

**PENGARUH MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH DAN
PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
GURUDI MTS AL-THALIBIYAH LALEPO**



Tesis

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
Magister Pendidikan (M.Pd) Pada Program Magister
Pendidikan Agama Islam

Oleh:

JUMRAH

NIM. 190112003

**PROGRAM PASCASARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM MUHAMMADIYAH SINJAI
2021**

**PENGARUH MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH DAN PEMBERIAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA GURU
DI MTS AL-THALIBIYAH LALEPO**



Tesis

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
Magister Pendidikan (M.Pd) Pada Program Magister
Pendidikan Agama Islam

Oleh:

JUMRAH

NIM. 190112003

Promotor:

Dr. Firdaus, M.Ag

Co. Promotor

Dr. Muh. Syukri, M.Pd

**PROGRAM PASCASARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM MUHAMMADIYAH SINJAI
2021**

PENGESAHAN TESIS

Tesis yang Berjudul” Pengaruh Manajerial Kepala Sekolah dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Guru di MTs Al-Thalibiyah Lalepo, yang ditulis oleh Jumrah NIM. 190112003 Program Studi PAI Program Magister, Telah diujikan dalam Sidang Ujian Tutup tesis yang diselenggarakan pada hari selasa tanggal 24 Agustus 2021 dan dinyatakan LULUS serta dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd)

Ketua Sidang	Tanda Tangan	Tanggal
Dr. Amir Hamzah, M.Ag	(.....)	(21/8/2021)
Promotor		
Dr. Firdaus, M.Ag	(.....)	(21/8/2021)
Co. Promotor		
Dr. Muh. Syukri, M.Pd	(.....)	(20/8/2021)
Penguji I		
Dr. Ismail, M.Pd	(.....)	(20/8/2021)
Penguji II		
Dr. Hardianto Rahman, M.Pd	(.....)	(21/8/2021)
Penguji III		
Dr. Suriati, M.Sos	(.....)	(20/8/2021)

Sinjai, 25 Agustus 2021

Mengetahui,
Direktur Pascasarjana



Dr. Amir Hamzah, M. Ag.
NBM: 940012

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Dengan Penuh kesadaran, penulis yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa tesis ini benar hasil karya penulis sendiri, selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya. Jika dikemudian hari terbukti bahwa tesis ini merupakan plagiasi, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Sinjai, 25 Agustus 2021

Yang membuat pernyataan



Jumrah

NIM: 190112003

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya ini saya persembahkan untuk
Kedua orang tua saya, Ibu dan Bapakku Tercinta
Yang sudah memberikan bantuan dan dukungan baik secara moril maupun materil
demi menyelesaikan tugas akhir ini.

ABSTRAK

Jumrah, *Pengaruh Manajerial Kepala Sekolah dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Guru di MTs Al-Thalibiyah Lalepo, Tesis Program Pascasarjana Institut Agama Islam Muhammadiyah sinjai.*

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) dampak manajemen kepala sekolah terhadap kinerja guru di MTS Al-Thalibiyah Lalepo, (2) dampak kompensasi pada performa guru di MTS Al-Thalibiyah Lalepo, dan (3) dampak manajemen kepala sekolah serta kompensasi terhadap kinerja guru secara bersamaan.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menerapkan pendekatan Ex post facto, yang menganalisis sesuatu yang berasal dari hubungan sebab akibat. Studi ini mengumpulkan informasi dari 10 pendidik di MTs Al-Thalibiyah Lalepo. Data diperoleh melalui angket validitas, reliabilitas, normalitas, homogenitas, hipotesis, dan analisis regresi berganda dengan tingkat signifikansi 95%. Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan SPSS versi 16.0.

Kepala sekolah MTS Al-Thalibiyah Lalepo memiliki pengaruh dalam manajemen. Berdasarkan hasil tabel koefisien, terlihat bahwa t-hitung manajemen kepala sekolah 2,222 melebihi 1,89 (t-tabel), sehingga H₀ ditolak dan H_a diterima; nilai probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05, yang menunjukkan bahwa ada pengaruh terhadap kinerja guru di MT Al-Thalibiyah Lalepo.

Berdasarkan hasil tabel koefisien, tidak terdapat dampak kompensasi terhadap kinerja guru di MTs Al-Thalibiyah Lalepo. Hasil menunjukkan bahwa t-hitung pemberian kompensasi 1,644 lebih kecil dari 1,89 (t-tabel), sehingga H₀ diterima dan H_a ditolak. Di samping itu, terdapat nilai probabilitas 0,002 yang kurang dari 0,05, menunjukkan bahwa ada dampak terhadap kinerja guru di MTs Al-Thalibiyah Lalepo. Untuk memahami seberapa besar dampak yang dihasilkan antara Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Menggunakan SPSS 16.0 dalam analisis data, hasil menunjukkan bahwa manajemen kepala sekolah dan pemberian kompensasi berpengaruh secara bersamaan terhadap kinerja guru

Mts Al-thalibiyah Lalepo. Nilai F yang dihitung adalah 13,169 dan nilai signifikansi F adalah 0,002, karena nilai signifikansi 0,002 lebih kecil dari 0,005. Tabel ringkasan menunjukkan seberapa besar pengaruh dari manajemen kepala sekolah dan kompensasi terhadap kinerja guru di MTa Al-Thalibiyah Lalepo, dengan R square = 0,223.

Kata Kunci: Manajerial Kepala Sekolah, Pemberian Kompensasi, Kinerja Guru

ABSTRACT

Jumrah, The Influence of Principal Managerial and Compensation Provision on Teacher Performance at MTs Al-Thalibiyah Lalepo, Postgraduate Program Thesis, Muhammadiyah Islamic Institute, Sinjai.

This study aims to determine (1) the impact of principal management on teacher performance at MTS Al-Thalibiyah Lalepo, (2) the impact of compensation on teacher performance at MTS Al-Thalibiyah Lalepo, and (3) the impact of principal management and compensation on teacher performance simultaneously.

This research is a quantitative study that applies the Ex post facto approach, which analyzes something that originates from a causal relationship. This study collected information from 10 educators at MTs Al-Thalibiyah Lalepo. Data were obtained through questionnaires for validity, reliability, normality, homogeneity, hypotheses, and multiple regression analysis with a significance level of 955. This research was conducted using SPSS version 16.0.

The principal of MTS Al-Thalibiyah Lalepo has an influence on management. Based on the results of the coefficient table, it can be seen that the t-count of the principal's management is 2.222 exceeds 1.89 (t-table), so H_0 is rejected and H_a is accepted; the probability value of 0.000 is smaller than 0.05, which indicates that there is an influence on teacher performance at MT Al-Thalibiyah Lalepo.

Based on the results of the coefficient table, there is no impact of compensation on teacher performance at MTs Al-Thalibiyah Lalepo. The results show that the t-count of compensation provision is 1.644 smaller than 1.89 (t-table), so H_0 is accepted and H_a is rejected. In addition, there is a probability value of 0.002 which is less than 0.05, indicating that there is an impact on teacher performance at MTs Al-Thalibiyah Lalepo. To understand how much impact is generated between Principal Managerial on Teacher Performance Using SPSS 16.0 in data analysis, the results show that principal management and compensation provision simultaneously influence teacher performance at Mts Al-

Thalibiyah Lalepo. The calculated F value is 13.169 and the significance value of F is 0.002, because the significance value of 0.002 is smaller than 0.005. The summary table shows how much influence the principal's management and compensation have on teacher performance at MTa Al-Thalibiyah Lalepo, with R square = 0.223.

Keywords: Principal Management, Compensation, Teacher Performance.

KATA PENGANTAR



Puji dan syukur Penulis panjatkan kehadiran Allah SWT. Tuhan Yang Maha Bijaksana dan Maha segala-galanya, karena atas izin dan kuasa-Nya, karya tulis yang berjudul “Pengaruh Manajerial Kepala Sekolah dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Di MTS Al-Thalibiyah Lalepo” Dapat penulis Selesaikan dengan baik. Semoga atas izin-Nya pula karya tulis ini dapat bermanfaat bagi penulis maupun bagi lembaga pendidikan. Demikian Pula sebagai umat rasulullah SAW. Penulis patut menghanturkan salawat dan salam kepadanya, para keluarga dan sahabatnya, semoga rahmat yang Allah telah limpahkan kepadanya akan sampai kepada seluruh umatnya.

Dalam Penulisan Tesis ini, tidak sedikit hambatan dan kendala yang penulis alami, tetapi berkat pertolongan allah Swt, dan motivasi serta dukungan dari berbagai pihak sehingga penulis dapat menyelesaikannya meskipun secara jujur penulis menyadari bahwa karya tulis ini masih banyak kekurangan. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritikan yang sifatnya membangun dari semua pihak demi kesempurnaannya tesis ini dan tidak lupa pula penulis menyampaikan terima kasih kepada :

1. Kedua orang Tua Tercinta ayahanda Jumareng dan ibunda Rosdiana yang telah melahirkan, memelihara, mendidik dan membesarkan serta mendoakan penulis sehingga dapat menyelesaikan studi ini;
2. Dr. Firdaus, M. Ag., Rektor IAIM Sinjai yang telah memberikan segala perhatiannya terhadap kelangsungan dan kemajuan lembaga ini;
3. Dr. Ismail, M.Pd., Dr. Hardianto, M.Pd., dan Dr. Muh. Anis, M.Hum., Wakil Rektor I, II, dan III IAIM Sinjai;
4. Dr. Amir Hamzah, M.Ag., Direktur Program Pascasarjana IAIM Sinjai yang telah memberikan berbagai kebijakan dalam menyelesaikan studi ini;
5. Dr. Akmal, M.Pd.I., Ketua Program Studi Pendidikan Agama Islam Program Pascasarjana IAIM Sinjai;

6. Dr. Firdaus, M. Ag., Promotor dan Dr.Muh. Syukri, M.Pd., Co. Promotor yang telah memberikan berbagai pengetahuan, arahan, dan bimbingan dalam proses penyelesaian tesis ini;
7. Dr. Ismail, M.Pd., dan Dr. Mustamir, M.Pd., Penguji I dan II yang telah memberikan berbagai arahan, dan motivasi dalam proses penyelesaian tesis ini;
8. Seluruh Dosen Program Pascasarjana IAIM Sinjai atas keikhlasannya memberikan ilmu pengetahuan yang bermanfaat selama studi;
9. Keluarga dan kerabat serta teman-teman yang telah mendoakan dan membantu baik berupa material maupun nonmaterial sehingga penulis dapat menyelesaikan studi pada Program Pascasarjana IAIM Sinjai;
10. Semua Pihak yang tidak sempat penulis sebutkan satu persatu yang juga telah membantu dan menyumbangkan pemikiran kepada penulis.

Penulis berharap semoga hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan semoga pula segala partisipasinya akan memperoleh imbalan yang berlipat ganda dari Allah swt. Aamiin.

Sinjai, 25 Agustus 2021

JUMRAH

NIM.190112003

DAFTAR ISI

SAMPUL	
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN TESIS	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN TESIS.....	iii
PERSEMBAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT.....	vii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Rumusan Masalah	6
D. Tujuan Penelitian	7
E. Manfaat penelitian.....	7
BAB II KAJIAN TEORI	
A. Deskripsi Teori.....	9
B. Hasil Penelitian Yang Relevan.....	40
C. Kerangka Pikir	42
D. Hipotesis.....	43
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	45
B. Variable Penelitian	45
C. Populasi dan Sampel	46
D. Teknik Pengumpulan Data	48
E. Instrumen Penelitian.....	49
F. Teknik Analisis Data.....	52
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	54

B. Pembahasan.....	75
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	77
B. Implikasi Penelitian.....	78
C. Saran.....	79
DAFTAR PUSTAKA	80
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

TABEL	URAIAN	HLM
3.1	Data Jumlah Guru Mts Al-Thalibiyah Lalepo	46
4.1	Uji Validitas Manajerial Kepala Sekolah	56
4.2	Uji Validitas Pemberian Kompensasi	57
4.3	Uji Validitas Kinerja Guru	58
4.4	Uji Reabilitas	59
4.5	Uji Normalitas	60
4.6	One-Sample Kolmogorov Smirnov Test	60
4.7	One-Sample Kolmogorov Smirnov Test	61
4.8	Test Of Homogeneity Of Variences	62
4.9	ANOVA	63
4.10	Descriptive Statistics	63
4.11	Correlations	64
4.12	Model Summary	65
4.13	ANOVA ^b	65
4.14	Coefficients	66
4.15	Descriptive Statistics	67
4.16	Correlations	68
4.17	Model Summary	69
4.18	ANOVA ^b	69
4.19	Coefficients	70
4.20	Descriptive Statisticts	71
4.21	Correlations	71
4.22	Model Summary	72
4.23	ANOVA ^b	73
4.24	Coefficients	74

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan elemen yang paling krusial dan mendasar dalam kehidupan manusia untuk meningkatkan kualitas hidup baik di masa sekarang maupun di masa yang akan datang. Dengan adanya proses Pendidikan, individu dapat mengembangkan pola pikir dan menggali berbagai potensi serta memperoleh pengetahuan untuk mencapai harapan yang lebih baik dalam hidup mereka.

Untuk menghasilkan generasi yang berkualitas agar suatu negara mampu bersaing di panggung global, Pendidikan memiliki peran yang sangat signifikan. Dalam usaha mempersiapkan sumber daya manusia yang kompeten dan semakin cakap, pemerintah Indonesia memberikan perhatian yang cukup besar terhadap sektor pendidikan. Berbagai Upaya dilakukan oleh pemerintah untuk memperbaiki mutu pendidikan, yang menjadi fokus dalam pembangunan pendidikan nasional dan merupakan faktor penting untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Indonesia secara menyeluruh. Dengan disahkannya Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 mengenai Sistem Pendidikan Nasional, pemerintah telah mengambil tindakan yang nyata.

Merujuk kepada Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 mengenai Sistem Pendidikan Nasional, Pasal 3 dalam Bab II menguraikan bahwa fungsipendidikan nasional adalah hal yang kompleks. Oleh karena itu, pemerintah merumuskan sejumlah regulasi dan standar yang harus diikuti dalam pelaksanaan pendidikan di Indonesia. (Republik Indonesia 2003: UU Sisdiknas No. 20)

Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 2013 menetapkan delapan standar yang perlu dipenuhi untuk mencapai tujuan pendidikan tersebut. Adapun delapan standar yang dimaksud meliputi: standar kompetensi lulusan, standar isi, standar proses, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan, dan standar penilaian pendidikan. (Republik Indonesia, 2013 RI No. 32)

Standar bagi pendidik dan staf pendidikan terhubung langsung dengan kualitas pendidikan. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kemampuan pendidik dan tenaga kependidikan sangat penting dalam mencapai pendidikan yang berkualitas tinggi. Dalam Pasal 1 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, didefinisikan bahwa "Guru adalah seorang profesional pendidikan dengan tanggung jawab utama untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi siswa dalam jalur pendidikan formal, baik pendidikan dasar maupun menengah. " (Republik Indonesia, 2005 UU No.14)

Guru berperan penting dalam keberhasilan berbagai inisiatif edukasi. Mereka adalah individu yang paling berpengaruh dalam menetapkan standar pendidikan. Masalah utama dalam pendidikan di Indonesia berfokus pada kualitas pendidikan itu sendiri. Beragam faktor seperti siswa, tantangan pendidikan, dan kekurangan sumber daya sangat relevan dalam hal ini. Hal-hal tersebut berkaitan dengan Tingkat profesionalisme dan kinerja yang akhirnya memengaruhi rendahnya kualitas pendidikan. Salah satu indikasi dari rendahnya kualitas pendidikan adalah pembelajaran yang tidak efisien.

Saat ini, pembelajaran lebih banyak berfokus pada pemahaman teori dan penghafalan di berbagai bidang ilmu, yang menghalangi siswa dalam proses belajar. Metode pengajaran yang terlalu terpusat pada guru sering kali mengesampingkan hak serta kebutuhan anak, termasuk pertumbuhan dan perkembangan mereka. Akibatnya, pembelajaran menjadi tidak efisien dan tidak menarik. Pembelajaran di sekolah tidak merefleksikan perubahan dalam konteks fisik dan sosial karena materi yang terlalu terstruktur dan berat. Keadaan ini menyebabkan proses belajar menjadi membosankan. Fenomena ini tidak menarik perhatian dan tidak mendorong baik siswa, guru, maupun kepala sekolah untuk mengembangkan pendekatan pembelajaran yang kreatif. (<https://www.kompasiana.com.cdn.amproject.org> Diakses pada tanggal 20 Oktober 2020 Pukul 21.00)

Menurut Mulyasa dalam penjelasan yang dinyatakan oleh Supardi, guru memiliki peran yang sangat krusial dalam menentukan keberhasilan Pendidikan

suatu negara, karena mereka bertanggung jawab sebagai pemimpin, fasilitator, dan sumber inisiatif dalam proses belajar-mengajar. Oleh karena itu, guru perlu terus meningkatkan kemampuan secara mandiri daripada hanya bergantung pada kepala sekolah dan pengawas. (E Mulyasa, Supardi, 2007:14)

Masalah terkait kualitas pendidikan berhubungan dengan sistem yang saling berhubungan, bukan hanya masalah individual. Kualitas input dan proses memiliki dampak langsung pada kualitas output. Kesiapan siswa dalam menerima pendidikan menjadi indikator kualitas input pendidikan. Unsur-unsur input pendidikan yang bisa diamati dari luar berpengaruh terhadap mutu pendidikan, antara lain:

- 1) kesiapan guru dan tenaga kependidikan yang kurang baik dari segi kuantitas, kualitas, dan kesejahteraan;
- 2) alat pendidikan dan sumber daya yang tidak tersedia dan belum dimanfaatkan secara optimal;
- 3) pendanaan pendidikan yang tidak memadai untuk memenuhi standar pendidikan; dan
- 4) Proses pembelajaran yang tidak efektif dan efisien.
(<https://gudangmakalah.blogspot.co./2013/10/> Diakses pada Tanggal 20 Oktober 2020 Pada pukul 20.00)

Kualitas bukanlah hal yang bisa diraih dengan gampang; setiap individu di semua level organisasi harus berkomitmen terhadapnya secara konsisten. Hubungan kualitas terkait dengan sikap setiap individu, yang terlihat dalam semua aspek dari operasional yang pada akhirnya mendatangkan kepuasan bagi pelanggan.

Manajemen yang berkualitas merupakan elemen penting dalam konsep kualitas karena hal tersebut adalah proses yang dinamis yang dapat diraih melalui usaha yang terus menerus. Semua orang berkontribusi dalam program berkualitas. Hanya bisa diraih setelah waktu yang cukup lama jika diterapkan secara maksimal. Tak ada yang menggerakkan Anda untuk menjadi pendidik profesional. Seringkali, motivasi muncul dari dalam diri sendiri maupun dari lingkungan sekitar.

Karena kurangnya kualitas berikut: keterampilan pedagogis, metodologis dan didaktik; kemampuan pribadi dan social terutama disiplin serta motivasi; dan kolaborasi dengan rekan guru serta pendidik lainnya, guru tidak dapat diandalkan dalam berbagai aspek kinerja yang diharapkan. Proses pendidikan sangat bergantung pada guru. Dalam situasi darurat, pendidikan tidak dapat berlangsung tanpa adanya kelas, gedung, peralatan, dan sejenisnya. Namun, tanpa kehadiran guru, hampir mustahil untuk menjalankan proses pendidikan.

Dengan cara yang sama, guru memainkan peran yang sangat krusial karena mereka bertanggung jawab atas kurikulum, sumber belajar, infrastruktur, dan suasana belajar yang esensial bagi kehidupan siswanya. Agar siswa bisa memahami informasi dan keterampilan yang kompleks, guru harus berfungsi sebagai diagnostik, pengorganisir, dan pelatih, menurut penjelasan dari Darling-Hammond, Guru memiliki tanggung jawab besar dalam membentuk karakter dan sikap siswa karena mereka memerlukan teladan serta pemahaman mengenai nilai-nilai moral yang baik dan buruk. Berkenaan dengan peran mereka dalam pengembangan intelektual, emosional, serta spiritual siswa, Darling-Hammond menyatakan bahwa "kualitas guru adalah unsur krusial bagi pendidikan yang sukses. " "Pengetahuan, keterampilan, dan keyakinan guru mempunyai dampak signifikan terhadap apa yang dipelajari oleh siswa," ungkap Killen.

Untuk meningkatkan kinerja para guru, kepala sekolah perlu memiliki kompetensi yang cukup, terutama dalam hal manajemen. Selain itu, kepala sekolah juga harus mampu mendorong kebijakan yang memberikan imbalan yang adil bagi para guru agar mereka dapat mengembangkan potensi maksimal dan menyelesaikan tugas dengan cara yang efektif serta efisien.

Sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 mengenai Standar Kepala Sekolah/Madrasah, terdapat lima dimensi kompetensi yang harus dimiliki, yaitu kepribadian, manajemen, kewirausahaan, supervisi, dan sosial. (Graha Guru Printika, 2011:2)

Dengan meningkatnya ekspektasi masyarakat terhadap akuntabilitas sekolah, kepala sekolah juga merasakan dampaknya. Mereka diharapkan dapat menjalankan peran mereka sebagai manajer dan pemimpin dengan baik.

Pemerintah Indonesia telah menunjukkan komitmennya untuk meningkatkan kapasitas kepala sekolah dan tenaga pendidik lainnya dengan menekankan kesejahteraan melalui gaji, kewenangan, dan otonomi yang memadai. Kebijakan baru akan segera menyediakan kompensasi yang lebih bermanfaat, dukungan profesional, dan otonomi bagi kepala sekolah.

Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 mengharuskan kepala sekolah untuk memenuhi standar kualitas yang telah ditetapkan. Tujuan dari ini adalah untuk memberikan penghargaan yang lebih fokus dan tepat sasaran. (Peraturan Pemerintah No. 19, 2005)

Kepala sekolah bertanggung jawab secara hukum untuk meningkatkan pengembangan staf, kurikulum, dan pelaksanaan pendidikan sebagai pemimpin di bidang pendidikan. Seperti itu, kepemimpinan seorang kepala sekolah sangat bergantung pada kemampuan mereka dalam berkolaborasi dengan guru dan staf serta mengelola anggaran, pengembangan staf, jadwal, kurikulum, pembelajaran, dan evaluasi.

Dalam konteks MBS, kepala sekolah memiliki tanggung jawab terhadap manajemen sekolah, pembelajaran yang aktif, inovatif, efektif, menyenangkan, serta penguatan peran dan dukungan masyarakat terhadap program-program sekolah.

