif dan signifikan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS(2021)

5.2. Pembahasan Penelitian

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa variabel kinerja guru sekolah menengah pertama di Kecamatan Mallusetasi Kabupaten Barru dalam kategori rendah, ini menunjukkan bahwa guru masih perlu meningkatkan profesionalismenya dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan oleh Kepala Sekolah maupun para pengawas yang ada di Wilayah Kecamatan Mallusetasi Kabupaten Barru.

Dalam bagian ini akan dibahas pengaruh beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Pembahasan masing-masing variabel tersebut dikemukakan berikut ini.

1. Pengaruh Gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja Guru

Berdasarkan analisis terhadap hasil temuan penelitian diketahui bahwa gaya kepemimpinan partisipatif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan partisipatif maka kinerja guru akan meningkat juga.

Hasil penelitian juga menunjukkan tanggapan responden tentang Gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja guru yang menunjukkan rata-rata tanggapan responden yang tinggi/baik meskipun masih ada yang menunjukkan respon ragu dan tidak setuju akan kinerja guru yang saat ini dirasakan terhadap Gaya kepemimpinan partisipatif.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepada para guru SMP Di Kecamatan Mallusetasi Kabupaten Barru yang ditemui mengatakan bahwa untuk Gaya kepemimpinan partisipatif yang terkait dengan kinerja guru menunjukkan bahwa kinerja guru pada SMP Di Kecamatan Mallusetasi Kabupaten Barru sudah cukup baik, namun perlu di tingkatkankan lagi. Kemampuan Gaya kepemimpinan partisipatif yang di tunjukan oleh para guru kepa sekolah di SMP Di Kecamatan Mallusetasi Kabupaten Barru yaitu kemampuan kepala sekolah menjalin komunikasi bagi semua pihak dan mampu melibatkan semua pihak dalam pengambilan keputusan. Selain itu juga kemampuan kepala sekolah memenuhi hak-hak secara adil bagi para guru.

Hal ini sejalan dengan pendapat yang di kemukakan oleh Dwi (2012) dalam Yuneti, A., Hamdan, H., & Prananosa, A. G. (2019). Bahwa

kinerja guru sangatlah dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan partisipatif dan komunikasi interpersonal kepala sekolah. Keberhasilan guru dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya tidak terlepas dari kemampuan kepala sekolah dalam menerapkan gaya kepemimpinan, keterampilan berkomunikasi, motivator, kreatif, inovatif, disiplin, minat dan perhatian terhadap bawahan. Dalam konteks profesi pendidikan, khususnya profesi mengajar, mutu pembelajaran merupakan refleksi dari kemampuan profesional guru. Karena itu, supervisi akademik berkepentingan dengan upaya peningkatan kemampuan profesional guru yang berdampak terhadap peningkatan mutu proses dan hasil pembelajaran

Hasil tersebut di dukung dengan penelitian Yuneti, A., Hamdan, H., & Pranansa, A. G. (2019) dengan judul kepemimpinan partisipatif dan komunikasi kepala sekolah terhadap kinerja guru. Di mana hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan partisipatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

2. Pengaruh Kompensasi kerja terhadap kinerja guru

Berdasarkan analisis terhadap hasil temuan penelitian diketahui bahwa Kompensasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi kerja yang diterima dari seorang guru maka kinerja para guru akan meningkat juga.

Hasil penelitian juga menunjukkan tanggapan responden tentang Kompensasi kerja terhadap kinerja guru yang menunjukkan rata-rata tanggapan responden yang tinggi/baik meskipun masih ada yang

menunjukkan respon ragu dan tidak setuju akan kinerja guru yang saat ini dirasakan terhadap kompensasi kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepada para guru di SMP Di Kecamatan Mallusetasi Kabupaten Barru yang ditemui mengatakan bahwa untuk kompensasi kerja yang terkait dengan kinerja guru menunjukkan bahwa kinerja guru pada SMP Di Kecamatan Mallusetasi Kabupaten Barru sudah cukup baik, namun perlu di tingkatkankan lagi. Kompensasi kerja yang di terima oleh para guru di SMP Di Kecamatan Mallusetasi Kabupaten Barru yaitu para guru mampu menerima gaji sesuai dengan hasil kerja dan mendapatkan tunjangan kesehatan pada setiap guru dalam bekerja. Selain itu para guru mendapatkan hak cuti sesuai dengan aturan

Hasil tersebut sejalan dengan teori yang di kemukan oleh Sudarmanto dalam Imroatun & Sukirman (2016) yang mengatakan bahwa Kompensasi merupakan suatu bentuk penghargaan pemerintah untuk meningkatkan kualitas mutu pendidikan nasional dengan memberi kesejahteraan bagi guru. Kompensasi juga sebagai jaminan bagi guru untuk meningkatkan kesejahteraannya. Ketika seorang guru terpenuhi kesejahteraannya dengan kompensasi yang memadai, maka kinerja guru secara individu diharapkan meningkat. Asumsinya, jika kesejahteraan guru terpenuhi maka kinerja guru akan semakin membaik. Kompensasi merupakan stimulus bagi guru untuk bekerja maksimal untuk memperbaiki kinerjanya. Pemberian kompensasi diharapkan mampu memberikan kesejahteraan bagi guru. Faktor kesejahteraan menjadi

salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru di dalam meningkatkan kualitasnya. Profesionalitas guru tidak saja terlihat dari kemampuan guru dalam mengembangkan dan memberikan pelajaran yang baik kepada peserta didik, tetapi juga harus dilihat oleh pemerintah dengan cara memberikan gaji secara tepat waktu.