Untuk melaksanakan tugas manajerial di atas dan memenuhi tuntutan yang terus berkembang, kepala sekolah memerlukan kepemimpinan yang kuat. Ini terjadi karena mereka tidak hanya harus mengawasi guru, siswa, dan orang tua, tetapi juga harus membangun hubungan yang baik dengan Masyarakat luas. Kepala sekolah perlu memiliki kemampuan dan keterampilan kepemimpinan untuk menjalankan tanggung jawab tersebut. (Muhaimin, 2011:149)

Freed M. Hechinger Pernah Menyatakan: "Saya tidak pernah mendapati sekolah yang sukses dipimpin oleh kepala sekolah yang buruk, dan sebaliknya, sekolah dengan kualitas rendah tidak mungkin dipimpin oleh kepala sekolah yang baik. Saya juga menyaksikan sekolah yang tertahan berubah menjadi sukses, sementara sekolah yang sebelumnya berhasil mengalami penurunan kualitas,"

ungkap Fred M. Hechinger. Kualitas suatu sekolah sangat tergantung pada kepemimpinan yang ada. (Davis & Thomas, 1989: 17)

Dalam pandangan ini, kepala sekolah harus menyadari peran dan tanggung jawab penting mereka sebagai pemimpin pendidikan. Kinerja guru akan sangat dipengaruhi oleh kepala sekolah serta kompensasi yang mereka terima, karena guru juga berhak atas imbalan yang sesuai. Beberapa factor yang memengaruhi produktivitas guru mencakup kepemimpinan, pendidikan, kompetensi, tanggung jawab, kesejahteraan (kompensasi), lingkungan kerja, dan kepuasan kerja.

Tujuan dari kompensasi adalah untuk meningkatkan motivasi kerja guru dan memenuhi kebutuhan mereka. (E Mulyasa, 2007:37)

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan di MTs Al-Thalibiyah Lalepo, penulis bermaksud melakukan penelitian mengenai pengaruh manajemen kepala sekolah dan kompensasi terhadap kinerja guru di MTs Al-Thalibiyah Lalepo, seperti yang telah dijelaskan sebelumnya.

B. Identifikasi masalah

Berikut ini adalah masalah yang diidentifikasi dalam rancangan penelitian tersebut:

1. Guru belum melakukan upaya yang cukup.
2. Kepala sekolah Mount Al-Thalibiyah Lalepo membutuhkan peningkatan kapasitas manajemen.
3. Belum ada penelitian menyeluruh yang dilakukan untuk meningkatkan motivasi guru.
4. Masih ada kebutuhan untuk meningkatkan pengembangan kompetensi guru melalui berbagai pendekatan.

C. Rumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut berdasarkan latar belakang masalah:

1. Apakah kinerja guru di MTS Al-Thalibiyah Lalepo dipengaruhi oleh manajemen kepala sekolah?
2. Apakah kinerja guru di MTS Al-Thalibiyah Lalepo dipengaruhi oleh kompensasi?

3. Apakah kinerja guru di MTS Al-Thalibiyah Lalepo dipengaruhi oleh manajemen kepala sekolah dan kompensasi simultan?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana kepala sekolah memiliki pengaruh terhadap kinerja guru di MTS Al-Thalibiyah Lalepo.
2. Menentukan bagaimana kompensasi berdampak pada kinerja guru di MTS Al-Thalibiyah Lalepo.
3. Menentukan pengaruh kepala sekolah dan kompensasi secara Simultan terhadap prestasi guru di MTS Al-Thalibiyah Lalepo.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat penelitian secara teoritis

Kelebihan penelitian dari sudut pandang teori dengan melihat aspek perkembangan dalam ilmu penelitian, diharapkan ilmu administrasi pendidikan di institusi akan memberikan manfaat dalam proses pengembangannya. Ini berkaitan dengan usaha untuk mengidentifikasi gagasan dan wawasan baru mengenai cara mengembangkan tenaga profesional, yang sangat krusial dalam menghadapi tantangan kualitas pendidikan di Indonesia di masa mendatang.

2. Manfaat penelitian secara praktis

Kelebihan penelitian dari sudut pandang praktis Manfaat praktis dari penelitian ini diharapkan dapat berfungsi bagi:

- a. Pimpinan Sekolah untuk membantu mereka dalam meningkatkan keterampilan manajerial dan memilih cara yang bisa diterapkan sebagai fondasi untuk memperbaiki produktivitas kerja guru melalui peningkatan:
 - 1) Kompenasi finansial;
 - 2) Kompenasi non finansial.
- b. Guru yang berusaha meningkatkan produktivitas kerja melalui pengembangan pendidikan, pengetahuan, dan keterampilan.

- c. Individu yang membutuhkan pemahaman tentang metode yang diterapkan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja melalui kompensasi.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Manajerial Kepala Sekolah

a. Pengertian Manajerial

Manajemen merupakan gabungan antara seni dan ilmu, dan individu yang melaksanakannya disebut sebagai manajer. Mereka perlu menguasai ilmu tersebut agar bisa mengatur segala hal dengan baik. Sebenarnya, setiap orang berperan sebagai manajer, minimal untuk diri sendiri. Apabila Anda saat ini memegang posisi manajer yang memimpin tim orang yang mungkin bukan pilihan Anda, yang tidak Anda senangi, yang tidak memiliki kesamaan, dan mungkin pula tidak terlalu menyukai Anda. Sangat krusial untuk memahami berbagai prinsip yang akan membawa saya, Anda, dan kita semua menuju kesuksesan dalam hidup. Prinsip-prinsip ini mencakup cara Anda berhubungan dengan orang lain dan bagaimana Anda berproses sendiri. (Hasibuan, Malayu, 2009:50)

Berdasarkan Harvard Business School, manajer “mencapai hasil melalui orang lain”. Namun, Peter Drucker, seorang konsultan, mengartikan manajer sebagai individu yang berkewajiban untuk merencanakan, melaksanakan, dan mengawasi. (Kaplan Robert. s dan David P. Norton, 1996, 150-161)

Namun, menurut Australian Institute of Management, seorang individu bertanggung jawab untuk “merencanakan, memimpin, mengoordinasikan, mendelegasikan, mengendalikan, mengevaluasi, dan menyusun anggaran demi mencapai hasil”. (<https://www.aneiqbal.com/2020/09/pengertian-manajer-manajerial-html?m=> diakses pada tanggal 20 Januari 2021 pada pukul 12.00)

Terlepas dari apa yang dinyatakan, semua berbicara tentang satu hal yang sama: mengelola kepemimpinan. Prinsip-prinsip terkait manajemen diri dan pengelolaan tim adalah dua aspek penting dalam buku

Templer. (<https://www.scribd.com/doc/243945335/Pengertian-Manajer-Manajerial-dan-Manajemen-doc> Diakses pada tanggal 29 Desember 2020 pada pukul 20.00)

Kemampuan untuk mengatur, mengoordinasi, dan memotivasi bawahan menuju pencapaian tujuan organisasi dikenal sebagai kemampuan manajerial. Kemampuan ini terbentuk melalui proses panjang yang berlangsung bertahap dengan melalui observasi dan pembelajaran.

Kesempatan seorang manajer untuk berinteraksi dengan semua karyawan sangat terbatas dalam perusahaan besar. (<https://www.psycologymania.com/2013/04/pengertian-kemampuan-manajerial.html?m=1> diakses pada tanggal 27 April 2021 pada pukul 09:00)

Salah satu tugas kepala sekolah sebagai manajer adalah untuk mengawasi tenaga pendidik. Pemeliharaan dan pengembangan kompetensi guru termasuk dalam tanggung jawab kepala sekolah. Sebagai manajer, kepala sekolah harus memperhatikan kebutuhan guru terutama dalam hal kompetensi profesional. Kebutuhan terkait pengembangan teknologi informasi, metode, bahasa, dan materi. Harapannya adalah dengan cara ini, keterampilan guru bisa berkembang dan menjadi profesional. Kepala sekolah perlu memiliki kemampuan manajerial. Untuk memastikan bahwa setiap guru berfungsi dengan baik sesuai dengan tanggung jawabnya, kepala sekolah perlu memastikan bahwa sumber daya guru dikelola dengan optimal. Kemampuan manajerial meliputi seluruh aspek pengelolaan pendidikan di sekolah, yang mencakup manajemen sumber daya guru. (<http://journal.iainsinjai.ac.id>, 2021)

1) Definisi Manajer

Menurut pandangan Robert Tanembaum, Manajer adalah individu yang memimpin dan memiliki tanggung jawab atas tugas yang dilakukan oleh orang lain. Seorang pemimpin memiliki otoritas formal untuk mengatur, membimbing, dan mengawasi bawahan mereka, guna

memastikan bahwa setiap bagian dari pekerjaan saling berkolaborasi demi mencapai sasaran perusahaan. (Robert Tannenbaum, 2007)

2) Definisi Manajemen

Kata "manajemen" memiliki beragam arti, tergantung siapa yang mendefinisikannya.

Terry mengartikan manajemen sebagai serangkaian proses pengelolaan, di mana ia menjelaskan, "Manajemen adalah suatu proses spesifik yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan yang dilakukan untuk menetapkan serta meraih tujuan tertentu dengan memanfaatkan manusia dan sumber daya lainnya." (Terry, G. R 2006:17)

Atmosudirdjo memberikan definisi manajemen sebagai berikut:

a) Individu

Orang-orang yang berfungsi sebagai pemimpin dengan peran utama di lingkungan kerja.

b) Proses

Terdapat kegiatan yang berlangsung secara hierarkis, yang memerlukan upaya untuk meraih sasaran tertentu.

c) Sistem Otoritas

Sistem kekuasaan dan hak istimewa agar karyawan melaksanakan tugas mereka secara efektif. (Atmosudirdjo, S. Prajudi, 2006)

3) Definisi Manajer

Menurut pandangan Robert Tanenbaum, manajer adalah individu yang memimpin dan memiliki tanggung jawab atas tugas yang dilakukan oleh orang lain. Seorang pemimpin memiliki otoritas formal untuk mengatur, membimbing, dan mengawasi bawahan mereka, guna memastikan bahwa setiap bagian dari pekerjaan saling berkolaborasi demi mencapai sasaran perusahaan. (Robert Tannenbaum, 2007)

b. Pengertian Manajerial Kepala Sekolah

Kemampuan seorang kepala sekolah dalam memanfaatkan pengetahuan serta keterampilan manajemen terlihat dari pelaksanaan

berbagai fungsi manajemen, seperti merencanakan, mengorganisir, mengkoordinasi, mengawasi, dan mengevaluasi. Ini bertujuan untuk mengelola sumber daya manusia dan berbagai sumber daya lainnya dengan cara yang efisien dan efektif demi mencapai sasaran sekolah. Keterampilan manajerial ini menggambarkan bagaimana kepala sekolah melaksanakan pengelolaannya.

Dari sudut pandang yang berbeda terhadap proses atau fungsi manajemen yang telah dijelaskan sebelumnya, tidak ada perbedaan yang mencolok karena masing-masing memiliki elemen fungsi manajemen sebagai bagian dari proses manajerial. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa fungsi manajemen meliputi kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan.

Perencanaan, atau *planning*, merujuk pada keseluruhan proses yang melibatkan pemikiran dan penetapan langkah-langkah yang perlu diambil untuk mencapai tujuan tertentu. Hal-hal yang perlu dipikirkan dalam perencanaan meliputi tindakan yang harus dilakukan, alasan di balik tindakan tersebut, lokasi pelaksanaan, waktu pengerjaan, individu yang terlibat, dan cara pengaturannya. Dalam perencanaan, juga termasuk penetapan tujuan, pengembangan strategi, serta penyusunan rencana untuk mengatur aktivitas. Sebagai pemimpin utama di sekolah, kepala sekolah bertanggung jawab untuk merancang program pembelajaran, menyusun kurikulum, mengelola staf, menangani aspek siswa, serta mengawasi keuangan dan persediaan.

Pengorganisasian, yang juga dikenal sebagai "mengorganisir", berarti membagi tugas yang telah direncanakan agar dapat dilaksanakan oleh anggota tim, mendefinisikan hubungan antar tugas di antara mereka, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Kepala sekolah perlu memfokuskan pada pengorganisasian sebagai salah satu tanggung jawab manajerial. Dalam upaya menciptakan struktur organisasi sekolah yang lebih efektif, hal ini harus dilakukan. Struktur yang jelas akan memudahkan penentuan wewenang dan tanggung jawab dari masing-

masing bidang, serta membantu mengidentifikasi sumber daya manusia dan material yang diperlukan. Robbins juga menyatakan bahwa pengorganisasian mencakup pengaturan seperti penetapan tugas yang harus diselesaikan, orang yang melakukannya, metode pengelompokan tugas, saluran pelaporan, dan lokasi pengambilan keputusan.

Pengarahan adalah proses yang bertujuan untuk memotivasi dan mendorong semua anggota tim agar secara sadar dan sukarela bekerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sesuai dengan rencana dan struktur organisasi. Mengingat bahwa aspek pengarahan lebih berhubungan dengan elemen manusia, keberhasilan seorang kepala sekolah sangat bergantung pada kemampuannya dalam berinteraksi dengan para guru dan stafnya.

Oleh karena itu, seorang kepala sekolah perlu memiliki keterampilan komunikasi, kreativitas, dan inisiatif, serta kemampuan untuk meningkatkan motivasi guru dan pegawai. Untuk membangkitkan semangat kerja yang tinggi di kalangan guru atau anggotanya, ada beberapa prinsip yang harus dipatuhi: memperlakukan pegawai dengan baik; mendukung bakat serta kemampuan mereka tanpa menghalangi kreativitas; menginspirasi keinginan mereka untuk terus mengembangkan kemampuan; memberikan pengakuan atas karya yang baik dan maksimal yang dihasilkan; menjamin keadilan dan bersikap bijaksana tanpa pilih kasih; memberikan peluang yang tepat untuk pengembangan, termasuk akses pendidikan yang memadai; dan mendukung pegawai dalam mengeksplorasi potensi mereka melalui ide dan hasil kerja mereka.

Salah satu aspek dari pengawasan, atau kontrol, adalah untuk mengevaluasi perilaku individu dalam organisasi pendidikan serta memastikan apakah tingkat pencapaian tujuan pendidikan sesuai dengan harapan, dan kemudian menilai perlu tidaknya perbaikan. Pengawasan dimaksudkan untuk mengumpulkan data tentang bagaimana para guru, kepala sekolah, konselor, pengawas, dan petugas madrasah lainnya berkolaborasi dalam unit pendidikan.

Kegiatan pemantauan bertujuan untuk mendeteksi kesalahan dalam pelaksanaan tugas, mengevaluasi proses dan hasil kerja, serta melakukan tindak lanjut atau perbaikan yang diperlukan. Proses pengawasan secara umum terbagi menjadi tiga tahap. (Wahyudi, 2009:164).

Agar tujuan organisasi tercapai dengan tingkat produktivitas yang optimal dan kepuasan individu dalam manajemen, para pengelola perlu melaksanakan fungsi-fungsi vital ini yang saling berkaitan dalam praktik manajemen. (Nawawi, Hadari, 2006:92).

1) Kepemimpinan

Menurut Hendiyat Soetopo, kepemimpinan adalah proses membimbing sekelompok individu agar bisa mencapai tujuan yang sama. Berdasarkan pendapat Theodorus Hani Handoko, kepemimpinan merupakan kemampuan individu untuk memengaruhi orang lain dalam usaha mencapai tujuan. Namun, Stoner dalam pandangan Theodorus Hani Handoko menyatakan bahwa kepemimpinan itu adalah suatu proses pengarahan serta pengaruh yang dilakukan pada aktivitas sekelompok anggota yang terhubung dengan tugas yang diemban. Kepemimpinan berfungsi untuk mengubah perilaku orang lain, mirip dengan sebuah seni. (Handoko, T. Hani, 1995:295).

Berdasarkan definisi di atas, kepemimpinan dapat diartikan sebagai kapasitas seorang pemimpin untuk menggerakkan individu lain dalam berkolaborasi demi meraih tujuan kelompok. Mengamati serta mendokumentasikan karakteristik dan kualitas perilaku seorang pemimpin merupakan salah satu metode untuk mengevaluasi seberapa efektif kepemimpinan seseorang.

2) Kepala Sekolah

Sekolah berfungsi sebagai sebuah entitas yang rumit dan istimewa, karena di dalamnya terkandung sumber daya yang saling berkaitan serta merupakan lokasi di mana proses pendidikan dan pembentukan budaya kehidupan manusia berlangsung. (Wahjusuidjo, 2005:83)

Pemimpin di sekolah perlu mampu memaksimalkan sumber daya yang ada untuk meraih tujuan. Tanpa kemampuan ini, sekolah tidak akan bisa sukses. Gibson menegaskan hal ini dengan menyatakan bahwa keberhasilan sebuah sekolah sangat ditentukan oleh kepala sekolah serta jumlah guru yang berkualitas, menjadikan keberadaan kepala sekolah sangat vital bagi kesuksesan institusi pendidikan. (Danim, Sudarwan, 2004:145)

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, "kepala sekolah" dijelaskan sebagai individu (guru) yang mengelola sebuah lembaga pendidikan, juga dikenal sebagai guru utama. Wahjosumidjo menggambarkan kepala sekolah sebagai seorang guru fungsional yang diberi tugas untuk mengatur sekolah dan melaksanakan proses pendidikan. Selain itu, kepala sekolah juga harus mampu berperan sebagai mediator, sumber informasi, dan pemecah masalah bagi staf di bawahnya sebagai seorang pemimpin.

Kepala sekolah merupakan individu yang paling krusial dalam sebuah sekolah karena mereka bertanggung jawab untuk membangun dan meningkatkan kualitasnya. Apabila guru, staf, dan seluruh pihak terkait di sekolah menjalankan perannya dengan baik, prestasi siswa akan mengalami peningkatan.

Karena mereka diangkat melalui mekanisme dan kebijakan yang ada, kepala sekolah adalah pejabat resmi di dalam sekolah. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI No 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah menetapkan kriteria dan kompetensi yang dibutuhkan untuk mendukung pernyataan ini.

a. Syarat Umum Kepala Sekolah

Syarat umum untuk menjabat sebagai kepala sekolah atau madrasah adalah sebagai berikut:

- 1) Memiliki gelar sarjana (S1) atau diploma empat (DIV) dari institut pendidikan yang sudah terakreditasi.

- 2) Pada saat diangkat sebagai pemimpin sekolah, usianya harus 56 tahun.
- 3) Mempunyai pengalaman mengajar minimal selama 5 (lima) tahun, sesuai dengan level sekolah, kecuali di Taman Kanak-kanak/Raudhatul Athfal (TK/RA), yang mana harus 3 (tiga) tahun di TK/RA, dan
- 4) Bagi pegawai negeri sipil (PNS) maupun non-PNS, memiliki pangkat minimal III/c.

b. Keterampilan Kepala Sekolah

Di samping itu, seorang kepala sekolah diharuskan memiliki keterampilan sosial, karakter, manajerial, kewirausahaan, serta kemampuan supervisi.

Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah merupakan seorang tenaga pendidik (guru) yang diberikan tugas untuk memimpin sebuah sekolah, di mana proses pendidikan berlangsung, atau tempat interaksi antara pengajar dan siswa terjadi. Jabatan kepala sekolah adalah posisi kepemimpinan yang tidak dapat diisi oleh sembarang individu tanpa merujuk pada ketentuan yang ditetapkan oleh lembaga yang berwenang.

c. Peran Kepala Sekolah

Tanggung jawab kepala sekolah mencakup upaya meningkatkan mutu pendidikan di sekolah yang dipimpinnya. Seorang kepala sekolah memegang tujuh peran penting: pendidik, manajer, administrator, pengawas, pemimpin, inovator, dan motivator. Untuk lebih memahami, berikut adalah tugas yang dijalankan oleh kepala sekolah. (E Mulyasa, 2003:97-98).

1) Kepala Sekolah sebagai Pendidik

Kepala sekolah juga memikul tanggung jawab di bidang pendidikan, sebagaimana dinyatakan dalam Keputusan Menteri Pendidikan Nasional nomor 162/U/2003 mengenai Pedoman Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah, yang menyebutkan

bahwa "kepala sekolah adalah guru dan harus tetap melaksanakan tugas guru, yaitu mengajar di kelas minimal 6 jam setiap minggunya selain menjalankan tanggung jawab lainnya".

Sebagai seorang guru, kepala sekolah perlu memiliki strategi yang tepat dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik di sekolahnya, menciptakan suasana sekolah yang mendukung aktivitas pendidikan, memberikan saran kepada warga sekolah, memberikan dukungan kepada tenaga pendidikan, serta menerapkan model pembelajaran yang menarik.

Kepala sekolah juga harus dapat menanamkan empat prinsip: mental, moral, fisik, dan artistik kepada guru, staf, dan siswa. Nilai mental berkaitan dengan sikap dan karakter individu, nilai moral berhubungan dengan ajaran tentang tindakan baik-buruk, sikap, serta kewajiban etika, nilai fisik berhubungan dengan kesehatan dan penampilan seseorang, dan nilai artistik berkaitan dengan kepekaan terhadap seni dan keindahan. (Danim, Sudarwan, 2004:124)

Oleh sebab itu, kewajiban kepala sekolah sebagai pendidik mencakup pengembangan guru, staf, dan siswa serta menciptakan lingkungan sekolah yang mendukung proses pembelajaran bagi seluruh siswa. (E Mulyasa, 2003:98-103.