Berdasarkan hal tersebut sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh Imroatun & Sukirman (2016) dengan judul penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi/Akuntansi di SMA Negeri SE-Kabupaten Wonosobo. Di mana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru

Berdasarkan analisis terhadap hasil temuan penelitian diketahui bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepuasan kerja yang di rasakan oleh seorang guru maka kinerja para guru akan meningkat juga.

Hasil penelitian juga menunjukkan tanggapan responden tentang kepuasan kerja terhadap kinerja guru yang menunjukkan rata-rata tanggapan responden yang tinggi/baik meskipun masih ada yang menunjukkan respon ragu dan tidak setuju akan kinerja guru yang saat ini dirasakan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepada para guru SMP Di Kecamatan Mallusetasi Kabupaten Barru yang ditemui mengatakan bahwa

untuk kepuasan kerja yang terkait dengan kinerja guru menunjukkan bahwa kinerja guru pada SMP Di Kecamatan Mallusetasi Kabupaten Barru sudah cukup baik, namun perlu di tingkatkankan lagi kepuasan kerja yang di rasakan dari para guru. Hal ini di tunjukan dengan kemampuan melaksanakan tugas berdasarkan dengan SOP serta kemampuan melaksanakan supervisi kepala sekolah dengan baik. Selain itu kemampuan saling membantu menjalin hubungan kerja yang baik dari sesama para guru.

Hasil tersebut sejalan dengan pendapat yang di kemukan oleh Wood,dkk dalam Werang, B.R (2014) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan adanya rasapercaya dan perasaan positif terhadap karakteristik pekerjaan dan pengalaman-pengalaman kerja. Kepuasan kerja sesungguhnya dikembangkan oleh setiap pekerja atas dasar pekerjaan yang menantang, kondisi pekerjaan yang bagus, imbalan yang berkeadilan, dan peluang untuk promosi jabatan atau peningkatan karier. Kepuasan kerja dapat mengurangi tingkat kemangkiran dan atau perpindahan kerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Hal tersebut sejalan dengan penelitan Werang, B. R. (2014) dengan judul penelitian pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah, moral kerja guru, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SDN di Kota Merauke. Di mana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

4. Pengaruh Gaya kepemimpinan partisipatif, kompensasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru

Dari hasil penelitian menunjukkan dengan secara bersama-sama (simultan) gaya kepemimpinan partisipatif, kompensasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian juga menunjukkan tanggapan responden tentang gaya kepemimpinan partisipatif, kompensasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru yang menunjukkan rata-rata tanggapan responden yang tinggi/baik meskipun masih ada yang menunjukkan respon ragu dan tidak setuju akan kinerja guru yang saat ini dirasakan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepada para guru SMP Di Kecamatan Mallusetasi Kabupaten Barru yang ditemui mengatakan bahwa untuk gaya kepemimpinan partisipatif, kompensasi kerja dan kepuasan kerja yang terkait dengan kinerja guru menunjukkan bahwa kinerja guru pada SMP Di Kecamatan Mallusetasi Kabupaten Barru sudah cukup baik, namun perlu di tingkatkan lagi agar kinerjanya lebih baik. Hal ini ditunjukkan dengan kemampuan guru dalam menguasai strategi pembelajaran dengan baik serta kemampuan guru dalam menyusun perencanaan bahan ajar. Selain itu kemampuan guru dapat menguasai strategi komunikasi yang efektif.

Berdasarkan hasil tersebut, penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Sardiman (2011) bahwa guru sebagai salah satu sumber daya di sekolah memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kualitas peserta didik. Mereka bertugas membimbing dan mengarahkan

cara belajar siswa agar mencapai hasil optimal. Oleh karena itu kinerja guru selalu menjadi perhatian karena merupakan faktor penentu dalam meningkatkan prestasi belajar anak didik. Kinerja guru sangat di pengaruhi oleh beberap faktor yaitu kepemimpinan partisipatif, kompensasi kerja, kepuasan, disiplin serta motivasi kerja dari pada guru.

Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh Wahyudi, A., Thomas, P., & Setiyani, R. (2012) dan penelitian El-Faradis, F. (2016).

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel gaya kepemimpinan partisipatif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, yang berarti ketika gaya kepemimpinan partisipatif semakin baik maka kinerja para guru di SMP Di Kecamatan Mallusetasi Kabupaten Barru semakin baik juga.
2. Variabel kompensasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, yang berarti ketika kompensasi kerja semakin baik di terima oleh para guru maka kinerja para guru di SMP Di Kecamatan Mallusetasi Kabupaten Barru semakin baik juga.
3. Variabel Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, yang berarti ketika kepuasan kerja semakin baik maka kinerja para guru di SMP Di Kecamatan Mallusetasi Kabupaten Barru semakin baik juga.
4. Variabel Gaya kepemimpinan partisipatif , Kompensasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama (smultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, yang berarti ketika gaya kepemimpinan partisipatif , kompensasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama semakin baik maka kinerja guru akan semakin baik juga.

6.2. Implikasi

Sebagai suatu penelitian yang dilakukan di lingkungan sekolah menengah pertama di Kecamatan Mallusetasi Kabupaten Barru, maka simpulan yang ditarik tentu mempunyai implikasi dalam bidang pendidikan dan juga penelitian – penelitian selanjutnya, sehubungan dengan hal tersebut maka implikasinya adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian mengenai variabel gaya kepemimpinan partisipatif yang diduga memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif sangatlah penting dalam menciptakan kinerja guru yang professional dalam sebuah satuan pendidikan, oleh karena itu gaya kepemimpinan partisipatif ini harus terus terjaga dan ditingkatkan secara terus menerus.
2. Hasil penelitian mengenai variabel kompensasi kerja yang diduga memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru menunjukkan bahwa kompensasi kerja sangatlah penting dan menunjang guru dalam melaksanakan tugasnya yang dimulai dari merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi.
3. Hasil penelitian mengenai kepuasan kerja yang diduga memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru menunjukkan bahwa kepuasan kerja dalam bekerja menjadi hal yang mutlak untuk dilakukan dalam rangka memperoleh hasil kerja yang maksimal sebagai seorang guru yang professional.