2) Kepala Sekolah Sebagai Manajer

Manajemen merupakan suatu proses di mana suatu organisasi dikelola untuk mencapai tujuan dengan memanfaatkan sumber daya manusia serta sumber daya lainnya demi pencapaian tersebut. Berkaitan dengan hal ini, Indriyo Gitosudarmo berpendapat bahwa manajemen adalah kegiatan yang melibatkan penggunaan atau pengelolaan faktor-faktor produksi secara efektif dan efisien, seperti tenaga kerja, modal, dana, mesin, alat, dan perlengkapan. Menurutnya, proses manajemen meliputi (1) kegiatan perencanaan, yang mencakup penetapan tujuan organisasi,

penjabaran tugas atau pekerjaan, pembagian tanggung jawab, dan (2) kegiatan pengarahan, yang melibatkan pengarahan serta pemberian instruksi. (Nawawi, Hadari, 2006:5)

Mengingat sekolah adalah suatu organisasi, penting adanya kegiatan manajemen agar sumber daya yang tersedia bisa dimanfaatkan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian, kepala sekolah juga berperan sebagai manajer. Seorang manajer sebaiknya memiliki sekurang-kurangnya tiga keterampilan, seperti yang dinyatakan oleh Pidarta: Keterampilan konsep adalah kemampuan untuk memahami dan mengelola organisasi; keterampilan manusiawi adalah kemampuan untuk bekerja sama, memotivasi, dan memimpin; dan keterampilan teknis adalah keahlian dalam menggunakan pengetahuan, metode, teknik, serta peralatan untuk menyelesaikan tugas tertentu. (E Mulyasa, 2003:126-127)

Menurut Endang Kusmiati, dengan menguasai ketiga keterampilan ini, kepala sekolah dapat menetapkan tujuan sekolah, mengorganisir atau mengelola sekolah, menanamkan kekuatan dan pengaruh kepemimpinannya, membuat keputusan yang lebih baik, serta mencapai peningkatan dalam bidang pendidikan. (Kusmiati, Endang, 2010):28)

3) Kepala Sekolah Sebagai Administrator

Untuk meningkatkan mutu sekolah, kepala sekolah memiliki tugas untuk mengembangkan serta memperbaiki sumber daya yang ada. Kepala sekolah juga mengemban peran sebagai administrator karena semua perbaikan ini termasuk dalam ranah administrasi pendidikan. Tugas dan fungsi kepala sekolah dalam kapasitasnya sebagai administrator meliputi manajemen personalia, keuangan, fasilitas, kurikulum, siswa, dan hubungan masyarakat. (Lazaruth Soewadji, 1992: 21-22)

Pencatatan, penyusunan, serta pendokumenan program-program sekolah adalah beberapa aktivitas administrasi yang terlibat dalam pengelolaan yang dilakukan oleh kepala sekolah sebagai administrator. Namun, menurut Buku Kerja Kepala Sekolah, penyusunan administrasi sekolah mencakup:

- a) Administrasi program pengajaran, yang meliputi: Menyusun jadwal pelajaran sekolah, memeriksa persiapan mengajar, menangani kasus khusus sekolah, hasil UAS, serta rekapitulasi kenaikan, laporan penilaian hasil belajar, catatan supervisi kelas, dan daftar penyerahan STTB.
- b) Administrasi kesiswaan, yang mencakup: Menyusun buku induk dan klaper siswa, buku absensi, surat keterangan pindah sekolah, daftar mutasi siswa selama semester, peserta UAS, daftar kenaikan kelas, rekapitulasi kenaikan kelas dan lulusan, serta tata tertib siswa.
- c) Administrasi kepegawaian, yang mencakup: Membuat buku penilaian PNS, daftar hadir pegawai, daftar kebutuhan pegawai, usulan pengadaan pegawai, dan file terkait kepegawaian.
- d) Administrasi keuangan, yang mencakup: Laporan tentang penerimaan dan pengeluaran anggaran sekolah, buku kas, serta rekapitulasi penerimaan dan pengeluaran keuangan.
- e) Administrasi perlengkapan, yang mencakup: Menyusun buku inventaris perlengkapan/barang, buku pemeriksaan perlengkapan/barang, dan daftar usulan pengadaan. (Danim, Sudarwan, 2004:107)

Berdasarkan penjelasan yang ada, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah memiliki peran untuk mendokumentasikan semua sumber daya yang dimiliki sekolah, mencakup sumber daya

manusia dan pendukung lainnya, guna mendukung peningkatan mutu pendidikan.

4) Kepala Sekolah Sebagai Pengawas

Salah satu kewajiban kepala sekolah adalah memantau aktivitas guru dan staf di sekolah yang dikelolanya, sehingga mutu pembelajaran dapat ditingkatkan melalui pengembangan kinerja guru dan pegawai. Mengingat, aktivitas utama dalam pendidikan di sekolah bertujuan untuk mencapai hasil pembelajaran.

Suharsimi Arikunto menjelaskan bahwa supervisi adalah kegiatan yang menunjang guru dalam meningkatkan proses pembelajaran, termasuk elemen-elemen yang mendukung. Ia juga menambahkan bahwa supervisi mampu membantu guru yang performing kurang baik serta meningkatkan performa guru yang sudah baik.

Soewadji Lazaruth menekankan bahwa supervisi berfungsi untuk memotivasi, mengatur, dan mengarahkan guru agar mereka dapat menunjukkan kinerja yang lebih efektif dalam proses pengajaran.

Sehingga, supervisi menjadi suatu proses yang mendidik guru dan tenaga kependidikan untuk memajukan pembelajaran. Untuk meningkatkan mutu pendidikan dengan cara memperbaiki serta mengembangkan kualitas guru, supervisi dilakukan. Selain itu, ada bukti bahwa guru dapat menciptakan suasana pembelajaran yang mendukung dengan bantuan bimbingan. Dengan begitu, proses belajar dan mengajar akan berlangsung lebih efektif dan efisien.

Suharsimi Arikunto menegaskan bahwa supervisi memiliki tiga sasaran: memperbaiki kualitas pembelajaran, mendorong perbaikan yang berpengaruh pada pendidikan, serta membantu kepala sekolah dalam memimpin dan membimbing. Dari penjelasan tersebut, dapat dilihat dengan jelas bahwa kepala

sekolah memikul banyak tugas dan tanggung jawab sebagai pengawas. Namun, kepala sekolah harus dapat menjalankan tugasnya dengan optimal.

Mohammad Rifai menegaskan bahwa supervisi perlu bersifat konstruktif dan kreatif, berlandaskan keadaan dan realitas yang ada, bersifat sederhana dan tidak formal, memberikan rasa nyaman kepada guru serta staf yang diawasi, dan harus berakar pada hubungan profesional bukan pribadi, dengan mempertimbangkan kemampuan, sikap, serta kemungkinan prasangka mereka.

Dengan demikian, dalam peran sebagai pengawas, kepala sekolah harus mampu memberikan bimbingan serta pajaran yang efektif kepada siswa, guru, dan stafnya, baik dalam konteks formal maupun informal, agar kinerja sekolah dapat meningkat ke tingkat yang lebih tinggi.

5) Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin

Menurut Miftah Thoha, kepemimpinan mencakup usaha untuk mengubah perilaku individu maupun kelompok. Ngalim Purwanto menyebutkan bahwa kepemimpinan merupakan kombinasi dari bakat dan karakteristik pribadi, termasuk wibawa, untuk meyakinkan yang dipimpin agar mau dan mampu melaksanakan tugas yang diberikan dengan tulus, bersemangat, bahagia, dan tanpa paksaan.

Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah diharuskan untuk mendorong pegawainya agar menjalankan tanggung jawab mereka demi mencapai target sekolah. Seorang pakar psikologi menyatakan bahwa terdapat tiga belas jenis tugas yang wajib dilaksanakan oleh seorang pemimpin yang efektif, termasuk peran sebagai pelaksana.

Dengan kata lain, ini mencakup usaha untuk mengimplementasikan program atau rencana yang telah disepakati;

perannya sebagai perencana—yang berarti ia harus mampu merumuskan rencana; sebagai ahli—yang menunjukkan bahwa dia perlu memiliki kompetensi dalam bidang kepemimpinan yang diembannya; mewakili organisasi dalam tindakan di luar; mengawasi interaksi antar anggota kelompok; memberikan penghargaan, pengakuan, dan konsekuensi; bertindak sebagai mediator atau penengah; serta sebagai pemimpin yang merupakan bagian dari komunitas, sehingga tidak tampak berbeda sama sekali dari yang tertulis di Buku Kerja Kepala Sekolah. (Thoha, ngalim, 1995:65)

Setiap individu memiliki karakteristik dan prinsip yang berbeda, termasuk para guru, staf, dan siswa. Oleh karena itu, sungguh menantang bagi seorang guru untuk mempengaruhi dan menyatukan pemikiran siswa. Agar kepala sekolah dapat menjalankan fungsinya secara efektif sebagai pemimpin, mereka perlu memiliki karakteristik tertentu. Ciri-ciri ini meliputi kepribadian, keterampilan dasar, pengalaman, pengetahuan profesional, serta pemahaman mengenai administrasi dan pengawasan. (Wahjosumidjo 2005:110)

Kepala sekolah perlu memiliki wawasan tentang staf, pemahaman mengenai visi dan misi sekolah, keterampilan dalam pengambilan keputusan, serta kemampuan berkomunikasi. Menurut Wahjosumidjo, dalam kapasitasnya sebagai pemimpin, kepala sekolah wajib bertanggung jawab atas beberapa hal berikut: memastikan bahwa guru, staf, dan siswa memahami tujuan sekolah yang telah ditetapkan; bertanggung jawab dalam penyediaan dukungan, peralatan, fasilitas, serta berbagai kebijakan dan suasana yang mendukung aktivitas; memahami aspirasi guru, staf, dan siswa; serta senantiasa dapat memberikan motivasi kepada bawahannya. Untuk menciptakan suasana keseimbangan dan harmoni antara kehidupan sekolah dan masyarakat, kepala sekolah

perlu menyadari bahwa kepemimpinan sangat bergantung pada pengikut, yang berarti bahwa kepemimpinan tidak dapat terjalin tanpa dukungan dari pengikut atau bawahannya. Selain itu, kepala sekolah harus mampu memberikan arahan, mengatur kegiatan, melaksanakan pengendalian atau pengawasan, serta melakukan pembinaan untuk memastikan bahwa setiap siswa dapat belajar dengan baik. (Wahjjosumidji, 2005:118.119)

Berdasarkan penilaian-penilaian tersebut, bisa disimpulkan bahwa seorang pemimpin, dalam hal ini kepala sekolah, harus dapat mendorong anggotanya agar melaksanakan tugas yang diberikan dengan penuh dedikasi. Tugas ini meliputi menyediakan motivasi, arahan, dan dukungan kepada guru atau staf agar mereka dapat menyelesaikan tanggung jawab mereka.

6) Kepala Sekolah Sebagai Inovator

Kepala sekolah perlu memiliki semangat yang tinggi dalam mengembangkan institusi yang dipimpin, sejalan dengan perubahan zaman (Purwanto, 2010:101-103). Gibson menekankan bahwa seorang kepala sekolah wajib bersikap profesional dan inovatif untuk menghadapi berbagai tantangan yang muncul di dunia pendidikan.

Sebagai seorang inovator, kepala sekolah dituntut untuk mampu menciptakan inovasi baru guna memajukan sekolah yang dipimpin (Danim, Sudarwan, 2004:145).

Untuk mencapai hal ini, kepala sekolah perlu memiliki strategi yang tepat dalam berkomunikasi dengan lingkungannya, menggali ide-ide baru, serta mengintegrasikannya.

Menurut Enco Mulyasa, sikap inovatif dari seorang kepala sekolah akan terlihat dalam cara-cara mereka menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang konstruktif, yang berarti mengembangkan setiap tenaga pendidik untuk dapat berkembang secara optimal dalam melaksanakan tugas yang diemban; kreatif,

yang berarti mencari cara baru dalam melaksanakan tanggung jawabnya; dan delegatif, yang berarti memberikan tugas kepada tenaga pendidik yang tepat. Sifat integratif berarti berusaha menggabungkan seluruh aktivitas agar dapat bekerja sama mencapai tujuan sekolah secara efektif, efisien, dan produktif. Sikap rasional dan objektif berarti bertindak berdasarkan logika dan informasi yang objektif. Sementara itu, pragmatis menunjukkan penetapan kegiatan atau target yang sesuai dengan kondisi dan kemampuan nyata yang dimiliki oleh masing-masing tenaga pendidik, serta dengan kapasitas yang ada dalam sekolah (E Mulyasa, 2004:118-119).

Oleh karena itu, kepala sekolah perlu berperan sebagai inovator dan terus mengikuti perkembangan demi memajukan lembaga mereka. Mereka harus mampu merancang metode pembelajaran yang inovatif, mengikuti kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta berinteraksi dengan masyarakat luar untuk mendapatkan ide-ide baru yang dapat diterapkan di lingkungan kerja mereka. Selain itu, mereka berusaha menciptakan suasana kerja yang menyenangkan bagi setiap tenaga pendidik agar bisa menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik.

7) Kepala Sekolah Sebagai Penggali Semangat

Setiap lembaga pendidikan memiliki berbagai keunikan individu, dan layaknya sebuah organisasi, sangat diperlukan kolaborasi antar individu atau bagian untuk mencapai target yang telah ditentukan. Selain itu, masing-masing individu juga memiliki ambisi pribadi yang sering kali berbeda dari tujuan kolektif. Oleh karena itu, sebagai pemimpin, kepala sekolah perlu mampu memotivasi dan memicu anggotanya untuk selalu bekerja sama guna mencapai sasaran bersama. Upaya ini dapat dilakukan dengan memberikan penghargaan bagi pencapaian guru, staf, dan siswa,

serta mengeluarkan sanksi atau tindakan disipliner bagi yang melanggar aturan dan norma, menunjukkan peran kepala sekolah.

Sebagai penggali semangat, kepala sekolah mempunyai tanggung jawab untuk mendorong dan mendukung seluruh anggotanya agar bersinergi dalam mencapai sasaran kolektif. Dua jenis motivasi yang dapat diberikan kepada bawahan adalah motivasi finansial yang berkaitan dengan penyediaan imbalan moneter dan motivasi nonfinansial yang mencakup penghargaan, pengakuan, serta sikap yang manusiawi. (Gitosudarmo, Indriyo, 1990:h.45-47)

Menurut Enco Mulyasa, dalam kapasitasnya sebagai pendorong semangat, kepala sekolah harus memiliki taktik yang tepat untuk memotivasi tenaga pendidik dalam menjalankan berbagai tugas dan fungsinya. Agar ini terlaksana dengan baik, kepala sekolah perlu memahami karakteristik setiap bawahannya, karena masing-masing memiliki motivasi berbeda dalam menjalani tugasnya. Pengaturan lingkungan fisik, struktur tempat kerja, kedisiplinan, dorongan, penghargaan yang efektif, serta penyediaan berbagai sumber belajar—semua elemen ini dapat membantu meningkatkan motivasi tersebut. (E Mulyasa, 2004:120).

Nurkolis juga berpendapat bahwa sebagai pendorong semangat, kepala sekolah harus mampu memberikan dukungan dan motivasi bagi karyawannya. Hal ini akan membuat mereka lebih antusias dalam menjalankan tugas mereka. Lebih lanjut dijelaskan bahwa motivasi bisa ditunjukkan melalui hadiah, imbalan, dan sanksi, baik bersifat fisik maupun non-fisik. (Nurkolis, 2003:121-122).

Dari pandangan-pandangan tersebut, bisa disimpulkan bahwa kepala sekolah sebagai pendorong semangat mesti mampu memicu atau memberi motivasi kepada bawahannya agar selalu bersemangat dalam melaksanakan tugas. Ini dapat dilakukan

melalui pemberian penghargaan atau imbalan bagi bawahan yang performanya baik, serta penerapan hukuman atau sanksi bagi yang melanggar peraturan.

c. Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah

Kepala sekolah, yaitu jabatan tertinggi dalam sebuah organisasi pendidikan, berperan krusial dalam pengembangan institusi yang dipimpinnya. Pimpinan sekolah mempunyai tugas dan peran yang ditentukan oleh departemen pendidikan, mulai dari pendidik, manajer, administrator, hingga pengawas. Mereka kemudian dapat berkembang menjadi pendidik, manajer, administrator, pengawas, pemimpin, inovator, mediator, serta figur panutan. (E Mulyasa, 2004:97-98)

d. Indikator-Indikator Manajerial Kepala Sekolah

Dalam sistem manajemen kepala sekolah, terdapat beberapa indikator sebagai berikut:

- 1) Kepala sekolah memiliki keterampilan dalam merumuskan visi dan misi sekolah.
- 2) Kepala sekolah mampu menetapkan langkah-langkah strategis.
- 3) Mampu meramalkan kebutuhan sekolah di masa yang akan datang.
- 4) Memberikan tugas mengajar kepada guru berdasarkan latar belakang pendidikan mereka dan menyusun rincian tugas.
- 5) Mengangkat wakil kepala sekolah yang dapat membantu tim dan memiliki kemampuan untuk memberikan arahan dan bimbingan.
- 6) Menganalisis faktor-faktor yang mampu memberikan penghargaan yang pantas kepada karyawan yang berprestasi di sekolah.
- 7) Memberikan sanksi atau hukuman yang tegas kepada karyawan yang melanggar aturan sekolah.
- 8) Mempunyai gagasan yang inovatif.
- 9) Mampu menetapkan standar keberhasilan program sekolah, dan
- 10) Mendorong serta membimbing guru dan karyawan.

2. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Segala bentuk yang diterima seorang pegawai sebagai imbalan atas pekerjaannya disebut sebagai kompensasi. Ini merupakan salah satu metode yang dapat diterapkan oleh perusahaan untuk meningkatkan performa, motivasi, dan kepuasan dari para karyawan melalui penyediaan kompensasi. (<https://www.seputarpengetahuan.co.id/2017/08/21-pengertian-kompensasi-menurut-para-ahli.html> Diakses pada 30 Desember 2020 pukul 07.15)

Dalam pandangan para ahli, kompensasi memiliki berbagai pengertian:

- Hasibuan menjelaskan bahwa kompensasi mencakup semua bentuk uang atau barang, baik yang langsung maupun tidak, yang diterima karyawan sebagai balasan atas layanan mereka untuk perusahaan. Pembangunan strategi kompensasi yang efektif sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia karena dapat mempengaruhi performa strategis serta membantu dalam menarik dan mempertahankan talenta berkualitas. (Hasibuan Melayu, S. P, 2017:3)\
- Handoko menegaskan bahwa program kompensasi sangat penting untuk perusahaan karena merefleksikan usaha organisasi dalam mempertahankan tenaga kerjanya. Kompensasi meliputi segala sesuatu yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kerja yang dilakukan. (Handoko 1998).
- Wibowo mendefinisikan kompensasi sebagai kumpulan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai ganti atas penggunaan tenaga kerja mereka. (Wibowo, 2014:6).
- Menurut Nawawi, kompensasi adalah pengakuan atau imbalan yang diberikan kepada karyawan yang berkontribusi untuk mencapai tujuan organisasi melalui pekerjaan mereka. (Nawawi Hadari, 2012). Yani berpendapat bahwa kompensasi merupakan cara untuk memberikan manfaat dan insentif yang mendorong karyawan agar lebih produktif. (Yani, 2012)

- Marwansyah menyebutkan bahwa kompensasi adalah bentuk penghargaan atau imbalan yang pantas dan berfair yang diberikan kepada pekerja atas kontribusi atau peran mereka dalam pencapaian tujuan perusahaan, baik yang bersifat finansial maupun non-finansial. (Marwansyah, 2016:269)
- Umar berpendapat bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diberikan kepada karyawan sebagai ungkapan terima kasih atas usaha mereka. Ini juga bisa menjadi pendorong bagi mereka untuk meraih tujuan organisasi atau perusahaan. (<http://repository.unpas.ac.id> diakses pada 05 Februari 2021 pukul 17.15)

Dari pemaparan para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah penghargaan yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi kepada karyawannya yang telah menginvestasikan pikiran dan tenaga untuk kemajuan serta pencapaian target yang sudah ditetapkan.

Berdasarkan definisi kompensasi yang komprehensif, Enco Mulyasa menyatakan bahwa "kompensasi adalah balas jasa yang diberikan oleh instansi pendidikan dan sekolah kepada tenaga pendidik yang dapat diukur dengan uang dan cenderung diberikan secara rutin. " Oleh karena itu, kompensasi dianggap sebagai penghargaan yang adil dan pantas yang diberikan kepada para pendidik berdasarkan kinerja mereka.

b. Tujuan Pemberian kompensasi

Tujuan dari pemberian kompensasi pada umumnya adalah sebagai berikut: memastikan kepuasan semua pihak yang terlibat, guru dapat memenuhi kebutuhan individual mereka, kepala sekolah memperoleh hasil yang baik karena kinerja guru yang optimal, serta masyarakat mendapatkan hasil yang memuaskan melalui lulusan yang berkualitas.

1) Pemenuhan kebutuhan finansial.

Karyawan mendapatkan kompensasi dalam bentuk uang, gaji, atau jenis imbalan lain untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari mereka.

2) Mendorong produktivitas kerja.

Karyawan cenderung lebih produktif apabila mereka mendapatkan kompensasi yang lebih baik.

3) Meningkatkan kemajuan organisasi atau perusahaan.

Kompensasi yang tinggi hanya bisa diberikan jika pendapatan perusahaan meningkat, sehingga organisasi atau perusahaan lebih berani memberikan kompensasi yang besar.

4) Menciptakan keadilan dan keseimbangan.

Menciptakan keadilan dan keseimbangan berarti bahwa kompensasi diberikan sesuai dengan kriteria yang harus dipenuhi oleh karyawan. Ini menunjukkan bahwa kompensasi tertentu diberikan kepada karyawan yang mampu memenuhi syarat organisasi dan meningkatkan kinerja mereka. Dengan demikian, kompensasi akan lebih efektif karena kinerja karyawan dapat meningkatkan keseimbangan antara "input" dan "output". Sebaliknya, Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah menyatakan bahwa kompensasi memiliki tujuan-tujuan berikut:

- a) Pemenuhan kebutuhan ekonomi,
- b) mendorong peningkatan produktivitas kerja,
- c) mengaitkan kompensasi dengan keberhasilan dalam organisasi,
- d) menarik dan mempertahankan karyawan yang kompeten.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa dengan kompensasi yang adil untuk guru, kebutuhan finansial dan kenyamanan dalam bekerja akan terpenuhi. Hal ini dapat meningkatkan kinerja guru dan menghasilkan produktivitas kerja yang lebih tinggi. (Sulistiyani. Rosidah, 2009:210)

Karyawan yang bekerja di perusahaan pastinya memerlukan kompensasi yang adil dan memadai, dan jika memungkinkan, lebih kompetitif dibandingkan dengan perusahaan lainnya. Sistem kompensasi yang efektif akan sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja dan produktivitas individu. Sistem kompensasi yang baik

seharusnya didukung oleh metode yang rasional yang dapat menilai dan memberikan imbalan sesuai dengan kinerja mereka di tempat kerja. (<https://www.online-pajak.com/tentang-pph21/pengertian-dan-jenis-kompensasi> Diakses pada tanggal 30 Desember 2020 pada pukul 07.15)

c. Jenis Kompensasi

Menurut Henry Simamora, kompensasi adalah apa yang diterima oleh pegawai (guru) sebagai balasan atas kontribusi mereka kepada organisasi (Simamora, 1997:35). Kompensasi tersebut bisa berupa imbalan finansial maupun non-finansial. Dessler juga mendukung pandangan ini dengan menyatakan bahwa kompensasi bisa berupa pengembalian finansial atau non-finansial. (Dharma, Agus, 1995:41)

Berdasarkan berbagai pandangan di atas, dapat disimpulkan bahwa bentuk kompensasi secara umum terbagi menjadi dua jenis: kompensasi moneter, yang mencakup segala hal yang berhubungan dengan uang, serta kompensasi non-moneter, yang meliputi kepuasan guru terhadap pekerjaan mereka dan suasana psikologis di tempat kerja. Namun, dalam penelitian ini, tidak semua aspek kompensasi akan dibahas.

d. Elemen Kompensasi Non Finansial untuk Guru

Agar guru terdorong untuk mencapai kinerja yang optimal, esensial untuk mengerti bagaimana mereka memandang kompensasi yang telah mereka terima selama ini, karena ini dapat memengaruhi motivasi kerja serta hasil yang mereka capai. Apabila kompensasi yang diberikan tidak dapat memenuhi ekspektasi guru, maka hal ini akan membuat mereka tidak memberikan kinerja yang maksimal.

Walaupun pemberian kompensasi tidak dapat dilakukan secara sembarangan, ada beberapa prinsip yang mesti diperhatikan agar kompensasi tersebut efektif. Untuk mencapainya, mereka harus memperhatikan beberapa prinsip berikut:

- 1) Keseimbangan: Mempertimbangkan gaji yang berkaitan langsung dengan tugas dan yang tidak.

- 2) Motivasi serta kompensasi harus mendorong guru untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi.
- 3) Prinsip konsensus: Kompensasi harus ditentukan berdasarkan kesepakatan atau perundingan antara guru dan manajemen.

Guru berhak menerima kompensasi yang layak sebagai pengakuan atas peran mereka sebagai tenaga kerja fungsional dan profesional dalam dunia pendidikan. Dalam Pasal 40 ayat (1) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 mengenai Pendidik dan Tenaga Kependidikan, disebutkan bahwa pendidikan dan tenaga kependidikan berhak atas:

1. Penghasilan yang cukup dan jaminan kesejahteraan sosial yang memadai,
2. Penghargaan yang sebanding dengan pekerjaan dan pencapaian,
3. Pembinaan profesional yang sesuai dengan kebutuhan pengembangan kualitas,
4. Perlindungan hukum terkait dengan hak dan tanggung jawab yang berhubungan dengan kekayaan intelektual,
5. Kesempatan untuk memanfaatkan fasilitas dan sarana pendidikan guna mempermudah pelaksanaan tugas.

e. Indikator dalam Pemberian Kompensasi

1. Perbedaan pembayaran antara bagian dan bonus sebanding dengan jumlah jam kerja yang digunakan.
2. Mempertimbangkan pemenuhan kebutuhan.
3. Penghargaan dalam pekerjaan yang terus mendorong motivasi.
4. Menerima penghargaan dan promosi sesuai dengan tugas yang dijalankan.
5. Sekolah sangat merasa puas dengan pencapaian yang diraih.
6. Memberikan asuransi kesehatan dan fasilitas rekreasi bagi pendidik dan staf.
7. Merasa puas dengan remunerasi yang diberikan.

3. Kinerja guru

a. Pengertian kinerja Guru

"Kinerja merupakan istilah untuk menggambarkan performa atau prestasi" menurut Supardi dalam konteks administrasi negara. Di sisi lain, Wahjusomidjo yang dikutip oleh Munir menyatakan bahwa "kinerja mencakup kontribusi yang bisa diukur, baik dalam aspek kualitatif maupun kuantitatif, untuk mendukung tercapainya tujuan kelompok di dalam suatu unit kerja. " (Supardi, 2014:54)

Susanto mendefinisikan kinerja sebagai hasil yang dicapai, prestasi yang ditunjukkan, atau kemampuan yang dimiliki, di mana tugas dilaksanakan dalam bidang tertentu dan hasilnya diperoleh dengan baik.

Dengan demikian, kinerja dapat dipahami sebagai pencapaian atau hasil dari pekerjaan seseorang yang dievaluasi berdasarkan kualitas dan kuantitas sesuai dengan tugas serta tanggung jawab yang diemban, untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks kinerja guru, apa yang dimaksud adalah perilaku guru selama proses belajar, termasuk bagaimana mereka merencanakan, melaksanakan, dan menilai kegiatan belajar tersebut.

Kualitas kinerja merujuk pada jenis perilaku atau aktivitas yang dilakukan yang align dengan harapan serta kebutuhan atau tujuan yang ingin dicapai secara efektif dan efisien. Penting untuk menetapkan standar kinerja sebagai acuan untuk mengevaluasi hasil dibandingkan dengan yang diharapkan.

Menurut Sahertian dalam Rusman, Standar Kinerja Guru berkaitan dengan kualitas pelaksanaan tugas guru, yang meliputi:

1. Berinteraksi dengan siswa secara individual
2. Menyiapkan dan merencanakan proses pembelajaran
3. Menggunakan media pembelajaran di kelas
4. Mengikutsertakan siswa dalam berbagai pengalaman belajar
5. Memiliki kepemimpinan yang aktif sebagai guru. (Rusman, 2013:51)

Kualitas guru sangat berpengaruh terhadap hasil pendidikan karena mereka terlibat langsung dengan siswa di dalam proses belajar. Peraturan

Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 mengenai Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru menegaskan pentingnya kualitas kinerja guru.

Setiap guru memiliki empat kompetensi inti, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Semua kompetensi tersebut memiliki kontribusi yang signifikan terhadap kinerja guru.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005, Pasal 20 (a) tentang Guru dan Dosen, menyebutkan bahwa tugas keprofesionalan guru berkaitan erat dengan pelaksanaan kegiatan belajar mengajar. Tugas-tugas ini mencakup perencanaan dan penilaian pembelajaran, pelaksanaan proses belajar yang berkualitas tinggi, serta evaluasi dan penilaian hasil belajar.

Dalam Pasal 1 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dinyatakan bahwa "Guru adalah seorang pendidik profesional yang memiliki tanggung jawab utama dalam mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi siswa dalam pendidikan formal, pada jenjang pendidikan dasar dan menengah. "

Undang-undang tersebut menetapkan bahwa profesi sebagai guru dan dosen adalah bidang khusus yang memerlukan keterampilan yang unik. Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 mengenai:

1. Memiliki bakat, ketertarikan, panggilan, dan idealisme dalam diri individu
2. Memiliki pendidikan dan kualifikasi yang sesuai dengan tugas yang diemban
3. Memiliki keterampilan yang diperlukan dalam pekerjaan mereka
4. Menjunjung tinggi etika profess
5. Memiliki hak dan kewajiban untuk melaksanakan tugas
6. Mendapatkan imbalan yang ditentukan berdasarkan hasil kerja

7. Memiliki peluang untuk berkembang dalam karir secara berkelanjutan
8. Mendapatkan perlindungan hukum saat menjalankan tanggung jawab profesional
9. Mendirikan asosiasi profesi yang memiliki badan hukum.

Dalam lingkungan pendidikan formal, guru berperan sebagai komponen yang sangat signifikan karena bagi siswa, guru sering kali dijadikan sosok panutan, bahkan menjadi sosok yang dapat mereka identifikasi. Oleh karena itu, guru perlu memiliki sikap dan kompetensi yang diperlukan untuk mengembangkan peserta didik mereka secara menyeluruh.

Menurut A. Tabrani Rusyan, kinerja guru mencerminkan pelaksanaan proses belajar mengajar, baik di dalam kelas maupun di luar kelas, serta melakukan aktivitas tambahan, seperti administrasi pendidikan, bimbingan, layanan kepada siswa, dan penilaian. Kinerja guru yang efektif dan efisien akan menghasilkan sumber daya manusia yang tangguh, yaitu lulusan yang bermanfaat dan sukses sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian, penting untuk meningkatkan kinerja guru dalam proses pembelajaran guna memperbaiki kegiatan yang ada, yang didasarkan pada kemampuan dan bukan warisan atau keturunan, dengan menjaga kualitas, inisiatif, kreativitas, dan dedikasi.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Dasar dari kinerja guru adalah bagaimana guru melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Kualitas seorang guru sangat berdampak pada hasil pendidikan karena guru berinteraksi langsung dengan siswa selama proses belajar.

Ada beberapa variabel yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang, menurut Sumarno:

1. Kemampuan, kepribadian, dan minat dalam pekerjaan. Kemampuan, mencakup keterampilan dan kecerdasan, dipahami sebagai kemampuan. Kemampuan pegawai dapat memengaruhi kinerja

melalui berbagai cara, seperti pengambilan keputusan, penyelesaian, dan penginterpretasian tugas. Faktor keturunan, sosial, budaya, dan lingkungan memengaruhi kepribadian. Namun, minat merupakan sikap atau nilai individu.

2. Kerjasama dan pengakuan dalam tugas pekerjaan seseorang, yaitu aspek pemahaman dan pengakuan individu atas tanggung jawab yang ada. Apabila pengetahuan pekerja mengenai kebutuhan dan tujuan pekerjaan lebih jelas, maka lebih banyak energi dapat digunakan untuk mencapai sasaran tersebut.
3. Tingkat Motivasi Pekerja: Motivasi adalah kekuatan yang mendorong, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku individu sehingga kinerjanya dapat ditingkatkan. Motivasi ini berasal dari dorongan internal individu untuk melaksanakan sebuah pekerjaan.

Selain itu, kinerja seorang guru bisa dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar. Faktor yang berasal dari internal mencakup segala aspek individu seperti wawasan, kemampuan, percaya diri, komitmen, keterampilan, dan motivasi yang dimiliki oleh masing-masing guru. Sedangkan faktor yang eksternal berhubungan dengan konteks luar dari guru itu sendiri.

Bernawi dan Arifin mengidentifikasi sejumlah elemen eksternal yang memiliki dampak terhadap kinerja guru, antara lain:

1. Pemberian gaji sebagai salah satu bentuk penghargaan atas dedikasi guru.
2. Fasilitas dan infrastruktur meliputi seluruh peralatan yang digunakan dalam proses belajar mengajar di sekolah.
3. Lingkungan fisik tempat bekerja yang mencakup parameter seperti pencahayaan, warna, udara, kebersihan, kebisingan, dan keamanan.
4. Pengawasan dari kepala sekolah. (Bernawi, Arifin. 2014: 43)

c. Peran dan Fungsi Guru

Menurut Muliassa dalam Susanto, fungsi dan peran guru sangat berpengaruh pada pelaksanaan pendidikan di lingkungan sekolah. Fungsi dan peran tersebut meliputi:

1. Sebagai pendidik dan pengajar, guru harus memiliki keyakinan, emosi, dan dorongan untuk membangun kemajuan murid-murid mereka.
2. Mengingat mereka merupakan bagian dari masyarakat, setiap guru diharuskan untuk dapat berinteraksi dengan masyarakat.
3. Dalam kapasitas sebagai pemimpin, setiap guru perlu memiliki kepribadian.
4. Guru juga akan menghadapi tanggung jawab administratif yang menuntut ketelitian, kejujuran, dan ketekunan.
5. Guru harus mampu menilai situasi dalam proses belajar mengajar dan menguasai berbagai metode sebagai manajer pembelajaran.
(Susanto, 2013:32)

d. Kriteria Kinerja Guru

Hradesky dalam Susanto menyampaikan bahwa kriteria individu yang berfokus pada kinerja meliputi:

1. Kapasitas intelektual, yang mencakup kemampuan berpikir secara logis, praktis, serta menganalisa ide dengan cara yang efektif dan kemampuan untuk menyampaikan ide secara jelas.
2. Ketegasan: Kemampuan untuk menganalisis kemungkinan dan mengambil keputusan yang benar dan cepat merupakan definisi dari ketegasan.
3. Semangat, yang berarti kemampuan untuk tetap bekerja tanpa merasa lelah.
4. Berorientasi pada hasil: Ini menggambarkan keinginan dan komitmen yang kuat untuk menyelesaikan pekerjaannya dan mencapai tujuan yang ditetapkan.
5. Kemampuan untuk mengatur emosi dan tingkah laku disiplin yang tinggi dapat disebut sebagai kedewasaan.

6. Asertif, yang berarti mampu mengambil tanggung jawab atas tindakan sendiri.
7. Keterampilan interpersonal, mencakup kemampuan untuk memperhatikan dan mengindahkan orang lain.
8. Keinginan, yang berarti kemampuan untuk menganalisis secara kritis dan melakukan usaha yang kompleks, objektif, serta cepat.
9. Produktif: kemahiran untuk berinisiatif, memprediksi masalah, dan bertanggung jawab atas pekerjaan.
10. Keterbukaan adalah kemampuan untuk mengekspresikan pikiran dan perasaan secara terbuka.
11. Pemberdayaan meliputi sikap percaya diri untuk selalu menyelesaikan tugas dan keyakinan bahwa orang lain pun dapat berkontribusi.
12. Pengetahuan, teknik, keterampilan, keputusan, sikap, dan tanggung jawab. (Susanto, 2013:30)

Berdasar pada kriteria yang ada, seorang guru yang memiliki performa baik adalah mereka yang menganggap pendidikan sebagai tugas yang mulia dan melakukannya dengan sepenuh hati.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 mengenai Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru menetapkan tolok ukur untuk kualitas guru yang ditentukan oleh empat aspek kemampuan: kompetensi pedagogis, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Ini menjadi acuan untuk menilai performa guru.

Kompetensi pedagogis merujuk pada pengetahuan yang dimiliki oleh pendidik mengenai pengertian peserta didik, perencanaan serta pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan kapasitas peserta didik agar bisa mengoptimalkan potensi yang ada pada mereka.

Kompetensi kepribadian mencakup kemampuan yang sejalan dengan tugas guru, yang memerlukan rasa bangga terhadap profesi

mereka, mengingat pentingnya hal ini untuk mempersiapkan generasi berkualitas di masa depan. Mereka tidak hanya perlu menyampaikan materi pelajaran, tetapi juga harus mampu mengajarkan etika disiplin kepada murid, mendorong mereka untuk lebih giat membaca, serta mengajarkan pentingnya menghargai waktu dengan melakukan aktivitas positif.

Kompetensi yang berkaitan dengan interaksi guru dengan masyarakat dan seluruh siswa di sekolah dikenal sebagai kompetensi sosial. Guru harus dilihat baik oleh masyarakat dan siswa sebagai teladan. Seorang pendidik yang memiliki kemampuan sosial yang baik akan memperkuat hubungan antara sekolah dan masyarakat.

Kompetensi profesional mencakup kemampuan yang dimiliki pendidik selama proses pembelajaran. Tanggung jawab seorang guru adalah memandu kegiatan belajar siswa untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Oleh karena itu, guru harus selalu mengupdate diri dan memahami materi yang akan diajarkan. Selain itu, mereka juga harus berhati-hati dalam menyampaikan pelajaran dan menciptakan suasana yang mendukung partisipasi aktif siswa. Langkah ini akan mendorong siswa untuk berani bertanya, mengamati, melakukan eksperimen, serta menemukan ide dan fakta yang benar.

e. Penilaian Kinerja Guru

Menurut Barnawi dan Arifin, “evaluasi kinerja merupakan penilaian terhadap tindakan, hasil kerja, dan potensi pengembangan yang dilakukan oleh individu”, dikatakan oleh Hasibun dan Rinawatir. Dengan demikian, setiap kegiatan penilaian diakhiri dengan penyelesaian masalah. Proses resmi yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja organisasi secara rutin dikenal sebagai penilaian kinerja. Hasil evaluasi ini dapat dimanfaatkan untuk mengambil keputusan terkait pengembangan staf, kompensasi, perencanaan sumber daya manusia, pemberian tunjangan, dan motivasi. Tentu saja, setiap staf di perusahaan manapun memiliki tugas

pokok, fungsi, serta tanggung jawab yang sejalan dengan deskripsi pekerjaan yang telah ditentukan oleh organisasi.

Kendati demikian, menurut Barnawi dan Arifin, Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan memiliki dua peran utama dalam penilaian kinerja guru. Peran yang dimaksud adalah sebagai berikut: (Barnawi, Arifin, 2014:25.26)

1. Menilai kemampuan guru dalam menerapkan kompetensi serta keterampilan yang dibutuhkan dalam proses pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang berkaitan dengan kegiatan sekolah.
2. Memberikan nilai kredit kepada guru berdasarkan kinerja dalam pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang berkaitan dengan kegiatan sekolah yang sedang berlangsung.

Berdasarkan pendapat Barnawi dan Arifin dari Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan (2010), penilaian kinerja melibatkan pelaksanaan proses pembelajaran oleh guru mata pelajaran atau guru kelas. Evaluasi ini meliputi perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, penilaian dan evaluasi, analisis dan pelaksanaan tindak lanjut dari hasil penilaian, serta penerapan tindak lanjut berdasarkan empat komitmen yang ada.

Ada sejumlah tugas profesional guru yang berkaitan dengan kinerja mereka dalam melaksanakan proses belajar mengajar. Pasal 20 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, yang selanjutnya diperbarui oleh Departemen Pendidikan Nasional menjadi Alat Penilaian Kinerja Guru (APKG). Metode yang digunakan untuk menilai kinerja guru meliputi:

1. Menyusun Rencana Pembelajaran
 2. Melaksanakan prosedur pembelajaran yang berkualitas tinggi
 3. Menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran
- f. Indikator-indikator Kinerja Guru

1. Mengembangkan program tahunan yang relevan dengan materi yang diajarkan
2. Mengembangkan program semester dan silabus
3. Tujuan pembelajaran di RPP harus sesuai dengan kurikulum.
4. Memilih bahan ajar sesuai dengan kompetensi dasar, menentukan metode sesuai tujuan pembelajaran, serta memanfaatkan media.
5. Memotivasi siswa di awal pelajaran
6. Menyambungkan informasi sebelumnya dengan materi yang baru diajarkan.
7. Memberikan contoh dan kesempatan pada siswa.
8. Menggunakan media sesuai dengan tujuan pembelajaran
9. Mengakhiri materi pelajaran dengan sumber belajar dan menyusun instrumen evaluasi hasil
10. Mengembalikan hasil tes

B. Hasil Penelitian Yang Relevan

Untuk menghindari pengulangan penelitian, penulis melakukan penelitian literatur sebelumnya. Dalam penelitian ini, mereka menemukan beberapa tesis yang relevan, antara lain:

Studi kasus ini dilakukan oleh Ulfiana Ayu Kusumawati dari Jurusan Pendidikan Sekolah Dasar dengan tujuan untuk menentukan pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru SD di Gugus Mas Mansyur Kecamatan Rowosari Kabupaten Kendal.

Studi ini dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan dan memperluas pengetahuan tentang manajemen pendidikan sehingga individu dapat berkinerja dengan baik sebagai guru atau pendidik di masa depan. Terdapat tiga variabel yang diteliti dalam kajian ini: performa guru (y), kompetensi manajerial kepala sekolah (X1), serta motivasi untuk berprestasi (X2).

Aspek-aspek yang mencerminkan performa guru meliputi (1) perencanaan dan pelaksanaan kegiatan pembelajaran, serta (2) penilaian terhadap kegiatan pembelajaran itu sendiri. Kajian kuantitatif ini mengadopsi pendekatan *ex post*

facto. Semua guru yang mengajar di kelas, sejumlah 94 orang, berfungsi sebagai subjek dalam penelitian ini.

Proses pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan angket yang di tambah dengan penelitian dokumen dan wawancara. Analisis deskriptif diterapkan untuk mengeksplorasi kompetensi manajemen kepala sekolah dan performa guru. Pengaruh kompetensi manajerial terhadap performa guru diteliti lewat teknik analisis regresi linear yang dieksekusi menggunakan software SPSS Windows Release 16.

- 1) Nilai rata-rata kompetensi manajerial kepala sekolah dalam area perencanaan, pengorganisasian, evaluasi, dan kepemimpinan tercatat sebesar 3,03.
- 2) Rata-rata performa guru dalam aspek persiapan, proses, dan evaluasi pembelajaran adalah 3,35.
- 3) Analisis pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap performa guru menunjukkan bahwa kemampuan manajerial tersebut memberikan kontribusi signifikan sebesar 0,591, yang berarti 59% dari performa guru dipengaruhi oleh faktor manajerial kepala sekolah.

Selain itu, disimpulkan bahwa 41% dari performa guru dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti, contohnya adalah kemampuan guru dalam meningkatkan profesionalisme mereka dan keberadaan sarana pendukung yang penting untuk proses pendidikan. Dua variabel yang akan dianalisis dalam penelitian ini adalah kompetensi manajerial kepala sekolah dan performa guru. (Ulfiana Ayu Kusumawati, 2016)

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa signifikan kontribusi

- 1) kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru SD di gugus VIII kecamatan Sukasada;
- 2) budaya organisasi terhadap kinerja guru SD;
- 3) motivasi berprestasi guru terhadap kinerja guru SD; dan
- 4) secara keseluruhan antara kompetensi manajerial kepala sekolah dan kinerja guru SD di gugus VIII kecamatan Sukasada.

Penelitian melibatkan 40 guru SD di Gugus Sukasada, dengan 36 orang di antaranya diambil sebagai sampel. Penelitian ini menerapkan pendekatan Ex-post facto. Tiga variabel independen diinvestigasi dalam penelitian ini: kemampuan manajerial kepala sekolah, budaya organisasi yang mendorong prestasi guru, serta satu variabel dependen yaitu kinerja guru.

Data diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang kemudian dianalisis melalui regresi berganda dan korelasi parsial. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa

- 1) kemampuan manajerial kepala madrasah berkontribusi pada kinerja guru SD di gugus VIII kecamatan Sukasada dengan kontribusi mencapai 51,9% dan sumbangan efektif sebesar 24,19%;
- 2) budaya organisasi berpengaruh pada kinerja guru SD dengan kontribusi 66,6% dan sumbangan efektif 37,7%;
- 3) motivasi berprestasi guru memiliki kontribusi terhadap kinerja guru SD dengan presentase 61,30% dan sumbangan efektif 22,01%. Dan
- 4) penelitian ini menunjukkan persamaan dan perbedaan karena kemampuan manajerial kepala sekolah, budaya organisasi, dan motivasi berprestasi guru memiliki kontribusi sebesar 83,9% terhadap kinerja guru SD di Gugus VIII Kecamatan Sukasada.