4. Dari hasil penelitian secara simultan menunjukkan pengaruh secara bersama-sama antara variabel gaya kepemimpinan partisipatif, kompensasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru yang memberikan kontribusi sebesar 58,8 %. Hal ini menunjukkan bahwa perlu kiranya penelitian lanjutan yang memasukkan variabel – variabel lain dengan pendekatan kuantitatif.

6.3. Saran

Ada pun saran-saran yang diberikan pada penelitian ini yaitu:

1. Pihak sekolah perlu memperbaiki dan meningkatkan gaya kepemimpinan partisipatif terutama indikator penghargaan hak-hak bawahan yang menjadi indikator terlemah dengan lebih meningkatkan kemampuan kepala sekolah dalam memenuhi hak-hak guru secara adil
2. Pihak sekolah perlu memperbaiki dan meningkatkan kompensasi kerja para guru terutama indikator gaji yang menjadi indikator terlemah dengan memberikan gaji sesuai dengan hasil kerja para guru
3. Pihak sekolah perlu memperbaiki dan meningkatkan kepuasan kerja bagi para guru terutama indikator hubungan kerja yang menjadi indikator terlemah dengan lebih meningkatkan lagi kemampuan saling membantu menjalin hubungan kerja yang baik anatar sesama guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprijon. 2017. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru SLTA di Kecamatan Bangkinang. *Menara Riau : Jurnal Kewirausahaan* , Vol 13, No.1, Januari-Juni 2014
- Arif Rahman Hakim dan M. Yahya. 2014. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja (Studi Kasus di SMA PPMI Assalam Surakarta. *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*, Vol. 24, No. 1, Juni 2014
- Astri Yatnasari. 2018. Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru SMK Swasta di Gadingrejo melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. Tesis. Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Lampung
- Armstrong, M. 2010. *A Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page, London.
- Avisha. 2017. Aspek Perencanaan Dalam Proses Pembelajaran, *Abiavisha.blogspot.Com*, 11 Mei 2017.
<http://www.Abiavisha.blogspot.com>
- Bungin, Burhan. 2011. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Edisi Kedua. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group
- Carudin. 2011. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Kerja Sekolah Terhadap Kinerja Guru (Studi Deskriptif Analitik Pada Guru SMK Negeri se-Kabupaten Indramayu). *Jurnal, No. 2, Agustus 2011. ISSN : 1412-565X*. Hal : 229 245.
- Danang Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cet. Kedua; Yogyakarta: CAPS
- Davis, Keith dan John W. Nestrom. 2014. *Perilaku Organisasi*. Jilid I, Edisi 7, Jakarta : Erlangga,
- Dedi Supriadi. 2013. *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*. Yogyakarta : Adicita Karya Nusa,
- Depdiknas, 2003. *Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta:Depdiknas
- Departemen Pendidikan Nasional, 2005. *Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005. Tentang guru dan dosen*, Jakarta: Depdiknas.

- Fais Satrianegara. 2013. *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Alauddin University Press
- Ferdinand, A. 2019. *Metode Penelitian Manajemen (Pedoman Penelitian untuk Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen)*. Badan Penerbit UNDIP.
- Fiedler, Fred A. 2007. *Atheory of Leadership Effectiveness*. Mc GrawHill Book CO. New York
- Getteng, Abd. Rahman. 2012. *Menuju Guru Profesional dan Beretika*. Cet. VIII; Yogyakarta: Penerbit Graha Guru
- Ghozali, I. 2018, *Aplikasi Multivariate, Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang. BP. UNDIP.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich dan James H. Donnelly, Jr. 2011. *Organizations: Behaviour, Structure, Processes*. Homewood, III: Richard D. Irwin.
- Gusti, Messa Media. 2012. Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Kerja dan Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMKN 1 Purworejo Pasca Sertifikasi. *Jurnal Penelitian*. Universitas Negeri Yogyakarta
- Hair, J.F, Black, W.,C, Babin, B,J & Anderson, R,E. 2014. *Exploratory Factor Analysis. Pearson New International Edition*. British Library Cataloguing – in – publication data.
- Hani Handoko. 2013. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta
- Henry Simamora. 2001. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Luis Aparicio Guterres, Wayan Gede Supartha. 2016. Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 5.3 (2016) : 429-454
- Lukiyana, Detri Sonata Tualaka. 2016. Pengaruh kompensasi dan fasilitas kerja terhadap kinerja guru dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada TK Misi Bagi Bangsa Se Jakarta. *Jurnal Media Manajemen Jasa ISSN 2502-3632 (Online) ISSN 2356-0304 Vol. 3 No.2, Juli – Desember 2016*

- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*, Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk. Edisi Bahasa Indonesia. Yogyakarta: ANDI
- Ma'mun Zahrudin. 2016. Evaluasi Pembelajaran, *Evaluasi Pembelajaran* [elgazy.blogspot.Com](http://www.EvaluasiPembelajaran.blogspot.com), 26 februari 2016. <http://www.EvaluasiPembelajaran.blogspot.com>
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Marhaendra. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Kompensasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Sekolah Tinggi dan Politeknik Cahaya Surya Kediri*.
- Machali, Imam. 2012. *Manajemen Pendidikan: Konsep & Prinsip Pengelolaan Pendidikan*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media
- Muhammad Ilyas Ismail. 2013. *Guru Sebuah Identitas*. Cet. I; Makassar: Alauddin University Press
- Mulyasa. 2011. *Manajemen Berbasis Sekolah, Konsep, Strategi Dan Implementasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Musfiqon. 2012. *Pengembangan Media Dan Sumber Media Pembelajaran*. Jakarta: PT. Prestasi Pustakarya.
- Nasution. 2010. *Metode Research*. Jakarta: Bumi Aksara
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 13 Tahun 2015 tentang Standar Nasional Pendidikan.
- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor 6 tahun 2018 tentang Tugas Pokok Kepala Sekolah
- Priansa, Donni Juni dan Suwatno. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Rinduan Zain, Anaas Tri Ridlo, Dina Yuliana. 2017. Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UINSunan Kalijaga. *Jurnal Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* Volume 2, Nomor 1, Mei 2017/1438
- Robbins, Stephen P. 2011. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia

- Sagala, Syaiful. 2012. *Supervisi Pembelajaran Dalam Profesi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Soegito, AT. 2010. *Kepemimpinan Manajemen Berbasis Sekolah*. Semarang; Unnes Press
- Soetopo, Hendyat. 2010. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Remaja Rosdakarya
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi. 2014. *Kinerja Guru, Edisi I*. Cet. II; Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Suprihatiningrum, Jamil. 2012. *Strategi Pembelajaran*. Yogyakarta: A-Ruzz Media
- Suryana, Asep. 2013. *Value Based Leadership*. Bandung : Nurani Press
- Suryosubroto. 2011. *Beberapa Aspek Dasar-Dasar Kependidikan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Syafruddin, Rahayu Puji Suci. 2019. Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin terhadap motivasi kerja pegawai di Kecamatan Wawonii Tengah Kabupaten Konawe. *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 5, Nomor 1, Maret 2019*
- Syah, Muhibbin. 2011. *Psikologi Pendidikan Dengan Pendekatan Baru*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Syamsuri. 2014. *Kepemimpinan Partisipatif dan Pendelegasian Wewenang*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Syarif Hidayat, A. Rahman Lubis, M. Shabri Abd. Majid. 2019. Pengaruh gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT Dunia Barusa Banda Aceh. *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam*. Volume 5 Nomor 1, Maret 2019 ISSN. 2502-6976
- Thaha, IL. 2013. *Kinerja Petugas TB dalam Pencapaian Angka Kesembuhan TB Paru di Puskesmas Kabupaten Sidrap*. Makassar: Universitas Hasanuddin
- Tiro, M.A. dan Sukarna. 2012. *Pengembangan Instrumen Pengumpulan data Penelitian*. Makassar: Andira Publisher Makassar

- UU Sistem Pendidikan Nasional. 2003. *Sistem Pendidikan Nasional*, Bandung: Citra Umbara
- Usman, Husaini. 2011. *Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Uno, Hamzah B. 2008. *Teori Kinerja Dan Pengukurannya*. Jakarta : Bumi Akasara
- Uno, Hamzah B. 2013. *Teori Kinerja Dan Pengukurannya*. Cetakan Kelima. Jakarta : Bumi Akasara
- Wahjosumidjo. 2011. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja, Edisi III*. Jakarta : Rajawali Pers
- Wijayanti, Dewi Tri. 2010. *Faktor-faktor yang mempengaruhi Manajemen Strategik pada Organisasi Nonprofit : Studi Manajemen Strategik pada Dinas Provinsi Jawa Timur*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, (Vol. 12. No.1. Maret) Hlm. 24-32.
- Yamoah, E.E. 2013. Relationship Between Compensation And Employee Productivity. Singapore Journal of Business Economics And Management Studies. Vol.2. No.1. Diterbitkan (Online). <https://scholar.google.com> (Diakses 20 April 2020)
- Yukl, Gary. 2010. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: PT.Indeks
- Yusuf, A.M., 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan Penelitian Gabungan*. Cetakan Ke 5. Jakarta. Prenadamedia Group
- Yus Darmin, Idris Azis dan H. Saharuddin Kaseng. 2015. Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Palu. *e-Jurnal Katalogis, Volume 3 Nomor 9, September 2015 hlm 42-53*
- Yuneti, A., Hamdan, H., & Prananosa, A. G. (2019). Kepemimpinan Partisipatif dan Komunikasi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru. *Alignment: Journal of Administration and Educational Management*, 2(2), 113-125.
- Imroatun, S., & Sukirman, S. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi/Akuntansi di SMA Negeri SE-Kabupaten Wonosobo. *Economic Education Analysis Journal*, 5(1).
- Sardiman.2011.*Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajawali Per

LAMPIRAN 1 SURAT IZIN PENELITIAN

LAMPIRAN 2 KUESIONER PENELITIAN

KUESIONER PENELITIAN

Sebelum menjawab pertanyaan atau pernyataan, isilah identitas Bapak/Ibu Guru pada titik-titik yang tersedia di bawah ini:

Nama :

Jenis Kelamin : Laki-Laki/ Perempuan*)

Masa Kerja :

Guru Kelas/Mapel yang diampu :

*) coret yang tidak perlu

Petunjuk pengisian:

1. Bacalah pernyataan di bawah ini dengan teliti!
2. Bapak/ Ibu Guru dimohon untuk memberikan jawaban sesuai dengan keadaan anda secara objektif dengan member checklist (√) pada setiap pernyataan yang sesuai dengan kondisi Bapak/Ibu Guru.
3. Skor yang diberikan tidak mengandung nilai jawaban benar-salah, melainkan menunjukkan kesesuaian penilaian Bapak/Ibu terhadap setiap isi pernyataan.
4. Pilihan jawaban yang tersedia adalah:
SS : Sangat Setuju
S : Setuju
KR : Kurang Setuju
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju
5. Dimohon dalam memberikan jawaban tidak ada pernyataan yang terlewatkan.