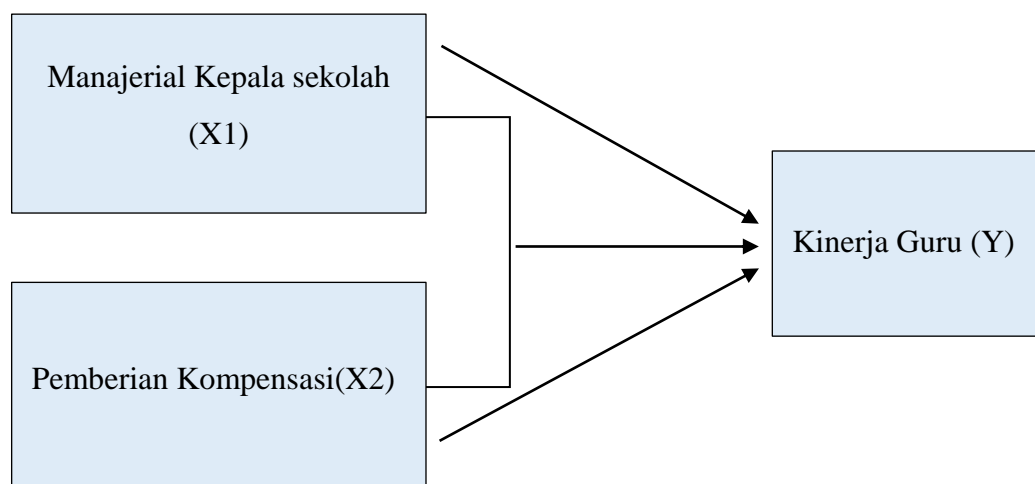
Perbedaan muncul dari aspek lokasi penelitian, jumlah sampel, variabel yang diteliti, dan jenis penelitian itu sendiri. Namun, variabel yang dibahas dalam penelitian ini meliputi kemampuan manajemen kepala sekolah, motivasi berprestasi, dan performa guru. (Andriyan dan Rofiq:2013).

C. Kerangka Pikir

Penelitian ini berakar pada pemikiran bahwa seorang kepala sekolah perlu memiliki keterampilan manajerial yang kuat. Kepala sekolah wajib memiliki karakter, sikap, dan kemampuan yang tepat untuk memimpin institusi pendidikan serta memengaruhi semua individu yang terlibat dalam pembelajaran, termasuk staf pengajar dan sumber daya yang ada, sehingga visi dan kualitas sekolah bisa tercapai.

Dalam konteks pendidikan, guru berfungsi sebagai pengajar yang melakukan transfer pengetahuan, serta sebagai sosok yang mentransmisikan nilai-nilai dan pendamping yang mendukung serta mengarahkan siswa dalam proses belajar. Oleh karena itu, guru perlu terlibat aktif dan menempatkan diri sebagai tenaga profesional yang produktif. Ketika guru berkolaborasi dengan kepala sekolah, memberikan saran yang konstruktif, dan menciptakan lingkungan kerja yang baik, hasil capaian akan lebih optimal. Kepala sekolah yang memiliki kemahiran manajerial yang tinggi akan lebih bersemangat untuk meningkatkan performa dan kualitas sekolah.

Dengan penjelasan tersebut, diharapkan penelitian ini bisa membantu kepala sekolah dalam meningkatkan keterampilan manajerialnya. Selain itu, kemampuan manajerial yang dimiliki oleh kepala sekolah dapat memunculkan diskusi mengenai motivasi guru dalam mencapai prestasi dan meningkatkan kinerja mereka. Hubungan antara kemampuan manajerial kepala sekolah dengan motivasi untuk berprestasi dalam meningkatkan kinerja guru diilustrasikan dalam diagram berikut:



Keterangan:

X1 : Manajerial Kepala Sekolah

X2 : Pemberian Kompensasi

Y : Kinerja Guru

Kinerja guru (Y) merupakan variabel tergantung, sebagaimana ditunjukkan dalam diagram di atas. Sementara itu, kemampuan manajerial kepala sekolah (X1) dan kompensasi (X2) berfungsi sebagai variabel independen yang mempengaruhi performa guru.

D. Hipotesis

Dengan mempertimbangkan kerangka berpikir di atas, hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H_{01} : Kinerja guru di Mount Al-Thalibiyah Lalepo tidak dipengaruhi oleh manajemen sekolah.
- H_{a1} : Kinerja guru di Mount Al-Thalibiyah Lalepo dipengaruhi oleh manajemen sekolah.
- H_{02} : Kinerja guru di Mount Al-Thalibiyah Lalepo tidak dipengaruhi oleh kompensasi.
- H_{a2} : Kinerja guru di Mount Al-Thalibiyah Lalepo dikompensasi.
- H_{03} : Kinerja guru di Mts al-thalibiyah Lalepo tidak banyak dipengaruhi oleh pemberian kompensasi dan manajemen kepala sekolah secara bersamaan.
- H_{a3} : Kepala sekolah dan kompensasi secara bersamaan berdampak pada kinerja guru di Mts al-thalibiyah Lalepo.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

1. Jenis Penelitian

Studi ex post facto berfungsi untuk mengenali elemen-elemen yang mendorong pergeseran perilaku, gejala, atau fenomena akibat kejadian, tindakan, atau aspek lain yang mengubah variabel bebas secara keseluruhan.

2. Pendekatan Penelitian

Menurut Sugiyono, terdapat dua macam pendekatan dalam penelitian, yaitu kuantitatif dan kualitatif. Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif karena data yang digunakan terdiri dari angka-angka yang dianalisis dengan metode statistik. (Sugiyono 2009:7)

Mengacu pada pernyataan tersebut, penelitian ini termasuk dalam kategori kuantitatif karena data yang diolah berbentuk angka dan analisisnya menggunakan metode statistik korelasi. Penelitian ini akan menelusuri seberapa besar pengaruh kepala sekolah serta kompensasi terhadap produktivitas kerja guru di MT Al-Thalibiyah Lalepo. (Burhanudin, 1990)

B. Variabel Penelitian

1. Variabel Independen (X)

Variabel independen merupakan elemen yang dapat memengaruhi atau menyebabkan perubahan pada dua variabel yang terikat (dependen). Ia juga dikenal dengan sebutan variabel perlakuan, kausal, risiko, rangsangan, antecedent, dampak, perawatan, dan variabel bebas.

a. Manajerial (X1)

Seorang manajer diperlukan untuk mengatur, mengoordinasikan, serta memotivasi rekan kerja agar bergerak menuju tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi.

b. Pemberian Kompensasi (X2)

Kompensasi mencakup segala sesuatu yang diterima, baik dalam bentuk fisik maupun non-fisik. Ini juga dapat mencakup seluruh imbalan

yang diterima oleh seorang karyawan dari perusahaan sebagai penghargaan atas jasa atau hasil kerjanya, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Tujuan dari pemberian kompensasi tersebut adalah untuk memenuhi kebutuhan semua pihak: guru dapat memenuhi kebutuhannya, kepala sekolah memperoleh hasil yang baik dari kerja guru, dan masyarakat mendapatkan hasil yang optimal dengan lulusan yang berprestasi.

2. Variabel Dependen (Y)

Variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas dikenal sebagai variabel dependen. Karena pengaruh variabel bebas pada variabel yang terikat, maka istilahnya adalah variabel terikat. Kinerja guru menjadi variabel dependen dalam penelitian ini.

C. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Dalam suatu penelitian, populasi merujuk pada keseluruhan data mengenai sekumpulan objek yang memiliki karakteristik tertentu, yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dianalisis dan diambil kesimpulannya. Setiap penelitian perlu dengan jelas menyebutkan populasi, termasuk jumlah anggota dan area yang terlibat dalam penelitian. Saat melaksanakan penelitian, tentu kita harus menyadari hal ini.

Oleh karena itu, kita akan mengatasi permasalahan ini dengan memanfaatkan teknik yang dikenal sebagai rumus Slovin, bersamaan dengan semua elemen yang terkait di dalamnya.

Berdasarkan data yang diperoleh, kepala sekolah dan pengajar Madrasah Tsanawiah Al-Thalibiyah Lalepo di Kabupaten Bone menjadi populasi dalam studi ini Sebanyak 10 Orang.

Tabel 3.1

Data Jumlah Guru MTs Al-Thalibiyah Lalepo

No	Nama	Jabatan
1	MUH. KAMAL, S.Ag	Kepala Madrasah

2	HIJRAH, S.Pd	Wakil Kepala Madrasah
3	MISRUKIYAH, S.Ag	Guru Kelas
4	MANSUR, S.Pd.I	Guru Kelas
5	AWALUDDIN, S.Pd	Guru Kelas
6	A. NURLINA, S.Pd	Guru Kelas
7	RAMLAH, S.Ag	Guru Kelas
8	ARNITA, S.Ip	Guru Kelas
9	HERLINA, S.Pd	Guru Kelas
10	SYAMSUL ALAM, S.Ag	Guru Kelas
Jumlah Guru		10

2. Sampel

Data yang diperoleh dalam penelitian melalui metode sensus (pengumpulan data secara penuh) disebut sebagai sampel. Sampel yang efektif seharusnya merefleksikan populasi secara keseluruhan, sehingga hasil penelitian bisa diterapkan pada semua anggota populasi. Teknik pengambilan sampel yang acak dapat dilakukan menggunakan undian, tabel ordinal, atau tabel bilangan acak maupun perangkat komputer.

Penulis memilih untuk menggunakan metode pengambilan sampel sederhana (simple random sampling) dalam studi ini. Teknik ini melakukan pengambilan sampel dari anggota populasi secara acak tanpa mempertimbangkan strata atau kategori dalam populasi.

Untuk proses pengambilan sampel, rumus yang digunakan adalah rumus Slovin yaitu sebagai berikut:

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

Keterangan:

n= Sampel

N= Populasi

e= Interval keyakinan (biasanya 0,05 atau 0,01).

Disekolah Mts Al-Thalibiyah Memiliki Guru Sebanyak 10 orang yang akan dilakukan survei dengan mengambil sampel. Berapa sampel yang dibutuhkan apabila batas toleransi kesalahan 5%. Dengan menggunakan rumus Slovin:

$$n = N / (1 + (N \times e^2))$$

sehingga: $n = 10 / (1 + (10 \times 0,05^2))$

$$n = 10 / (1 + (10 \times 0,0025))$$

$$n = 10 / (1 + 0,025)$$

$$n = 10 / 1,025$$

$$n = 9,756$$

Jumlah sampel yang dibutuhkan bagi 10 pengajar adalah 10, karena besaran sampel untuk populasi yang berjumlah 10 adalah 10. Penulis menerapkan metode pengambilan sampel acak sederhana untuk memperoleh sampel dari populasi tanpa memandang strata atau level. Agar seluruh pengajar dapat terwakili, metode ini digunakan.

D. Teknik pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang relevan, penting untuk menerapkan teknik pengumpulan data. Misalnya, beberapa teknik yang digunakan untuk mengumpulkan informasi adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner

Kuesioner, yang lebih dikenal sebagai angket, adalah metode pengumpulan data yang melibatkan pemberian sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Metode ini sangat efektif jika peneliti sudah memahami variabel yang ingin diukur dan mengetahui kecenderungan bias dari para responden. Angket tertutup adalah bentuk kuesioner yang dilengkapi dengan pilihan jawaban alternatif, seperti ya-tidak, skala, atau frasa yang siap diisi.

Untuk merumuskan kriteria penilaian terhadap item dalam kuesioner, skala Likert diterapkan, yang memiliki rentang dari sangat positif hingga negatif, contohnya seperti:

Jawaban		Skor
SS	Sangat Setuju	4
S	Setuju	3
CS	Cukup Setuju	2
TS	Tidak Setuju	1

Skor penilaian dalam kuesioner berdasarkan Model Skala Likert ini terdiri dari 4, 3, 2, 1, dengan interval mulai dari "sangat setuju" sampai "tidak setuju".(Sugiyono :2014)

2. Dokumen

Pengumpulan serta analisis dokumen, baik yang berbentuk tulisan maupun gambar, (Nana Syaodih Sumadinata:2005) dikenal dengan nama dokumentasi. Dokumentasi dimanfaatkan untuk mendapatkan data yang berupa catatan dan dokumen, yang berfungsi sebagai pelengkap bagi data primer.

E. Instrumen Penelitian

Alat penelitian berfungsi untuk mengukur nilai dari variabel yang diteliti, sehingga jumlah alat yang digunakan dalam penelitian akan bervariasi tergantung pada jumlah variabel yang sedang diperhatikan. Menurut Suharsimi Arikunto, alat tersebut adalah sarana yang memfasilitasi peneliti dalam proses pengumpulan data.

KISI-KISI INSTRUMEN PENELITIAN

Variabel	Sub variable	Indikator	Item
Manajerial kepala sekolah (X1)	1. Kemampuan merencanakan	a. Kemampuan merencanakan visi dan misi sekolah b. Kemampuan kepala sekolah dalam menentukan langkah-langkah strategis c. Kemampuan dalam memperkirakan kebutuhan-kebutuhan sekolah yang akan datang	1-3

	2. Kemampuan mengorganisasi	<ul style="list-style-type: none"> a. Memberikan tugas mengajar kepada guru sesuai dengan latar pendidikan yang dimiliki dan menyusun rincian tugas b. Mengangkat para pembantu sekolah membangun team dan dapat memberikan arahan dan bimbingan c. Menganalisis factor-faktor dan dapat memberikan penghargaan yang layak kepada personil sekolah yang berprestasi d. Memberikan sanksi atau hukuman yang tegas kepada personil sekolah yang telah mela 	4-12
	3. Kemampuan melakukan evaluasi kinerja terhadap kinerja	<ul style="list-style-type: none"> a. Memiliki gagasan-gagasan inovatif dan dapat menyampaikan informasi terhadap berbagai kemajuan b. Mampu merumuskan kriteria-kriteria keberhasilan program sekolah 	13-15
	4. Kepemimpinan kepala sekolah	<ul style="list-style-type: none"> a. Mampu menggerakkan bawahannya dan memberi motivasi, pembimbingan serta pengarahan kepada guru/staff dalam pelaksanaan tugasnya b. Mampu memberikan dorongan atau dukungan kepada semua bawahannya. 	16-18
Pemberian Kompensasi (X2)	1. Pengembangan diri	<ul style="list-style-type: none"> a. gaji yang diterima sesuai dengan usaha dan harapan b. perbedaan gaji antar bagian dan bonus yang diberikan sebanding dengan waktu kerja. c. memerhatikan pemenuhan kebutuhan 	19-27
	2. Promosi	<ul style="list-style-type: none"> a. penghargaan dalam pekerjaan serta selalu memberikan dorongan dorongan dan semangat. b. mendapatkan promosi dan penghargaan sesuai dengan tugas c. pihak sekolah peduli dengan prestasi yang dicapai 	28-31

	3. Lingkungan kerja	<p>a. memberikan asuransi kesehatan dan mengadakan karyawisata bagi guru/ oegwai</p> <p>b. merasa puas dengan kompensasi yang diterima</p>	32-36
Kinerja Guru (Y)	1. Kinerja guru dalam perencanaan pembelajaran	<p>a. menyusun program tahunan sesuai dengan mata pelajaran yang diampu</p> <p>b. menyusun program semester, dan menyusun silabus</p> <p>c. menuliskan tujuan pembelajaran RPP sesuai dengan tuntutan kurikulum</p> <p>d. merumuskan materi sesuai dengan kompetensi dasar, menentukan metode sesuai dengan tujuan pembelajaran dan memilih media yang akan ditayangkan</p>	37-43
	2. Kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran	<p>a. memotivasi siswa pada saat membuka pelajaran</p> <p>b. mengawasi pembelajaran dengan mengaitkan materi sebelumnya</p> <p>c. memberi contoh dan memberikesempatan kepada peserta didik.</p>	44-47
	3. Kinerja guru dalam pelaksanaan penilaian dan tindak lanjut	<p>a. menggunakan media sesuai dengan tujuan pembelajaran</p> <p>b. menggunakan sumber belajar, menyimpulkan materi pelajaran dan mengembangkan instrumen evaluasi</p> <p>c. mengembalikan hasil pemeriksaan dan menentukan prosedur evaluasi hasil.</p>	48-54

F. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah langkah yang dilakukan setelah data dari seluruh responden atau sumber informasi lainnya dikumpulkan dalam penelitian kuantitatif. Proses analisis ini mencakup pengelompokan data sesuai dengan variabel dan tipe responden, menampilkan data berdasarkan variabel dari semua responden, mentabulasi data untuk setiap variabel yang diinvestigasi, menghitung untuk menjawab pertanyaan dalam rumusan masalah, dan menguji hipotesis yang telah diajukan. (Sugiyono:2014)

Dalam penelitian ini terdapat lima jenis analisis yang digunakan, yaitu:

1. Uji Validitas

Uji Validitas memiliki tujuan untuk menentukan apakah kuesioner yang digunakan valid atau tidak. Untuk menilai validitas, hal ini dapat dilakukan dengan membandingkan nilai dari butir pertanyaan dengan total nilai konstruk atau variabel. Selain itu, kriteria statistik berikut digunakan untuk mengevaluasi validitas variabel dalam pertanyaan: (

- (1) Jika r hitung lebih besar daripada r tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut dinyatakan valid;
- (2) Jika r hitung lebih kecil daripada r tabel, maka variabel tersebut dianggap tidak valid; dan
- (3) Jika r hitung lebih kecil dari r tabel tetapi bernilai negatif, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima.

2. Uji Reliabilitas

Selain harus valid, instrumen juga perlu memenuhi kriteria reliabilitas; instrumen dianggap reliabel jika dapat dipercaya untuk mengumpulkan data penelitian. Hasil penelitian dianggap reliabel jika menunjukkan bahwa instrumen berkualitas baik dan dapat diandalkan sebagai alat pengumpulan data. Peneliti menggunakan rumus Cronbach's Alpha untuk mengukur reliabilitas instrumen yang memiliki skor dalam bentuk skala, dari contoh soal yang dianalisis dengan aplikasi komputer SPSS 16.

3. Uji Normalitas

Melakukan analisis normalitas data penelitian dengan menerapkan aplikasi SPSS 16.

4. Uji Homogenitas

5. Uji Hipotesis

Pengambilan keputusan pada uji hipotesis menggunakan analisis Regresi Linear Berganda. Adapun keputusan :

- a. Jika nilai $Sig > 0,05$ maka H_0 di terima
- b. Jika nilai $Sig < 0,05$ maka H_0 di tolak

Analisis data regresi linear berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS 16.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Sebelum mencapai tahap pengujian hipotesis, tujuan dari rangkaian ini adalah untuk mengidentifikasi apakah terdapat hubungan antara variabel independen, atau bebas, dan variabel dependen, atau terikat. Pertama, analisis deskriptif dilakukan. Selanjutnya, responden akan diberikan indikator untuk menjawab pertanyaan mengenai variabel independen dan dependen dalam formulir angket.

Setelah angket diisi oleh guru di MTS AL-THALIBIYAH Lalepo, Kecamatan Kahu, angket tersebut akan dikembalikan dalam keadaan telah terisi sesuai dengan pedoman pengisian yang telah ditetapkan oleh peneliti. Setelah data terkumpul, peneliti akan menganalisis data tersebut sesuai dengan hipotesis yang telah diajukan. Langkah ini bertujuan untuk memahami bagaimana manajemen kepala sekolah dan kompensasi mempengaruhi kinerja guru di Mount Al-Thalibiyah Lalepo.

Penulis memanfaatkan program IBM SPSS (Product And Service Statistic) 16 untuk Windows dalam menganalisis data yang diperoleh dari angket yang disebarkan. Ini dilakukan untuk menyelidiki pengaruh manajemen kepala sekolah dan kompensasi terhadap kinerja guru di MTs Al-Thalibiyah Lalepo.

1. Profil Sekolah

Lokasi penelitian penulis lakukan bertempat di MTs Al-Thalibiyah Lalepo Kec. Kahu Kab. Bone, salah satu Madrasah Tsanawiah yang ada pada kecamatan Kahu, Selama pertemuan penulis melakukan penelitian disekolah, sehingga penulis mencantumkan lokasi penelitian ini.

Sebagai Gambaran umum penulis menuliskan profil MTs Al-Thalibiyah Lalepo sebagai berikut:

a. Indetitas Sekolah

Nama Sekolah : MTs Al- Thalibiyah lalepo

Alamat : Jl. Sungai Bila Desa Lalepo, Kec. Kahu,
 Kab. Bone
 No.Telepon :
 Kepala Madrasah : Muh. Kamal, S.Ag
 No. Telepon/Hp : 085241787149
 Kategori sekolah :
 Nilai kareditasi : C
 Skor Akreditasi :
 Tahun Didirikan : 1994
 Tahun Beroperasi : 1994
 Kepemilikan tanah : Milik Sendiri
 Luas Kelas
 Kelas 9 : 9X9
 Kelas 8 : 5X5
 Kelas 7 : 5X5

b. Keadaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Pendidik dan tenaga kependidikan merupakan salah satu orang yang memiliki peranan dalam proses suatu pendidikan. Di MTs Al-Thalibiyah Lalepo memiliki beberapa pendidik maupun tenaga kependidikan di MTs Al-Thalibiyah Lalepo Kec. Kahu, Maka dapat dilihat table sebagai berikut:

Keadaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan

No	Uraian	PNS		Non-PNS	
		Lk	Pr	Lk	Pr
1	Jumlah kepala Madrasah			1	
2	Jumlah Wakil Kepala Mdrasah				1
3	Jumlah pendidik			4	6
4	Jumlah tenaga pendidik				1

c. Nama-Nama Guru serta Jabatannya

Nama-Nama Guru serta Jabatannya

No	Nama	Jabatan
1	MUH. KAMAL, S.Ag	Kepala Madrasah
2	HIJRAH, S.Pd	Wakil Kepala Mdrasah
3	MISRUKIYAH, S.Ag	Guru Kelas
4	MANSUR, A.Pd.I	Guru kelas
5	AWALUDDIN, S.Pd	Guru Kelas
6	A. NURLINA, S.Pd	Guru Kelas
7	RAMLAH, S.Ag	Guru Kelas
8	ARNITA, S.IP	Guru Kelas
9	HERLINA, S.Pd	Guru Kelas
10	SYMASUL ALAM, S.Pd.I	Guru Kelas

d. Keadaan Siswa

Keadaan Siswa

No	Kelas	Jumlah Siswa
1	9	10
2	8	10
3	7	17

2. Uji Validitas

a. Uji Validitas Koesioner Manajerial Kepala Sekolah

Berdasarkan perhitungan Uji Validitas Manajerial Kepala Sekolah dengan item 18 Pertanyaan dengan menggunakan rumus *Product Moment* ialah sebagai berikut:

Tabel 4.1**Uji Validitas Dengan Variabel pembelajaran E-learning (X_1)**

Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Soal 1	0,831	0,631	Valid

Soal 2	0,844	0,631	Valid
Soal 3	0,738	0,631	Valid
Soal 4	0,775	0,631	Valid
Soal 5	0,760	0,631	Valid
Soal 6	0,695	0,631	Valid
Soal 7	0,706	0,631	Valid
Soal 8	0,711	0,631	Valid
Soal 8	0,769	0,631	Valid
Soal 10	0,844	0,631	Valid
Soal 11	0,677	0,631	Valid
Soal 12	0,747	0,631	Valid
Soal 13	0,769	0,631	Valid
Soal 14	0,679	0,631	Valid
Soal 15	0,669	0,631	Valid
Soal 16	0,675	0,631	Valid
Soal 17	0,695	0,631	Valid
Soal 18	0,661	0,631	Valid

b. Uji Validitas koesioner pemberian Kompensasi

Berdasarkan perhitungan uji validitas dengan variabel kebiasaan belajar dengan item soal 18 pernyataan dengan menggunakan rumus Product Moment ialah sebagai berikut:

Tabel 4.2

Uji Validitas dengan variabel Pemberian Kompensasi (X₂)

Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Soal 1	0,661	0,631	Valid
Soal 2	0,806	0,631	Valid
Soal 3	0,699	0,631	Valid
Soal 4	0,867	0,631	Valid
Soal 5	0,699	0,631	Valid

Soal 6	0,783	0,631	Valid
Soal 7	0,669	0,631	Valid
Soal 8	0,783	0,631	Valid
Soal 8	0,705	0,631	Valid
Soal 10	0,892	0,631	Valid
Soal 11	0,699	0,631	Valid
Soal 12	0,682	0,631	Valid
Soal 13	0,775	0,631	Valid
Soal 14	0,734	0,631	Valid
Soal 15	0,742	0,631	Valid
Soal 16	0,755	0,631	Valid
Soal 17	0,784	0,631	Valid
Soal 18	0,686	0,631	Valid

c. Uji Validitas Koesioner Kinerja Guru

Berdasarkan perhitungan uji validitas dengan variabel y Kinerja guru dengan item 18 Pertanyaan dengan menggunakan rumus *Product Moment* ialah sebagai berikut:

Tabel 4.3

Uji Validitas dengan variabel kinerja guru (Y)

Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Soal 1	0,485	0,631	Valid
Soal 2	0,886	0,631	Valid
Soal 3	0,725	0,631	Valid
Soal 4	0,725	0,631	Valid
Soal 5	0,837	0,631	Valid
Soal 6	0,789	0,631	Valid
Soal 7	0,785	0,631	Valid
Soal 8	0,785	0,631	Valid
Soal 8	0,846	0,631	Valid

Soal 10	0,754	0,631	Valid
Soal 11	0,845	0,631	Valid
Soal 12	0,832	0,631	Valid
Soal 13	0,785	0,631	Valid
Soal 14	0,658	0,631	Valid
Soal 15	0,658	0,631	Valid
Soal 16	0,832	0,631	Valid
Soal 17	0,785	0,631	Valid
Soal 18	0,728	0,631	Valid

3. Uji Realibilitas

Selain harus valid, instrument juga harus memenuhi standar realibilitas. Suatu intrumen dikatakan reliabel jika dapat dipercaya untuk mengumpulkan data penelitian. Suatu hasil penelitian dikatakan realibilitas menunjukkan pada suatu intrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah cukup baik. Dalam menghitung reliabilitas instrument, peneliti menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*. Rumus *Cronbach's Alpha* digunakan untuk mencari reliabilitas instrument yang skornya berbentuk skala.

Tabel 4.4

Uji Realibilitas

No	Variabel	Ralpha	Rtabel	Kriteria
1	Manajerial Kepala Sekolah	0.938	0,631	Reliabel
2	Pemberian Kompensasi	0.948	0,631	Reliabel
3	Kinerja Guru	0.961	0,631	Reliabel

Berdasarkan tabel 4.4 Uji realibilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Sesuatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika jawaban terdapat pernyataan selalu konsisten. Jadi hasil koefisien reliabilitas instrument Manajerial Kepala Sekolah adalah sebesar 0,936,

Pemberian kompensasi adalah 0,948 yang berarti ke dua instrumen dinyatakan reliabel atau memenuhi persyaratan.

4. Uji Normalitas

Uji Normalitas penelitian ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS for windows release 16.0 dengan One-sample Kolmogorov-Smirnov Test Hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		10
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	7.51133657
Most Extreme Differences	Absolute	.266
	Positive	.154
	Negative	-.266
Kolmogorov-Smirnov Z		.841
Asymp. Sig. (2-tailed)		.478
a. Test distribution is Normal.		

Sumber Data: Hasil Output SPSS 16.0

Berdasarkan tabel output SPSS tersebut, diketahui bahwa nilai signifikan Asymp Sig (2-Tailed) sebesar 0,478 lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* di atas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

Tabel 4.6
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		10
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.51407005
Most Extreme Differences	Absolute	.194
	Positive	.156
	Negative	-.194
Kolmogorov-Smirnov Z		.612
Asymp. Sig. (2-tailed)		.848
a. Test distribution is Normal.		

Sumber Data: Hasil Output SPSS 16.0

Berdasarkan tabel output SPSS tersebut, diketahui bahwa nilai signifikan Asymp.Sig (2-tailed) sebesar 0,848 lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas *Kolmogorov-smirnov* di atas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

Tabel 4.7

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		10
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.18635360
Most Extreme	Absolute	.131

Differences	Positive	.122
	Negative	-.131
Kolmogorov-Smirnov Z		.413
Asymp. Sig. (2-tailed)		.996
a. Test distribution is Normal.		

Sumber Data: Hasil Output SPSS 16.0

Berdasarkan hasil output SPSS tersebut, diketahui bahwa nilai signifikan Asymp.Sig (2-tailed) sebesar 0,996 lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas Kolmogorov-smirnov diatas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

5. Uji Homogenitas

Uji Homogenitas adalah suatu uji yang dilakukan untuk mengetahui bahwa dua atau lebih kelompok data sampel berasal dari populasi yang memiliki varian sama (homegen). Uji homogenitas dapat dilakukan dengan uji levene, fisher atau uji Bartlett. Pengujian ini merupakan persyaratan sebelum pengujian ini dikatakan untuk menyajikan bahwa kelompok data memang berasal dari sampel yang sama,

Tabel 4.8

Test of Homogeneity of Variances

Prestasi Belajar

Levene Statistic	Dfl	df2	Sig.
176	2	7	842

Tabel 4.9
ANOVA

Prestasi Belajar					
	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	16.281	2	63.90	049	.384
Within Groups	374.385	7	61.70		
Total	390.667	9			

6. Uji Hipotesis

- a. Output Data Manajerial Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di MTs Al-Thalibiyah Lalepo (X1-Y)

1) Statistik

Tabel 4.10

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Guru	63.90	7.534	10
Manajerial Kepala Sekolah	61.70	9.381	10

Sumber Data: Hasil Output SPSS 16.0

Dari gambar tabel diatas hasil angket tentang Pengaruh Manajerial Kepala Sekolah terhadap kinerja guru di MTs Al-Thalibiyah Lalepo 10 Guru (Responden). Maka dapat diketahui gambaran tesis variabel (X1) Manajerial Kepala Sekolah yaitu diketahui bahwa nilai rata-rata (Mean)

Manajerial Kepala Sekolah variabel 61,70 dengan standart Deviation 9,381 Variabel Kinerja Guru rata-rata (Mean) 63,90 dengan standart Devition 7,534.

2) Korelasi

Tabel 4.11
Correlations

		Kinerja Guru	Manajerial Kepala Sekolah
Pearson Correlation	Kinerja Guru	1.000	.078
	Manajerial Kepala Sekolah	.078	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Guru	.	.000
	Manajerial Kepala Sekolah	.000	.
N	Kinerja Guru	10	10
	Manajerial Kepala Sekolah	10	10

Sumber Data: Hasil Output SPSS 16.0

Kaidah pengujian signifikan SPSS 16.0

- a. Jika Nilai *Probabilitas* 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai *probabilitas sig* atau ($0,005 < sig$), maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak signifikan atau tidak berpengaruh
- b. Jika nilai *Probabilitas* 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai *probabilitas sig* ($0,05 > sig$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya signifikan atau berpengaruh.

Dari hasil output tabel korelasi diatas dapat diketahui bahwa besar hubungan antara Kinerja Guru di MTs Al-Thalibiyah Lalepo

dengan Manajerial Kepala sekolah adalah 0,000 hal ini menunjukkan hubungan positif.

3) Model Summary

Tabel 4.12

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.078 ^a	.006	-.118	7.967	.006	.049	1	8	.000

a. Predictors: (Constant), Manajerial

Kepala Sekolah

Sumber Data: Hasil Output SPSS

16.00

Berdasarkan Tabel diatas, diketahui bahwa besarnya pengaruh Manajerial Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru adalah $R = 0,078$ dan angka R Square adalah 0,006. Hal ini menunjukkan bahwa 0,006 atau bahwa Kompetensi Kinerja Guru dipengaruhi oleh model Manajerial Kepala Sekolah dan selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain.

4) Anova

Tabel 4.13

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.118	1	3.118	.049	.002 ^a
	Residual	507.782	8	63.473		
	Total	510.900	9			

a. Predictors: (Constant), Manajerial Kepala Sekolah

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.118	1	3.118	.049	.002 ^a
	Residual	507.782	8	63.473		
	Total	510.900	9			

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber Data: Hasil Output SPSS 16.0

Tabel Anova Digunakan untuk memprediksi apakah model regresi linear dapat digunakan untuk menguji apakah pengaruh manajerial kepala sekolah berpengaruh terhadap Kinerja Guru Sebagai Berikut:

H_0 = Tidak Teradapat pengaruh Manajerial Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di MTs Al-Thalibiyah Lalepo.

H_a = Terdapat Pengaruh Manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru di MTs Al-Thalibiyah lalepo

a. Jika F-hitung \geq dari F tabel maka H_0 di tolak dan H_a diterima

b. Jika F- hitung $<$ dari F tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Dari tabel diatas dapat diketahui nilai $F=0,049$ dengan $P=0,002$ karena $P < 0,05$, maka regresi dapat dipakai untuk memprediksi Kinerja Guru di MTs Al-Thalibiyah Lalepo, bahwa Manajerial Kepala Sekolah berpengaruh terhadap Kinerja Guru di MTs Al-Thalibiyah Lalepo.

5) Koefisien

Tabel 4.14

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	60.029	17.647		3.402	.002
	Manajerial Kepala Sekolah	.063	.283	.078	2.222	.000

a) Dependent Variable: Kinerja

Guru

Sumber Data: Hasil Output SPSS 16.00

Tabel pengujian tabel koefisien:

Jika $t_{\text{tabel}} < t_{\text{hitung}}$, maka H_0 diterima, H_a ditolak

Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Dari hasil output di atas dapat diketahui nilai B *Constant* 60,029 menyatakan bahwa jika Manajerial Kepala sekolah diabaikan, maka Kinerja Guru Di MTs Al-Thalibiyah Lalepo, menurun sebesar 60,029, nilai B model Manajerial Kepala Sekolah 0,063, menyatakan jika Manajerial Kepala Sekolah diterapkan maka Kinerja Guru di MTs Al-Thalibiyah Lalepo akan meningkat sebesar 6,3%.

Pada Tabel diatas juga dapat ditentukan nilai t_{hitung} pada pengaruh manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru di MTs Al-Thalibiyah Lalepo adalah 2,222 pada derajat bebas $(df) = 10 - 2 - 1 = 7$, jadi $t_{\text{tabel}} = 1,89$

b. Output Data pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Guru (X₂-Y)

1) Deskriptif Statistik

Tabel 4.15

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Guru	63.90	7.534	10
Pemberian Kompensasi	63.10	7.810	10

Sumber Data: Hasil Output SPSS 16.0

Dari Tabel Descriptive Statistics iatas hasil angket tentang Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap kinerja guru di MTs Al-Thalibiyah Lalepo 10 Guru (Responden). Maka dapat diketahui gambaran Deskripsi variabel Pemberian Kopensasi (X2) yaitu diketahui bahwa nilai rata-rata (Mean) Variabel Pemberian Kompensasi 63,10 dengan standart Deviation 7,810 dan Variabel Kinerja Guru rata-rata (Mean) 63,90 dengan standart Devition 7,534.

2) Korelasi

Tabel 4.16

Correlations

		Kinerja Guru	Pemberian Kompensasi
Pearson Correlation	Kinerja Guru	1.000	.502
	Pemberian Kompensasi	.502	.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Guru	.	.002
	Pemberian Kompensasi	.002	.
N	Kinerja Guru	10	10
	Pemberian Kompensasi	10	10

Sumber Data: Hasil Output SPSS 16.0

Dari hasil output tabel korelasi diatas dapat diketahui besar hubungan antara pemberian Kompensasi dengan kinerja guru adalah 0,002, hal ini menunjukkan hubungan positif.

3) Model Summary

Tabel 4.17
Model Summary

Mo del	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.502 ^a	.252	.159	6.909	.252	2.702	1	8	.139

a. Predictors: (Constant), Pemberian
Kompensasi

Sumber Data: Hasil Output SPSS 16.0

Berdasarkan Tabel diatas, diketahui bahwa besarnya pengaruh Manajerial Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru adalah $R = 0,502$ dan angka R Square adalah 0,252 atau 25,2%. bahwa Kompetensi Kinerja Guru dipengaruhi oleh model Pemberian Kompensasi dan selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain.

4) Anova

Tabel 4.18
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	129.002	1	129.002	.072	.002 ^a
	Residual	381.898	8	47.737		
	Total	510.900	9			

a. Predictors: (Constant), Pemberian Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber Data: Hasil Output SPSS 16.0

Tabel Anova Digunakan untuk memprediksi apakah model regresi linear dapat digunakan untuk menguji apakah pengaruh

manajerial kepala sekolah berpengaruh terhadap Kinerja Guru Sebagai Berikut:

H_0 = Tidak Teradapat pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Guru di MTs Al-Thalibiyah Lalepo.

H_a = Terdapat Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap kinerja guru di MTs Al-Thalibiyah lalepo

- a. Jika F -hitung \geq dari F tabel maka H_0 di tolak dan H_a diterima
- b. Jika F -hitung $<$ dari F tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Dari tabel diatas dapat diketahui nilai $F=0,072$ dengan $P=0,002$ karena $P < 0,05$, maka regresi dapat diapakai untuk memprediksi Kinerja Guru di MTs Al-Thalibiyah Lalepo, bahwa Pemberian Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Guru di MTs Al-Thalibiyah Lalepo.

5) Koefisien

Tabel 4.19
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	33.310	18.736		1.778	.000
Pemberian Kompensasi	.185	.295	.502	1.644	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber Data: Hasil Output SPSS 16.00

Tabel pengujian tabel koefisien:

Jika t tabel $<$ t hitung, maka H_0 diterima, H_a ditolak

Jika t hitung $>$ dari tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Dari hasil output di atas dapat diketahui nilai B *Constant* 33,310 menyatakan bahwa jika Pemberian Kompensasi diabaikan, maka Kinerja Guru Di MTs Al-Thalibiyah Lalepo, menurun sebesar 33, 310

nilai B model Pemberian Kompensasi 0,185, menyatakan jika pemberian Kompensasi diterapkan maka Kinerja Guru di MTs Al-Thalibiyah Lalepo akan meningkat sebesar 18,5%.

Pada Tabel diatas juga dapat ditentukan nilai t hitung pada pengaruh manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru di MTs Al-Thalibiyah Lalepo adalah 0,644 pada derajat bebas (df)=10-2-1=7, jadi t. tabel=1,89

c. Output Data Manajerial Kepala Sekolah dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Guru (X, X2-Y)

1) Deskriptif Statistik

Tabel 4.20

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Guru	63.90	7.534	10
Manajerial Kepala Sekolah	61.70	9.381	10
Pemberian Kompensasi	63.10	7.810	10

Sumber Data: Hasil Output SPSS 16.0

Dari Tabel Descriptive Statistics diatas, maka dapat diketahui gambaran tentang distribusi data sebagai berikut:

Nilai Mean (Nilai rata-rata) dari variabel Kinerja Guru di MTs Al-Thalibiyah Lalepo dari 10 Sampel adalah 63,90 dengan *Standard Deviasi* (Tingkat Selebaran data) 7,534.

2) Korelasi

Tabel 4.21
Correlations

1	.057 ^a	.223	.133	7.015	.326	1.691	2	7	.000
---	-------------------	------	------	-------	------	-------	---	---	------

a. Predictors: (Constant), Pemberian Kompensasi,

Manajerial Kepala Sekolah

Sumber Data: Hasil Output SPSS 16.0

Pada Tabel Diatas R= 0,057 dan angka R Square ,23 atau 2,3% Kinerja Guru di MTS Al-Thalibiyah Lalepo dipengaruhi oleh Manajerial Kepala Sekolah dan Pemberian Kompensasi dan selebihnya dipengaruhi oleh factor lainnya.

4) Anova

Tabel 4.23

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	166.461	2	83.231	.169	.002 ^a
	Residual	344.439	7	49.206		
	Total	510.900	9			

a. Predictors: (Constant), Pemberian Kompensasi, Manajerial Kepala Sekolah

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber Data: Hasil Output SPSS 16.0

H₀=Tidak Terdapat Pengaruh yang signifikan antara manajerial kepala sekolah dan pemberian kompensasi secara simultan terhadap kinerja guru di MTs Al-Thalibiyah Lalepo

H_a=Terdapat pengaruh Manajerial kepala sekolah dan pemberian kompensasi secara simultan terhadap kinerja guru di MTs Al-Thalibiyah lalepo

a. Jika F-hitung \geq dari F tabelmaka H₀ ditolak ha Diterima

b. Jika F-hitung < dari F tabel maka H₀ diterima dan H_a ditolak.

Dari tabel diatas dapat diketahui nilai $F=0,169$ dengan $P=0,002$ karena $P<0,05$, maka regresi dapat dipakai untuk memprediksi Kinerja Guru di MTs Al-Thalibiyah Lalepo, bahwa Manajerial Kepala Sekolah dan Pemberian Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Guru di MTs Al-Thalibiyah Lalepo.

5) Koefisien

Tabel 4.24
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	37.876	19.729		1.920	.000
	Manajerial Kepala Sekolah	.269	.309	.335	3.873	.002
	Pemberian Kompensasi	.176	.171	.161	2.422	.111

a. Dependent Variable: Kinerja

Guru

Sumber Data: Hasil Output SPSS 16.0

Berdasarkan Hasil Output Diatas, dapat disusun persamaan linear berganda sebagai berikut: $Y=37,848 + 0,269 (X1) + 0,176 (X2)$. Dari data tersebut diketahui nilai B Manajerial Kepala Sekolah (X1), sebesar 0,269 menyatakan bahwa pengaruh Manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru akan meningkat sebesar 26,9% dan nilai B Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Guru (X2) 0,176 menyatakan bahwa pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap kinerja guru akan meningkat 17,6%.

Pada tabel diatas dapat juga ditentukan nilai t-hitung. Dihitung pada pengaruh Manajerial kepala sekolah adalah 3,873 dan pemberian kompensasi adalah 2,422.

B. Pembahasan

1. Terdapat Pengaruh Manajerial Kepala sekolah di MTS Al-Thalibiyah Lalepo

Berdasarkan hasil analisis regresi ganda yang telah dilakukan melalui program SPSS 16.0, diperoleh hasil bahwa 10 responden yang ada di MTs Al-Thalibiyah Lalepo pada tabel *Coefficients* diketahui t-hitung Manajerial Kepala sekolah $2,222 > 1,89$ (t-tabel) jadi H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan bahwa Manajerial kepala sekolah secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja guru di MTs Al-Thalibiyah Lalepo. Sedangkan pada nilai probabilitas $0,000 < 0,05$, maka memiliki pengaruh terhadap kinerja guru di MTs Al-Thalibiyah Lalepo. Untuk mengetahui besarnya pengaruh antara Manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru dapat dilihat pada tabel Manajerial kepala sekolah summary dengan melihat R Square=0,160 atau 16%. Jadi besar pengaruh Manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru di Mts Al-Thalibiyah Lalepo adalah 16%.

Dari kedua pengujian Hipotesis tersebut bahwa manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru. Dalam hal ini telah dibuktikan dengan melakukan penelitian di MTs Al-Thalibiyah Lalepo, sehingga hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa manajerial kepala sekolah memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan kinerja guru di MTs Al-Thalibiyah Lalepo.

2. Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru di MTs Al-Thalibiyah Lalepo

Berdasarkan hasil analisis regresi ganda yang telah dilakukan melalui program SPSS 16.0, diperoleh hasil bahwa 10 responden yang ada di MTs Al-Thalibiyah Lalepo pada tabel *Coefficients* diketahui t-hitung Pemberian Kompensasi $1,644 > 1,89$ (t-tabel) jadi H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan bahwa Pemberian kompensasi secara signifikan

berpengaruh terhadap kinerja guru di MTs Al-Thalibiyah Lalepo. Sedangkan pada nilai probabilitas $0,002 < 0,05$, maka memiliki pengaruh terhadap kinerja guru di MTs Al-Thalibiyah Lalepo. Untuk mengetahui besarnya pengaruh antara pemberian kompensasi terhadap kinerja guru dapat dilihat pada tabel Pemerisn Kompensasi summary dengan melihat R Square= $0,252$ atau $25,2\%$. Jadi besar pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap kinerja guru di Mts Al-Thalibiyah Lalepo adalah $25,2\%$.

Dari kedua pengujian Hipotesis tersebut bahwa Pemberian Kompensasi terhadap kinerja guru. Dalam hal ini telah dibuktikan dengan melakukan penelitian di MTs Al-Thalibiyah Lalepo, sehingga hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa manajerial kepala sekolah memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan kinerja guru di MTs Al-Thalibiyah Lalepo.