6. Hasil penelitian ini hanya untuk kepentingan tesis. Identitas Bapak/Ibu Guru akan dirahasiakan dan hanya diketahui oleh peneliti. Hasil penilaian ini tidak ada pengaruhnya dengan hubungan kerja selanjutnya. Ini semata-mata hanya untuk memberikan kontribusi dalam upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan.

II. INSTRUMEN KUESIONER

No.	Daftar Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah (X₁)						
1	Kepala Sekolah mampu menjalin komunikasi bagi semua pihak.					
2	Kepala Sekolah mampu melibatkan semua pihak dalam hal pengambilan keputusan.					
3	Kepala Sekolah mampu memenuhi semua hak-hak secara adil.					
Kompensasi Kerja (X₂)						
4	Guru mampu menerima gaji sesuai dengan hasil kerja					
5	Kepala sekolah memberikan tunjangan kesehatan pada setiap guru dalam bekerja.					
6	Kepala sekolah memberikan hak cuti sesuai dengan aturan.					
Kepuasan Kerja (X₃)						
7	Guru mampu melaksanakan tugas berdasarkan dengan SOP.					
8	Guru mampu melaksanakan Supervisi Kepala Sekolah dengan baik.					
9	Guru saling membantu menjalin hubungan kerja yang baik.					
Kinerja Guru (Y)						
10	Guru mampu menguasai strategi pembelajaran dengan baik.					

No.	Daftar Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
11	Guru mampu menyusun perencanaan bahan ajar.					
12	Guru mampu menguasai strategi komunikasi yang efektif.					

Mohon Bapak/Ibu Guru memeriksa kembali jawaban, sehingga tidak ada pernyataan yang belum terjawab!

LAMPIRAN 3 TABULASI DATA

NO	X1				X2				X3				Y1			
REPODEN	X1.1	X1.2	X1.3	jumlah	X2.1	X2.2	X2.3	jumlah	X3.1	X3.2	X3.3	jumlah	Y1.1	Y1.2	Y1.3	TOTAL
1	5	5	5	15	5	4	4	13	5	5	4	14	4	4	5	13
2	4	2	3	9	5	4	3	12	5	4	4	13	5	4	4	13
3	5	4	4	13	5	4	5	14	4	2	2	8	5	5	5	15
4	4	3	4	11	4	4	5	13	4	4	4	12	5	4	5	14
5	5	4	5	14	5	4	5	14	5	5	5	15	5	5	5	15
6	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12
7	4	4	3	11	4	4	4	12	5	4	4	13	4	4	4	12
8	4	4	4	12	4	5	5	14	4	5	4	13	4	4	4	12
9	5	4	5	14	5	4	5	14	5	5	4	14	5	5	4	14
10	4	4	4	12	3	4	4	11	5	4	4	13	5	4	4	13
11	4	4	2	10	4	4	4	12	4	2	2	8	4	2	2	8
12	4	4	4	12	3	4	3	10	4	4	4	12	4	4	4	12
13	4	4	4	12	5	5	4	14	5	5	5	15	5	5	5	15
14	4	4	3	11	3	4	3	10	4	4	4	12	4	4	4	12
15	4	4	4	12	4	4	4	12	5	4	4	13	5	4	4	13
16	4	4	4	12	4	3	3	10	4	5	4	13	4	5	4	13
17	4	4	3	11	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12
18	4	4	4	12	3	4	4	11	5	5	5	15	5	5	5	15
19	4	4	3	11	2	5	4	11	4	4	5	13	4	4	5	13
20	5	5	3	13	3	3	3	9	5	5	4	14	5	5	5	15
21	5	5	5	15	5	5	5	15	5	4	4	13	5	5	5	15
22	5	5	5	15	5	5	5	15	4	2	2	8	5	5	5	15
23	4	4	3	11	3	4	3	10	4	4	4	12	4	4	4	12
24	4	4	3	11	3	4	3	10	5	5	5	15	4	4	4	12
25	5	5	3	13	3	3	3	9	4	4	4	12	4	4	3	11
26	4	4	4	12	3	4	4	11	5	4	4	13	4	5	5	14
27	4	4	4	12	3	4	4	11	4	5	4	13	5	5	5	15
28	4	4	4	12	3	4	4	11	5	4	4	13	5	4	4	13
29	4	4	5	13	4	4	4	12	4	5	5	14	4	5	5	14
30	4	4	4	12	3	4	3	10	4	4	4	12	4	4	4	12
31	4	4	4	12	5	5	4	14	5	5	5	15	5	5	5	15
32	4	4	3	11	5	4	5	14	4	4	4	12	4	4	4	12
33	4	4	3	11	5	4	5	14	4	4	4	12	4	4	4	12
34	5	5	3	13	4	4	4	12	4	4	3	11	4	4	3	11
35	4	4	4	12	3	4	4	11	4	5	5	14	4	5	5	14
36	3	5	5	13	5	4	3	12	4	4	5	13	3	3	3	9

37	5	5	5	15	5	4	4	13	5	5	4	14	3	3	3	9
38	4	2	3	9	5	3	3	11	5	4	4	13	5	4	4	13
39	5	3	3	11	5	4	5	14	4	3	3	10	3	3	3	9
40	4	3	4	11	4	3	5	12	4	4	4	12	5	4	5	14
41	5	4	5	14	5	4	5	14	5	5	5	15	5	5	5	15
42	4	4	4	12	4	2	3	9	4	4	4	12	4	4	4	12
43	4	4	3	11	4	3	4	11	5	4	4	13	4	4	4	12
44	4	4	4	12	4	5	5	14	4	5	4	13	4	4	4	12
45	5	4	5	14	5	4	5	14	5	5	4	14	5	5	4	14
46	4	4	4	12	3	4	4	11	5	4	4	13	5	4	4	13
47	4	4	5	13	4	5	5	14	4	5	5	14	4	5	5	14
48	4	4	4	12	3	4	3	10	4	4	4	12	4	4	4	12
49	4	4	4	12	5	5	4	14	5	5	5	15	5	5	5	15
50	4	4	3	11	3	4	3	10	4	4	4	12	4	4	4	12
51	4	4	4	12	4	4	4	12	5	4	4	13	5	4	4	13
52	4	4	4	12	4	3	3	10	4	5	4	13	4	5	4	13
53	4	4	3	11	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12
54	4	4	4	12	3	4	4	11	5	5	5	15	5	5	5	15
55	4	4	3	11	5	5	4	14	4	4	5	13	4	4	5	13
56	5	5	3	13	4	5	5	14	5	5	4	14	5	5	5	15
57	5	5	5	15	5	5	5	15	5	4	4	13	5	5	5	15
58	5	5	5	15	5	5	5	15	4	2	2	8	5	5	5	15
59	2	2	2	6	2	2	2	6	2	2	2	6	2	2	2	6
60	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	3

LAMPIRAN 4 HASIL ANALISIS DATA

1. UJI VALIDITAS DAN REABILITAS

1) UJI VALIDITAS DAN REABILITAS X1

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.809	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1_1	8.10	1.549	.718	.686
X1_2	8.02	1.508	.684	.712
X1_3	8.45	1.404	.591	.824

2) UJI VALIDITAS DAN REABILITAS X2

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.895	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2_1	7.77	1.877	.892	.766
X2_2	7.80	2.129	.623	1.000
X2_3	7.77	1.877	.892	.766

3) UJI VALIDITAS DAN REABILITAS X3

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.998	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3_1	8.37	3.050	.989	1.000
X3_2	8.35	3.079	.997	.995
X3_3	8.35	3.079	.997	.995

4) UJI VALIDITAS DAN REABILITAS Y

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.971	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y_1	9.02	1.813	.892	.991
Y_2	8.97	1.795	.954	.946
Y_3	8.95	1.777	.969	.935

2. UJI REGRESION

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KEPUASAN, KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN_PASR SITIPATIF ^b		Enter

a. Dependent Variable: KINERJA

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.777 ^a	.604	.583	1.289	2.078

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN, KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN_PASRSITIPATIF

b. Dependent Variable: KINERJA

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	141.847	3	47.282	28.444	.000 ^b
	Residual	93.087	56	1.662		
	Total	234.933	59			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), KEPUASAN, KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN_PASRSITIPATIF

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.741	1.397		.531	.598
	KEPEMIMPINAN_PASRSITIPATIF	.464	.121	.406	3.825	.000
	KOMPENSASI	.287	.104	.295	2.774	.008
	KEPUASAN	.293	.064	.386	4.554	.000

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	KEPEMIMPINAN_PASRSITIPATIF	.627	1.596
	KOMPENSASI	.627	1.595
	KEPUASAN	.986	1.014

a. Dependent Variable: KINERJA

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	KEPEMIMPINAN_PASRSITIPATIF	KOMPENSASI
1	1	3.943	1.000	.00	.00	.00
	2	.037	10.393	.00	.04	.10
	3	.013	17.541	.54	.03	.59
	4	.008	22.226	.45	.93	.30

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Variance Proportions	
		KEPUASAN	
1	1		.00
	2		.77
	3		.19
	4		.04

a. Dependent Variable: KINERJA

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	7.01	15.83	13.47	1.551	60
Std. Predicted Value	-4.165	1.526	.000	1.000	60
Standard Error of Predicted Value	.178	.733	.306	.133	60
Adjusted Predicted Value	7.48	15.90	13.46	1.507	60
Residual	-3.065	3.051	.000	1.256	60
Std. Residual	-2.377	2.367	.000	.974	60
Stud. Residual	-2.457	2.422	.001	1.012	60
Deleted Residual	-3.274	3.197	.004	1.363	60
Stud. Deleted Residual	-2.578	2.537	.002	1.029	60
Mahal. Distance	.138	18.081	2.950	4.301	60
Cook's Distance	.000	.472	.023	.064	60
Centered Leverage Value	.002	.306	.050	.073	60

a. Dependent Variable: KINERJA

3. Uji Kolmogorov-Smirnov

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.25608221
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.066
	Positive	.057
	Negative	-.066
Test Statistic		.066
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

4. Uji GLESJER

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.355	.810		1.674	.100
	KEPEMIMPINAN_PASRSITIPATIF	.021	.070	.049	.294	.769
	KOMPENSASI	-.016	.060	-.044	-.262	.794
	KEPUASAN	-.033	.037	-.119	-.888	.378