3. Terdapat pengaruh manajerial kepala sekolah dan pemberian kompensasi secara simultan terhadap kinerja guru di Mts Al-thalibiyah lalepo

Berdasarkan tabel anova yang telah dilakukan melalui analisis data dengan SPSS 16.0, nilai hitung sebesar Sig. $0,002$ Karena nilai F hitung sebesar $13,169$ dengan nilai signifikan F $0,002$ karena nilai signifikan $0,002 < 0,005$. Maka dapat dikatakan bahwa variabel Manajerial kepala sekolah dan pemeberian kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja guru.

Adapun untuk mengetahui besar pengaruh dapat dilihat pada tabel summary dengan melihat R square= $0,223$ atau $22,3\%$ jadi besar pengaruh manajerial kepala sekolah dan pemberian kompensasi terhadap kinerja guru di MTa Al-Thalibiyah Lalepo adalah $22,3\%$ sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultab berpengaruh manajerial kepala sekolah dan pemberian kompensasi terhadap kinerja guru di MTs al-Thalibiyah Lalepo.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Pada bab sebelumnya telah dideskripsikan data dan informasi yang di problem, maka sesuai dengan rumusan masalah, pembahasan dan hasil penelitian, maka ditarik kesimpulan bahwa setelah pelaksanaan pengisian angket yang diisi Oleh Guru MTs Al_Thalibiyah Lalepo, maka angket yang telah diisi dikembalikan kepada peneliti. Setelah data terkumpul peneliti menyusun dan mengklarifikasikan sesuai aturan yang ada dan dianalisis sesuai dengan hipotesis yang telah diajukan. Hal ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh manajerial kepala sekolah dan pemberian kompensasi terhadap kinerja guru di MTs Al-Thalibiyah Lalepo.

Selanjutnya data yang telah dihasilkan dari penyebaran angket, dianalisis dengan menggunakan bantuan aplikasi IBM SPSS (Statistik Product And Service) 16 for windows. Untuk mengetahui manajerial kepala sekolah dan pemberian kompensasi terhadap kinerja guru di MTs Al-Thalibiyah Lalepo.

Maka hasil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat Pengaruh Manajerial Kepala sekolah di MTS Al-Thalibiyah Lalepo

Dengan Hasil pada tabel *Coefficients* diketahui t-hitung Manajerial Kepala sekolah $2,222 > 1,89$ (t-tabel) jadi H_0 ditolak dan H_a diterima, Sedangkan pada nilai probabilitas $0,000 < 0,05$, maka memiliki pengaruh terhadap kinerja guru di MTs Al-Thalibiyah Lalepo.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh antara Manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru dapat dilihat pada tabel Manajerial kepala sekolah summary dengan melihat R Square=0,160 atau 16%. Jadi besar pengaruh Manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru di Mts Al-Thalibiyah Lalepo adalah 16%.

2. Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru di MTs Al-Thalibiyah Lalepo

Dengan Hasil pada tabel *Coefficients* diketahui t-hitung Pemberian Kompensasi 1,644 >1,89 (t-tabel) jadi H₀ ditolak dan H_a diterima, Sedangkan pada nilai probabilitas 0,002<0,05, maka memiliki pengaruh terhadap kinerja guru di MTs Al-Thalibiyah Lalepo.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh antara pemberian kompensasi terhadap kinerja guru dapat dilihat pada tabel Pemerisn Kompensasi summary dengan melihat R Square=0,252 atau 25,2%. Jadi besar pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap kinerja guru di Mts Al-Thalibiyah Lalepo adalah 25,2%.

Terdapat pengaruh manajerial kepala sekolah dan pemberian kompensasi secara simultan terhadap kinerja guru di Mts Al-thalibiyah lalepo

Dengan Hasil tabel anova yang telah dilakukan melalui analisis data dengan SPSS 16.0, nilai hitung sebesar Sig. 0,002 Karena nilai F hitung sebesar 13,169 dengan nilai signifikan F 0,002 karena nilai signifikan 0,002<0,005.

Untuk mengetahui besar pengaruh dapat dilihat pada tabel summary dengan melihat R square= 0,223 atau 22,3% jadi besar pengaruh manajerial kepala sekolah dan pemberian kompensasi terhadap kinerja guru di MTa Al-Thalibiyah Lalepo adalah 22,3% sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultab berpengaruh manajerial kepala sekolah dan pemberian kompensasi terhadap kinerja guru di MTs al-Thalibiyah Lalepo.

B. Implikasi

Setelah dilaksanakannya evaluasi tentang pengaruh manajerial kepala sekolah dan pemberian kompensasi terhadap kinerja guru di Mts Al-Thalibiyah Lalepo. Mendapatkan suatu kesimpulan terkait pemberian kompensasi dalam meningkatkan kinerja guru. Karena kita tau guru memiliki peran penting dan merupakan salah satu factor penentu keberhasilan setiap upaya pendidkkan.

Untuk meningkatkan kinerja guru dibutuhkan kompetensi kepala sekolah yang memadai, khususnya dalam bidang manajerial. Kecuali itu, kepala sekolah harus mampu mendorong kebijakan pemberian kompensasi yang layak bagi guru-guru, sehingga mereka dapat menegmbangkan kompetensinya dengan maksimal

dan akhirnya bias menjalankan tugas-tugas mereka dengan baik, tanpa kendala ekonomi.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang telah dilakukukan pada penelitian ini, maka dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Bagi kampus IAIM dapat melakukan pembekalan terhadap mahasiswa terkhusus pada program studi pendidikan tentang kualitas guru yang merupakan komponen penting bagi pendidikan yang sukses.
2. Bagi MTs Al-Thalibiyah Lalepo agar bias menindak lanjuti hasil penelitian ini agar mampu mendorong kebijakan pemberian kompensasi yang layak bagi guru-guru, sehingga mereka dapat mengembangkan kompetensinya dengan maksimal.
3. Bagi peneliti lain, diharapkan lebih mampu memperoleh hasil penelitian yang lebih sempurna dan melakukan penelitian yang berkaitan manajerial kepala sekolah dan pemberian kompensasi yang dapat meningkatkan kompetensinya dengan maksimal dan bias menjalankan tugas-tugas dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, A., & Bernawi, B. (2014). *Kinerja Guru Profesional*, Jakarta: Ar-Ruzz media.
- Burhanudin, B. (1990) . *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Coote, A., & Salis, E. (1993). "*Quality is a slippery concept. It implies different things to different people*".
- Dewan Produktivitas Nasional (1983). *Produktivitas kinerja guru*, Jakarta: Bumi aksara.
- Duwi, D. (2010) *Paham Analisa Statistik Data dengan SPS* Remaja Rosdakarya.
- Ervianto, W.I. (2004). *Teori Aplikasi Manajemen Proyek Konstruksi*, Yogyakarta: Andi.
- Hadi, S. (2007). *General system Theory, Foundations, Development*. Yogyakarta: Tiara wacana
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber daya Manusia* Edisi Revisi, Jakarta: PT Bumi aksara. Isvandiari, A.
- <https://www.bimakini.com> diakses pada tanggal 26 April 2021 pukul 20:00
- <http://journal.inj.ac.id/unj/index.php/> diakses pada tanggal 27 April 2021 pukul 21:00
- <https://www.psycologymania.com/2013/04/pengertian-kemampuan-manajerial.html?m=1> diakses pada tanggal 27 april 2021 pukul 09:00
- <http://administrasibisnis.studenjournal.ub.ac.id> diakses pada tanggal 01 february 2021 pukul 07.00
- <http://eprints.mercubuana-yogya.ac.id> Diakses pada tanggal 05 february 2021 pukul 17.00
- <https://www.online-pajak.com/tentang-pph21/pengertian-dan-jenis-kompensasi> Diakses pada tanggal 05 february 2021 pukul 17.00

<http://repository.unpas.ac.id> diakses pada tanggal 05 februari 2021 pukul 17.15

<http://e-journal.uajy.ac.id> diakses pada tanggal 07 februari 2021 pukul 20.00

<http://eprints.ums.ac.id> diakses pada tanggal 07 2021 pada tanggal 08 pukul 20.15

<http://lib.unnes.ac.id> diakses pada tanggal 05 maret 2021 pukul 19.00

Indrafachrudi., H.R.S., & Tahalele, J.F., & Vidiyanti, A. (2006) *Bagaimana Memimpin Sekolah yang Efektif*. Bogor: Ghalia Indonesia.

J, W. G. (2007). *Administrasi kepegawaian*, Slamet Saksosno: *General system Theory, Foundations, Development* Terjemahan Suwito Hadi, Yogyakarta: Tiara wacana .

Kaplan, R.S & Norton, D. P. (1996). *Translating Strategy Into action, Harvard Business Scholl Press:150-161*.

Kusumawati, U. A. (2016), *pengaruh kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Gugus Mas Mansyur Kecamatan Rowosari Kabupaten Kendal (Studi Kasus Jurusan Pendidikan Sekolah dasar*. Jurnal Unnes Repository

Lazarut, S. (1992). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Bandung: CV. Pustaka Setia.

Marwansyah, M. (2014) *manajemen sumber Daya Manusia*, Edisi kedua, Bandung : Alfabeta, Mangkunegara.

Megawati, M. (2021) *Peran Kepala Sekolah dalam Pengembangan Kompetensi Guru di SD Negeri 104 Kalaka Kabupaten Sinjai*, Tesis, Sinjai: Program Pascasarjana Pendidikan Agama Islam Sinjai.

Muhaimin, M. (2011) *pemikiran dan Aktualisasi Pengembangan Pendidikan Islam*, Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada

Mulyasa, E., (2003). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT Remana

Rosdakarya.

Mulyasa, E., (2004). *Implementasi Kurikulum* PT. Remaja Rosdakarya.

Munir, A. (2008). *Menjadi Kepala Sekolah Efektif*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.

Nawawi, H. (2006). *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

- Nawawi, H. (2012). *Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja*, Jakarta: Bumi Aksara .
- Nurkholis, N. (2003). *Manajemen Berbasis Sekolah*. Jakarta: Grasindo
- Prajudi, A. S. (2006). *Administrasi dan manajemen Umum, jilid II*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pratama, I. K. (2013). *Kontribusi Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, Budaya Organisasi dan Motivasi Berprestasi Guru terhadap Kinerja Guru m SD di Gugus VIII Kecamatan Sukasada*. E-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha. Vol 4.
- Purwanto, N. (2010). *Strategi Belajar Mengajar*. Bandung; CV. Pustaka Setia
- Qomar, M. (2007). *Manajemen Pendidikan Islam*, Malang: Erlangga.
- Republik Indonesia (2003). *Tentang Standar Nasional Pendidikan*. UU Sisdiknas No. 20
- Republik Indonesia, (2005). *Tentang Guru dan Dosen*. UU No. 14
- Republik Indonesia (2013). *Tentang Standar Nasional Pendidikan*. Peraturan Pemerintah RI No. 32.
- Rofiq, A. (2013). *Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri se-Kabupaten Sleman*. E-Journal Pasca Sarjana UNY. Vol2.
- Santoso, S. (2002). *Mengolah Data Statistik Secara Profesional*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sastrohardiwiryo, S. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Serdamayanti, S. (2001) *sumber daya manusia dan produktivitas kerja*, Bandung: CV. Mandar maju.
- Siagian, S. P. (2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas*. Edisi Cet. I Jakarta: Rineka Cipta
- Sugiyono, S. (2009). *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sudijono, A. (1992). *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta; Rajawali Press.
- Sukmadinata, N. S. (2005). *Metode Penelitian Pendidikan*. Cet.1; Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sumarno, S. (2009). *Pembelajaran Menulis*. Jakarta: Departemen Pendidikan.
- Supardi, S., & Mulyasa, E. (2007) . *Manajemen Berbasis Sekolah, Konsep dtrategi dan Implementasi*, Cet. 11; Bandung PT. Remaja Rosdakarya Offset.1qaz
- Susanto, A. (2013). *Teori Belajar dan Pembelajaran di sekolah dasar*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tannenbaum, R., & Schmidt, W. H. (2007). *How To Choose A Leadership Pattern. Dalam Harvard business Review, Business Classics Fifteen Key Concepts For managerial Sciences*.
- Terry, G. R. (2006). *Asas-Asas manajemen*, Terjemahan Winardi. Bandung: Mandar Maju.
- Toha, M. (1995) *Kepemimpinan dalam manajemen suatu pendekatan perilaku*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wahjosumidjo, W. (2002) *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wayan, W. (2014). *Kontribusi Keterampilan Manajerial Kepala Kerja Sekolah, dan Komitmen Kerja Guru Terhadap Kin Gugus I Kecamatan Sukasada*. E-Journal Program Universitas Pendidikan Ganesha. Vol 4.
- Wibowo, W. (2014). *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja*, Jakart: Rajawali Pers. 2014

LAMPIRAN- LAMPIRAN

DAFTAR LAMPIRAN

1. Surat Keterangan Penelitian
2. Kisi-Kisi Instrument Penelitian
3. Angket Penelitian
4. Hasil Angket
5. Profil Sekolah
6. Dokumentasi
7. Surat Keterangan Hasil Turnitin
8. Daftar Riwayat Hidup



MADRASAH TSANAWIYAH AL-THALIBIYAH LALEPO
KECAMATAN KAHU KABUPATEN BONE
Alamat: Jl Sungai Bila Desa Lalepo, Kec. Kahu Kab. Bone. Kode Pos.92767



SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor: 052/MTS/AL-TH/LP/VIII/2021

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : MUH. KAMAL, S.Ag
Jabatan : Kepala Sekolah
Menerangkan Bahwa :
Nama : JUMRAH, S.Kom
Nim : 190112003
Program Studi : Magister Pendidikan Agama Islam
Program Studi : INTITUT AGAMA ISLAM MUHAMMADIYAH SINJAI
(IAIM)

Telah melaksanakan penelitian pada pendidikan Madrasah Tsanawiah Al-Thalibiyah Lalepo. Dalam rangka penyusunan Tesis dengan Judul” Pengaruh Manajerial Kepala Sekolah dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Guru di MTs Al-Thalibiyah Lalepo”.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Lalepo, 03 Agustus 2021

Kepala Sekolah MTs Al-Thalibiyah lalpeo



MUH. KAMAL, S.Ag

KISI-KISI INSTRUMEN PENELITIAN
PENGARUH MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH DAN PEMBERIAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA GURU
DI MTS AL-THALIBIYAH LALEPO

Variabel	Sub variable	Indikator	Item
Manajerial kepala sekolah (X1)	1. Kemampuan merencanakan	a. kemampuan merencanakan visidan misi sekolah b. kemampuan kepala sekolah dalam menentukan langkah-langkah strategis c. kemampuan dalam memperkirakan kebutuhan-kebutuhan sekolah yang akan datang	1-3

2. Kemampuan mengorganisasikan	<p>a. memberikan tugas mengajar kepada guru sesuai dengan latar pendidikan yang dimiliki dan menyusun rincian tugas</p> <p>b. mengangkat para pembantu sekolah membangun team dan dapat memberikan arahan dan bimbingan</p> <p>c. menganalisis factor-faktor dan dapat memberikan penghargaan yang layak kepada personil sekolah yang berprestasi</p> <p>d. memberikan sanksi atau hukuman yang tegas kepada personil sekolah yang telah mela</p>	4-12
3. Kemampuan melakukan evaluasi kinerja terhadap kinerja guru	<p>a. memiliki gagasan-gagasan inovatif dan dapat menyampaikan informasi terhadap berbagai kemajuan</p> <p>b. mampu merumuskan kriteria-kriteria keberhasilan program sekolah</p>	13-15
4. Kepemimpinan kepala sekolah	<p>a. mampu menggerakkan bawahannya dan memberi motivasi, pembimbingan serta pengarahan kepada guru/staff dalam pelaksanaan tugasnya</p> <p>b. mampu memberikan dorongan atau dukungan kepada semua bawahannya.</p>	16-18

Pemberian Kompen sasi (X2)	1. pengembangan diri	a. gaji yang diterima sesuai dengan usaha dan harapan b. perbedaan gaji antar bagian dan bonus yang diberikan sebanding dengan waktu kerja. c. memerhatikan pemenuhan kebutuhan	19-27
	2. promosi	a. penghargaan dalam pekerjaan serta selalu memberikan dorongan dan semangat b. mendapatkan promosi dan penghargaan sesuai dengan tugas c. pihak sekolah peduli dengan prestasi yang dicapai	28-31
	3. Lingkungan kerja	a. memberikan asuransi kesehatan dan mengadakan karyawisata bagi guru/Pegawai b. merasa puas dengan kompensasi yang diterima	32-36

Kinerja Guru (Y)	1. kinerja guru dalam perencanaan pembelajaran	<p>a. menyusun program tahunan sesuai dengan mata pelajaran yang diampu</p> <p>b. menyusun program semester, dan menyusun silabus</p> <p>c. menuliskan tujuan pembelajaran RPP sesuai dengan tuntutan kurikulum</p> <p>d. merumuskan materi sesuai dengan kompetensi dasar, menentukan metode sesuai dengan tujuan pembelajaran dan memilih media yang akan digunakan</p>	37-43
	2. kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran	<p>a. memotivasi siswa pada saat membuka pelajaran</p> <p>b. mengawali pembelajaran dengan mengaitkan materi sebelumnya</p> <p>c. memberi contoh dan memberi kesempatan kepada peserta didik.</p>	44-47

	3. Kinerja guru dalam pelaksanaan penilaian dan tindak lanjut	a. menggunakan media sesuai dengan tujuan pembelajaran b. menggunakan sumber belajar, menyimpulkan materi pelajaran dan mengembangkan instrumen evaluasi c. mengembalikan hasil pemeriksaan dan menentukan prosedur evaluasi hasil.	48-54
--	---	---	-------

ANGKET PENELITIAN

PENGARUH MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH DAN PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA GURU DI MTS ALTHALIBIYAH LALEPO

A. Identitas Responden

Nama Kepala Sekolah :
 Jenis Kelamin :
 Alamat :

B. Petunjuk

1. Bacalah setiap pernyataan dengan seksama, kemudian pilihlah salah satu jawaban yang dianggap paling sesuai dengan kondisi dan keadaan saudara/saudai dengan cara memberi tanda checklist (√) pada kotak jawaban
2. Berikut ini disajikan pernyataan dengan empat kategori pilihan:
 - Sangat Setuju (Skor=4)
 - Setuju (Skor=3)
 - Cukup Setuju (Skor=2)
 - Tidak Setuju (Skor=1)
3. Atas kesediaannya mengisi angket saya ucapkan terima kasih

C. Soal

No	Pernyataan	Kriteria jawaban			
		Sangat Setuju	Setuju	Cukup setuju	Tidak setuju
1	Saya selaku kepala sekolah dapat mengoordinasi dan menggerakkan para bawahan kerah pencapaian tujuan yang telah ditentukan organisasi				

2	Saya mampu mengarahkan dan mengontrol para bawahan yang bertanggung jawab supaya semua bagian pekerjaan dikoordinasi untuk mencapai tujuan sekolah				
3	Saya selaku kepala sekolah mampu bertindak selaku seorang manajer				
4	Saya selaku kepala sekolah mempunyai keyakinan bahwa organisasi akan mencapai tujuan				
5	Saya selaku kepala sekolah gemar dan cepat mengambil keputusan				
6	Saya selaku kepala sekolah obyektif dalam arti dapat menguasai emosi dan lebih banyak mempergunakan rasio				
7	Saya selaku kepala sekolah adil dalam memperlakukan bawahan				
8	Saya selaku kepala sekolah menguasai prinsip-prinsip human relations				
9	Saya selaku kepala sekolah mampu bertindak sebagai penasehat, guru, dan kepala terhadap bawahannya				

10	Saya selaku kepala sekolah mampu mengawas dan memantau hasil pekerjaan sebagai umpan balik dengan membandingkannya terhadap standar yang telah ditentukan				
11	Saya selaku kepala sekolah mampu merencanakan keseluruhan proses pemikiran dan penentuan secara matang tentang hal-hal yang akan dikerjakan di masa yang akan datang				
12	Saya selaku kepala sekolah mampu membagikan pekerjaan yang direncanakan untuk diselesaikan oleh anggota kelompok pekerjaan				
13	Saya selaku kepala sekolah mampu mengarahkan aktivitas untuk memberikan dorongan, pengarahan, dan pengaruh terhadap semua anggota kelompok agar mau bekerja secara sadar dan suka rela				
14	Saya selaku kepala sekolah akan memberikan peringatan kepada karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan				
15	Saya selaku kepala sekolah				

	memiliki keberanian untuk melakukan perubahan-perubahan dalam organisasi menuju kearah yang lebih baik				
16	Saya selaku kepala sekolah dapat menyampaikan informasi tentang berbagai kemajuan dan prestasi sekolah kepada masyarakat luas				
17	Saya selaku kepala sekolah dapat membangun team work yang kompak dan berdedikasi tinggi				
18	Saya selaku kepala sekolah dapat memberikan bimbingan dan arahan secara baik kepada personil sekolah yang berprestasi				
19	Saya selaku kepala sekolah memotivasi karyawan melalui pemberian penghargaan berupa upah insentif				
20	Saya selaku kepala sekolah memberikan penghargaan berupa pujian kepada karyawan yang berprestasi				
21	Saya selaku kepala sekolah memberikan ransangan berupa pemberian bonus pada setiap penyelesaian pekerjaan yang				

	memuaskan				
22	Saya selaku kepala sekolah memotivasi pegawai/guru melalui promosi jabatan				
23	Saya selaku kepala sekolah selalu memberikan dorongan dan semangat untuk bekerja lebih baik				
24	Saya selaku kepala sekolah peduli atas prestasi kerja yang dicapai				
25	saya selaku kepala sekolah memberikan asuransi dihari tua untuk pegawai/guru				
26	Saya selaku kepala sekolah memberikan asuransi kesehatan bagi pegawai/guru dan keluarga				
27	Saya selaku kepala sekolah memberikan kompensasi untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja pegawai/guru				
28	Saya selaku kepala sekolah meningkatkan kompensasi untuk kesuksesan organisasi				
29	Saya selaku kepala sekolah memberikan tunjangan sesuai dengan tanggung jawab				
30	Saya selaku kepala sekolah memberikan penghargaan				

	dalam pekerjaan dapat memotivasi guru untuk bekerja keras				
31	Saya selaku kepala sekolah selalu memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas guru				
32	Saya selaku kepala sekolah memberikan tunjangan harui raya (THR)				
33	Saya selaku kepala sekolah melakukan perundingan antara pihak pegawai/guru dengan pihak manajemen untuk pemberian kompensasi				
34	Saya selaku kepala sekolah memberikan cuti kerja setiap tahun kepada pegawai/guru				
35	Saya selaku kepala sekolah tidak memberikan cuti kerja setiap tahun kepada pegawai/guru				
36	Saya selaku kepala sekolah selalu memberikan kenyamanan bekerja				
37	Guru menyusun program tahunan sesuai dengan mata pelajaran yang di ampu				
38	Guru menyusun program semester setiap awal tahun				

	pelajaran				
39	Guru menyusun silabus sesuai dengan kurikulum yang berlaku				
40	Guru menuliskan tujuan pembelajaran dalam RPP sesuai dengan tuntutan kurikulum				
41	Guru merumuskan materi sesuai dengan kompetensi dasar				
42	Guru menentukan metode sesuai dengan tujuan pembelajaran				
43	Guru memilih media yang akan digunakan sesuai dengan materi pokok				
44	Guru memotivasi siswa pada saat membuka pelajaran				
45	Guru mengawali pembelajaran dengan mengaitkan materi sebelumnya				
46	Guru memberi contoh untuk memperjelas materi pokok yang disampaikan				
47	Guru memberi kesempatan kepada peserta didik menanyakan materi pokok pembelajaran yang belum jelas				
48	Guru menggunakan media sesuai dengan tujuan pembelajaran				
49	Guru menggunakan sumber				

	belajar sesuai dengan kebutuhan siswa				
50	guru menyimpulkan materi di setiap akhir pelajaran				
51	Guru menginformasikan materi pelajaran selanjutnya				
52	Guru mengembangkan instrument evaluasi sesuai indikator				
53	Guru mengembalikan hasil pemeriksaan peserta didik disertai komentar yang mendidik				
54	Guru menentukan prosedur evaluasi hasil belajar peserta didik sesuai dengan KKM				

Bone, Juli 2021

Responden

(.....)