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	KEPEMIMPINAN_PASRSITIPATIF	.627	1.596
	KOMPENSASI	.627	1.595
	KEPUASAN	.986	1.014

a. Dependent Variable: ABS

5. DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN

1) Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1_1	60	2	5	4.18	.624
X1_2	60	2	5	4.27	.660
X1_3	60	2	5	3.83	.763
X2_1	60	2	5	3.90	.730
X2_2	60	2	5	3.87	.791
X2_3	60	2	5	3.90	.730
X3_1	60	1	5	4.17	.886
X3_2	60	1	5	4.18	.873
X3_3	60	1	5	4.18	.873
Y_1	60	2	5	4.45	.699
Y_2	60	2	5	4.50	.676
Y_3	60	2	5	4.52	.676
Valid N (listwise)	60				

2) Frequency Table

X1_1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TIDAK SETUJU	2	3.3	3.3	3.3
RAGU-RAGU	1	1.7	1.7	5.0
SETUJU	41	68.3	68.3	73.3
SANGAT SETUJU	16	26.7	26.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

X1_2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TIDAK SETUJU	2	3.3	3.3	3.3
RAGU-RAGU	1	1.7	1.7	5.0
SETUJU	36	60.0	60.0	65.0

SANGAT SETUJU	21	35.0	35.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

X1_3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TIDAK SETUJU	3	5.0	5.0	5.0
RAGU-RAGU	14	23.3	23.3	28.3
SETUJU	33	55.0	55.0	83.3
SANGAT SETUJU	10	16.7	16.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

X2_1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TIDAK SETUJU	2	3.3	3.3	3.3
RAGU-RAGU	13	21.7	21.7	25.0
SETUJU	34	56.7	56.7	81.7
SANGAT SETUJU	11	18.3	18.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

X2_2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TIDAK SETUJU	2	3.3	3.3	3.3
RAGU-RAGU	17	28.3	28.3	31.7
SETUJU	28	46.7	46.7	78.3
SANGAT SETUJU	13	21.7	21.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

X2_3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	TIDAK SETUJU	2	3.3	3.3	3.3
	RAGU-RAGU	13	21.7	21.7	25.0
	SETUJU	34	56.7	56.7	81.7
	SANGAT SETUJU	11	18.3	18.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X3_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	2	3.3	3.3	3.3
	TIDAK SETUJU	2	3.3	3.3	6.7
	RAGU-RAGU	1	1.7	1.7	8.3
	SETUJU	34	56.7	56.7	65.0
	SANGAT SETUJU	21	35.0	35.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X3_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	2	3.3	3.3	3.3
	TIDAK SETUJU	2	3.3	3.3	6.7
	SETUJU	35	58.3	58.3	65.0
	SANGAT SETUJU	21	35.0	35.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X3_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	2	3.3	3.3	3.3
	TIDAK SETUJU	2	3.3	3.3	6.7
	SETUJU	35	58.3	58.3	65.0
	SANGAT SETUJU	21	35.0	35.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Y_1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	TIDAK SETUJU	2	3.3	3.3	3.3
	RAGU-RAGU	1	1.7	1.7	5.0
	SETUJU	25	41.7	41.7	46.7
	SANGAT SETUJU	32	53.3	53.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Y_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	2	3.3	3.3	3.3
	SETUJU	24	40.0	40.0	43.3
	SANGAT SETUJU	34	56.7	56.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

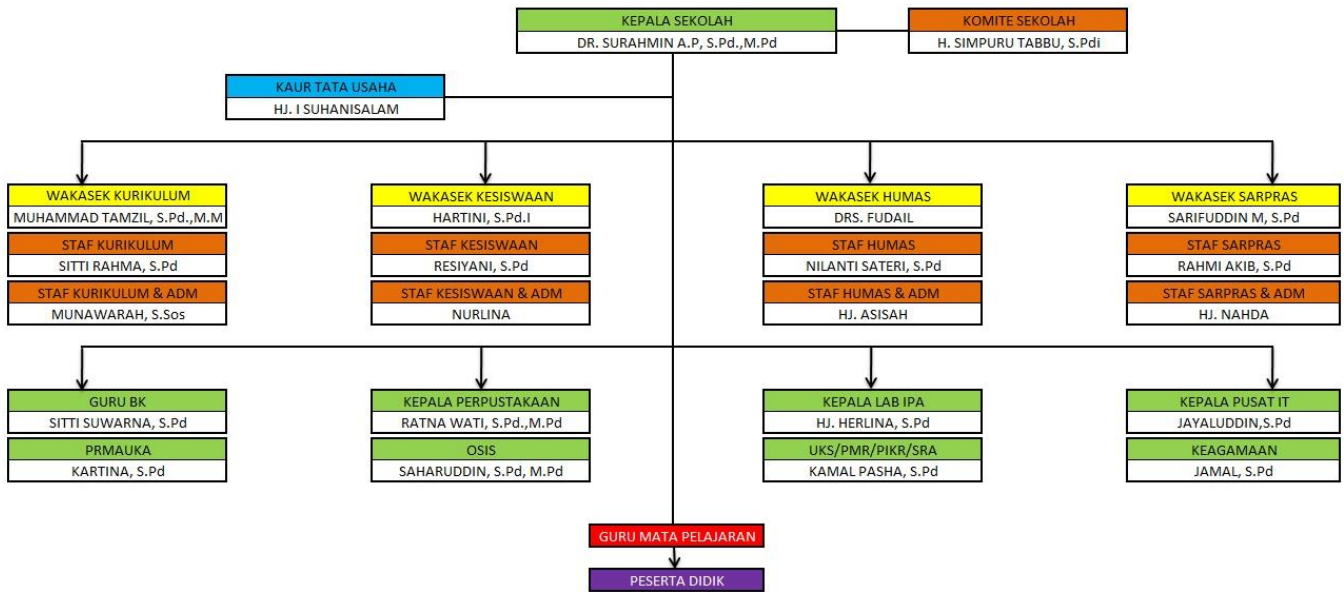
Y_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	2	3.3	3.3	3.3
	SETUJU	23	38.3	38.3	41.7
	SANGAT SETUJU	35	58.3	58.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

LAMPIRAN 5 STRUKTUR ORGANISASI

1. SMP Negeri 1 Mallusetasi Kabupaten Barru

STRUKTUR ORGANISASI SMP NEGERI 1 MALLUSETASI

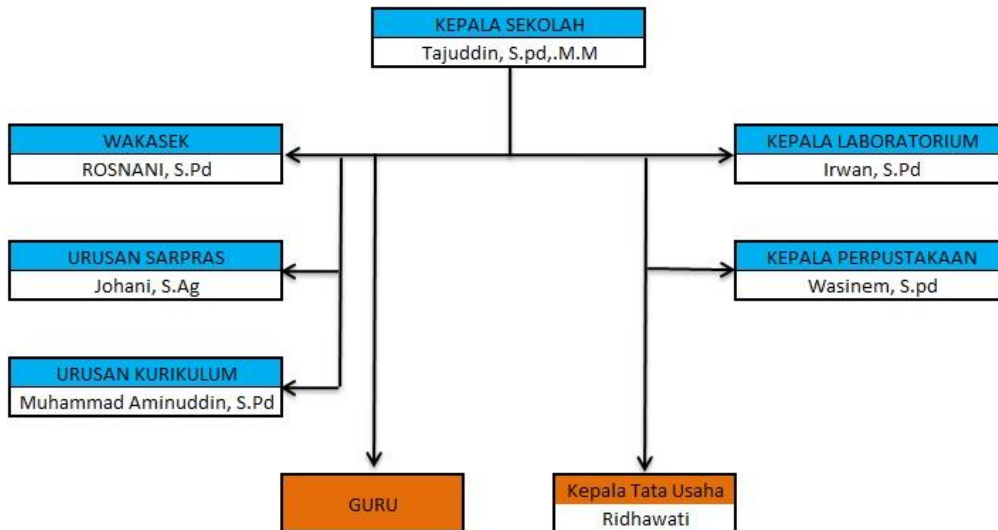


2. SMP Negeri 2 Mallusetasi Kabupaten Barru

3. SMP Negeri 3 Mallusetasi Kabupaten Barru

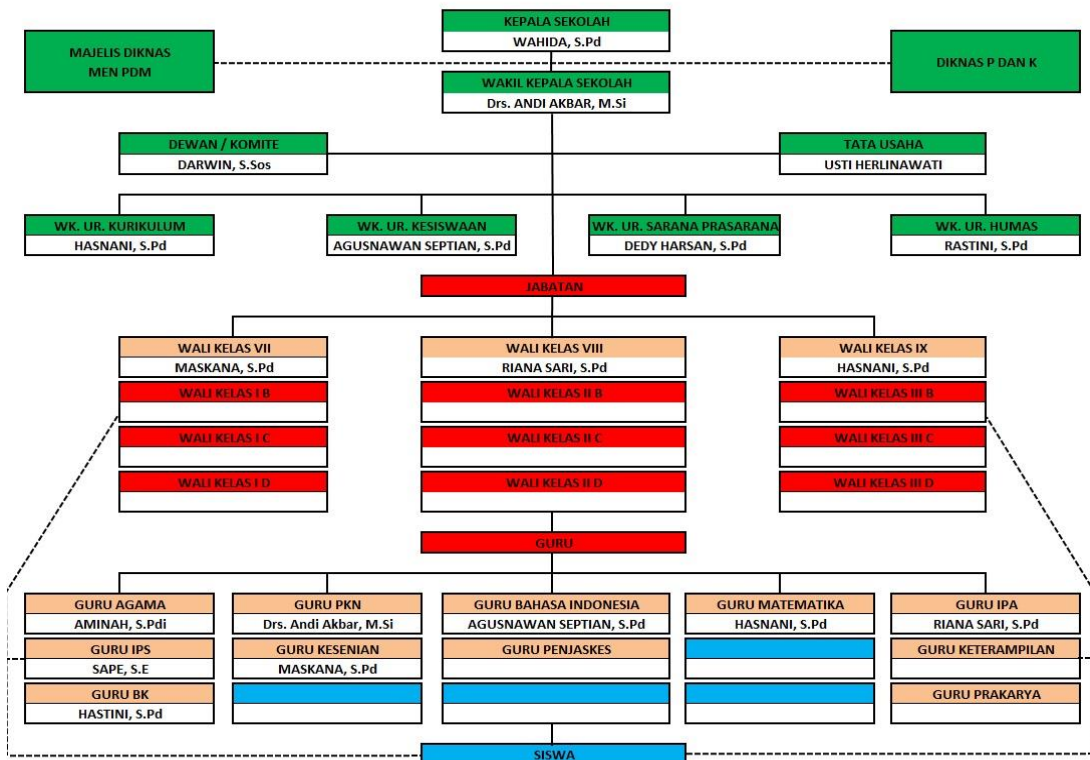
4. SMP Negeri 4 Mallusetasi Kabupaten Barru

STRUKTUR ORGANISASI SMP NEGERI 4 MALLUSETASI



5. SMP Negeri 5 Mallusetasi Kabupaten Barru

STRUKTUR ORGANISASI SMP 5 MALLUSETASI



Keterangan :
 - - - - - Garis Koordinasi
 ————— Garis Komando