ANGKET PENELITIAN

PENGARUH MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH DAN PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA GURU DI MTS ALTHALIBIYAH LALEPO

A. Identitas Responden

Nama Guru :
 Jenis Kelamin :
 Status Guru :
 Alamat :

B. Petunjuk

1. Bacalah setiap pernyataan dengan seksama, kemudian pilihlah salah satu jawaban yang dianggap paling sesuai dengan kondisi dan keadaan saudara/saudai dengan cara memberi tanda checklist (√) pada kotak jawaban
2. Berikut ini disajikan pernyataan dengan empat kategori pilihan:
 - Sangat Setuju (Skor=4)
 - Setuju (Skor=3)
 - Cukup Setuju (Skor=2)
 - Tidak Setuju (Skor=1)
3. Atas kesediaannya mengisi angket saya ucapkan terima kasih

C. Soal

No	Pernyataan	Kriteria jawaban			
		Sangat Setuju	Setuju	Cukup setuju	Tidak setuju
1	Kepala sekolah dapat merumuskan misi dan tujuan sekolah secara jelas				
2	Kepala sekolah dapat				

	menentukan langkah-langkah strategis untuk mencapai misi dan tujuan sekolah				
3	Kepala sekolah dapat memperkirakan kebutuhan-kebutuhan sekolah pada masa yang akan datang secara tepat				
4	Kepala sekolah dapat membuat struktur organisasi sekolah yang efektif dan efisien				
5	Kepala sekolah memberikan tugas mengajar kepada guru sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimilikinya				
6	Kepala sekolah dapat menyusun rincian tugas setiap personil secara jelas				
7	Kepala sekolah dapat mengangkat para pembantu kepala sekolah atau wakil kepala sekolah sesuai dengan kepatuhan dan kelayakan yang dimilikinya				
8	Kepala sekolah dapat membangun team work yang kompak dan berdedikasi tinggi				
9	Kepala sekolah dapat memberikan bimbingan dan arahan secara baik kepada				

	seluruh personil sekolah				
10	Kepala sekolah dapat menganalisis faktor-faktor kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman yang dihadapi sekolah				
11	Kepala sekolah dapat memberikan penghargaan yang layak kepada personil sekolah yang berprestasi				
12	Kepala sekolah dapat memberikan sanksi atau hukuman yang tegas kepada personil sekolah yang melanggar aturan				
13	Kepala sekolah memiliki gagasan-gagasan inovatif untuk kemajuan sekolah				
14	Kepala sekolah dapat menyampaikan informasi tentang berbagai kemajuan dan prestasi sekolah kepada masyarakat luas				
15	Kepala sekolah dapat merumuskan kriteria-kriteria keberhasilan program sekolah				
16	Kepala sekolah mampu mengerakkan bawahannya agar bersedia melaksanakan tugas yang menjadi tanggung				

	jawabnya masing-masing dengan komitmen yang tinggi				
17	Kepala sekolah mampu memberi motivasi, pembimbingan, serta pengarahan kepada guru/staff dalam pelaksanaan tugasnya				
18	kepala sekolah mampu memberikan dorongan atau dukungan kepada semua bawahannya agar mampu bekerja sama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan				
19	Gaji yang saya terima sesuai harapan				
20	Gaji secara keseluruhan sesuai dengan usaha yang dikeluarkan				
21	Perbedaan gaji antar bagian dalam pekerjaan sudah sesuai dengan harapan				
22	Bonus yang diberikan sebanding dengan waktu kerja				
23	Tunjangan yang diterima sesuai harapan				
24	Pihak sekolah memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas guru				
25	Masalah yang terjadi di dalam pekerjaan tidak berpengaruh pada urusan pribadi				

26	Hubungan antar guru terjalin dengan baik				
27	Hubungan Guru dengan Pimpinan/Kepala sekolah berjalan dengan baik				
28	Penghargaan dalam pekerjaan dapat memotivasi guru untuk bekerja keras				
29	Pimpinan/Kepala sekolah selalu memberikan dorongan dan semangat untuk bekerja lebih baik				
30	Saya Mendapatkan promosi dan penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja				
31	Pimpinan/Kepala sekolah peduli atas prestasi kerja yang dicapai				
32	Pihak sekolah memberikan tunjangan hari raya (THR)				
33	Pihak sekolah memberikan asuransi kesehatan bagi saya dan keluarga				
34	Pihak sekolah memberikan asuransi jaminan hari tua				
35	Pihak sekolah mengadakan karwawisata bagi guru/pegawai dan juga bersama keluarga pada waktu tertentu				
36	Saya merasa puas dengan				

	kompensasi yang telah saya terima				
37	Saya menyelesaikan pekerjaan dan tugas mengajar sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan				
38	Saya berusaha semaksimal mungkin mencari cara untuk menyelesaikan pekerjaan rutin dengan lebih cepat				
39	Sejak awal saya berusaha melakukan pekerjaan dengan benar				
40	Saya melibatkan diri dalam setiap kegiatan yang ada di sekolah				
41	Banyaknya tugas yang dibebankan tidak membuat saya mengeluh				
42	Saya selalu membantu rekan kerja jika pekerjaan saya telah selesai				
43	Saya selalu mencari cara untuk menambah pengetahuan				
44	Saya membuka diri untuk suatu perubahan yang dapat meningkatkan kualitas kerja				
45	Saya suka menggunakan cara berfikir alternative dalam memecahkan permasalahan				

	yang ada disekolah				
46	Saya mampu bekerja dengan hasil yang memuaskan				
47	saya dapat menggunakan media yang mendukung kegiatan belajar-mengajar				
48	Saya mengajar sesuai dengan jadwal yang berlaku disekolah				
49	Saya mengorganisasikan materi pembelajaran sesuai dengan silabus yang berlaku				
50	Saya menyiapkan media dan alat bantu pembelajaran untuk mendukung pokok bahasan tertentu				
51	Saya menggunakan buku-buku pendukung untuk memperdalam buku paket				
52	Saya menggunakan lembar kerja siswa (LKS) dalam pembelajaran				
53	Saya menyusunn scenario pembelajaran setiap akan melaksanakan PMB				
54	saya merancang tempat duduk siswa pada awal tahun				

Bone, Juli 2021

Responden

(.....)

PROFIL SEKOLAH

1. Profil Sekolah

Lokasi penelitian penulis lakukan bertempat di MTs Al-Thalibiyah Lalepo Kec. Kahu Kab. Bone, salah satu Madrasah Tsanawiah yang ada pada kecamatan Kahu, Selama pertemuan penulis melakukan penelitian disekolah, sehingga penulis mencantumkan lokasi penelitian ini.

Sebagai Gambaran umum penulis menuliskan profil MTs Al-Thalibiyah Lalepo sebagai berikut:

2. Indetitas Sekolah

Nama Sekolah	:	MTs Al- Thalibiyah lalepo
Alamat	:	Jl. Sungai Bila Desa Lalepo, Kec. Kahu, Kab. Bone
No.Telepon	:	
Kepala Madrasah	:	Muh. Kamal, S.Ag
No. Telepon/Hp	:	085241787149
Kategori sekolah	:	
Nilai kareditasi	:	C
Skor Akreditasi	:	
Tahun Didirikan	:	1994
Tahun Beroperasi	:	1994
Kepemilikan tanah	:	Milik Sendiri
Luas Kelas		
Kelas 9	:	9X9
Kelas 8	:	5X5
Kelas 7	:	5X5

3. Keadaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Pendidik dan tenaga kependidikan merupakan salah satu orang yang memiliki peranan dalam proses suatu pendidikan. Di MTs Al-Thalibiyah Lalepo memiliki beberapa pendidik maupun tenaga

kependidikan di MTs Al-Thalibiyah Lalepo Kec. Kahu, Maka dapat dilihat table sebagai berikut:

Keadaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan

No	Uraian	PNS		Non-PNS	
		Lk	Pr	Lk	Pr
1	Jumlah kepala Madrasah			1	
2	Jumlah Wakil Kepala Mdrasah				1
3	Jumlah pendidik			4	6
4	Jumlah tenaga pendidik				1

4. Nama-Nama Guru serta Jabatannya

Nama-Nama Guru serta Jabatannya

No	Nama	Jabatan
1	MUH. KAMAL, S.Ag	Kepala Madrasah
2	HIJRAH, S.Pd	Wakil Kepala Mdrasah
3	MISRUKIYAH, S.Ag	Guru Kelas
4	MANSUR, A.Pd.I	Guru kelas
5	AWALUDDIN, S.Pd	Guru Kelas
6	A. NURLINA, S.Pd	Guru Kelas
7	RAMLAH, S.Ag	Guru Kelas
8	ARNITA, S.IP	Guru Kelas
9	HERLINA, S.Pd	Guru Kelas
10	SYMASUL ALAM, S.Pd.I	Guru Kelas

5. Keadaan Siswa

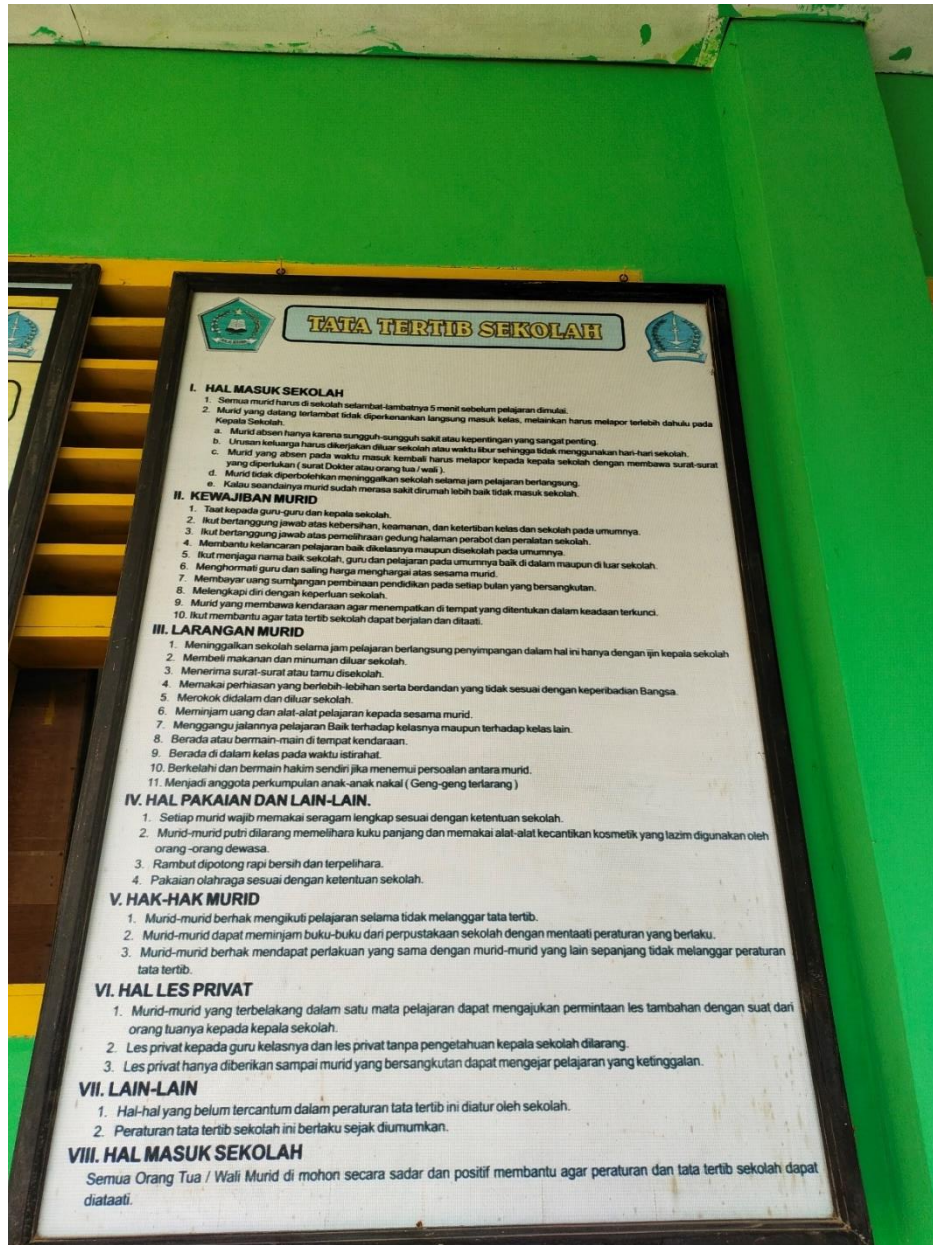
Keadaan Siswa

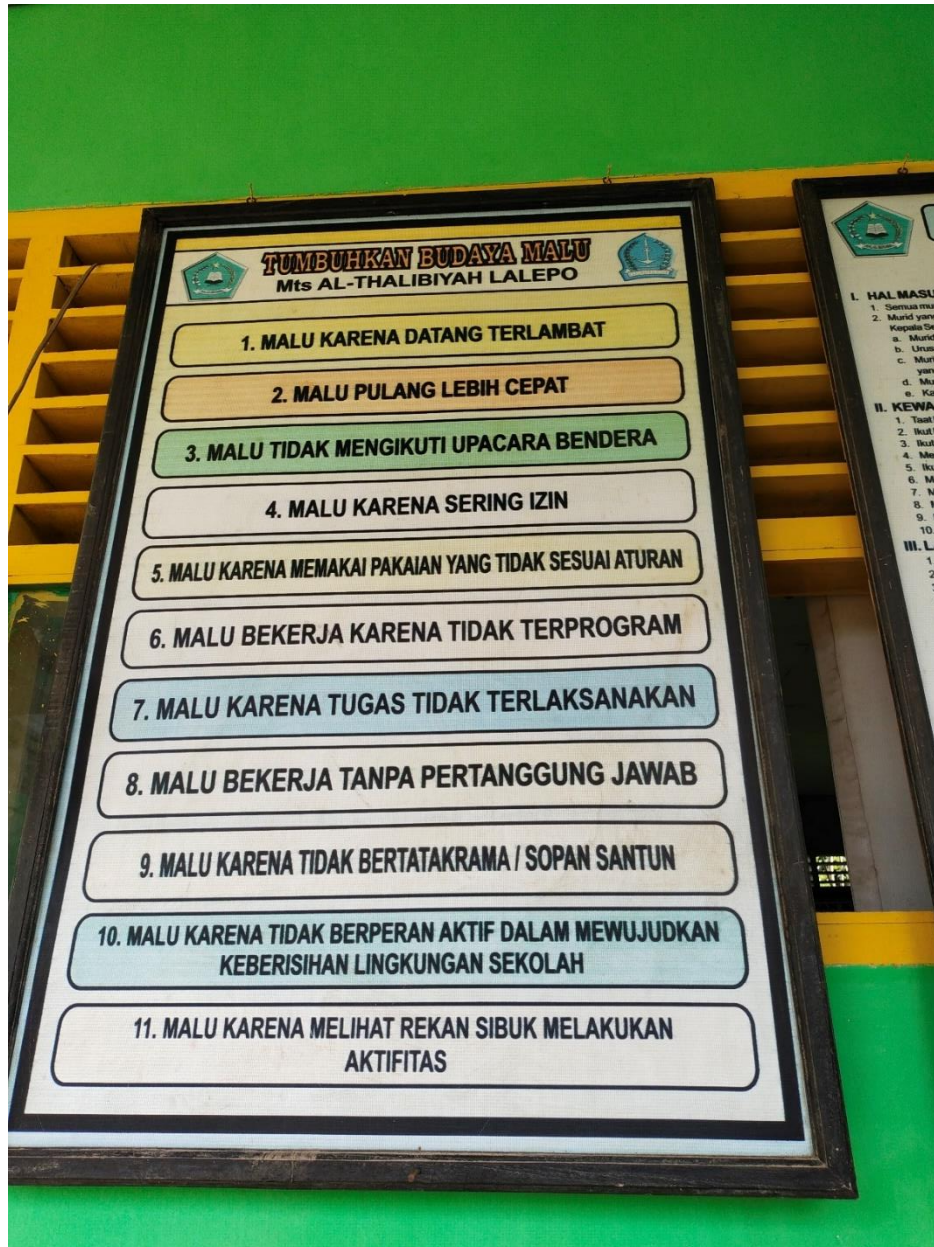
No	Kelas	Jumlah Siswa
1	9	10
2	8	10
3	7	17

DOKUMENTASI











PROFIL MADRASAH

MTs. AL-THALIBIYAH LALEPO

IDENTITAS MADRASAH

<ol style="list-style-type: none"> 1. NAMA MADRASAH 2. N.I.S. 3. N.S.S. 4. PROPINSI 5. OTONOMI 6. KECAMATAN 7. DESA / KELURAHAN 8. JALAN DAN NOMOR 9. KODE POS 10. TELEPON 11. FAKSIMILE 12. DAERAH 13. STATUS MADRASAH 14. KELOMPOK MADRASAH 15. AKREDITASI 16. SURAT KEPUTUSAN (SK) 17. PESIBIT SK (DITANDATANGHI OLEH) 18. TAHUN BERDIRI 19. TAHUN PERUBAHAN 20. NEBATAN BELAJAR BERGAJAR 21. BANGUNAN MADRASAH 22. LUSAS BANGUNAN 23. LUSAS TANAH BANGUNAN 24. JARAK KE PUSAT KECAMATAN 25. JARAK KE PUSAT OTODA 26. TERLETAK PADA LINTASAN 27. JUMLAH KEANGGOTAAN RAYON / DDOS 28. ORGANISASI PENYELENGGARA 29. PERJALANAN DAN PERUBAHAN MADRASAH 	<p>MTs. AL-THALIBIYAH LALEPO</p> <p>121 2 73 00 0029 SULAWESI SELATAN BONE HARU JALAN SUNGAI BILA LALEPO 52767</p> <p>NOMOR : NOMOR : NOMOR : NOMOR : NOMOR : TOL :</p> <p>TAHUN : 1994</p> <p>TAHUN : <input type="checkbox"/> PAGI <input type="checkbox"/> SIANG <input type="checkbox"/> PAGI DAN SIANG <input type="checkbox"/> MILIK SENDIRI <input type="checkbox"/> BUKAN MILIK SENDIRI L = M P = M P = M L = M</p> <p><input type="checkbox"/> DESA <input type="checkbox"/> REC. <input type="checkbox"/> KAW/NOTA <input type="checkbox"/> PROP. <input type="checkbox"/> PEMERINTAH <input type="checkbox"/> ORGANISASI</p>
---	---

KONDISI SISWA

THR	2009			2010			2011			2012			2013		
	L	P	JML	L	P	JML	L	P	JML	L	P	JML	L	P	JML
MTs															
Jumlah															
JML KLS															

KONDISI GURU

KONDISI GURU	J U M L A H	
	GURU TETAP	GURU TIDAK TETAP
S3 / S2		
S1		
D3 / D2 / D1		
S L T A		
Jumlah		

KEPALA MADRASAH
td
HIJRAH, S.FIL.I, S.Pd

Alokasi Waktu
MTs. AL-THALIBIYAH LALEPO
 TAHUN PELAJARAN 2015 / 2016

NO.	KURIKULUM	ALOKASI WAKTU		
		KELAS		
MATA PELAJARAN		I	II	III
1.	PENDIDIKAN AGAMA			
	Al-Qur'an Hadist	2	2	2
	Aqidah Akhlak	2	2	2
	Fiqhi	2	2	2
	S K I	2	2	2
1.	P K n	3	3	3
2.	Bhs. Indonesia	6	6	6
4.	Bhs. Inggris	4	4	4
5.	Bhs. Arab	3	3	3
6.	Matematika	5	5	5
7.	I P A	5	5	5
8.	I P S	4	4	4
9.	Seni Budaya	3	3	3
10.	T I K			
11.	Penjaskes	3	3	3
12.	M U L O K			
	Bhs. Daerah			
	E T A			
	J U M L A H			

**) Evaluasi 2 jam pembelajaran*

KEPALA MADRASAH
124

KENDAHAN GURU & PEGAWAI
MTs. AL - THALIBIYAH LALEPO TAHUN PELAJARAN : 2015 / 2016

NO	NAMA GURU / PEGAWAI	JENIS KELAKS	TEMPAT DAN TAHUN LAHIR	PENDIDIKAN	JENJANG PENDIDIKAN	MATERI												JMLH	REMARKS / KETERANGAN		
						1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12				
1	HILALAH, P.P	P	KEMALA SUNGGALAY	S. ONTARIO, 1962	7000	PALEMBANG														01	IBRAHIM
2	MUHAMMAD, S.A	S	WALIKOTA SULAWESI	1970	1000	PALEMBANG														01	IBRAHIM
3	MINSURAH, S.A	P	GURUH SULAWESI	1984	1000	PALEMBANG														01	IBRAHIM
4	MANSUR, S.P	L	GURUH SULAWESI	1967	1000	PALEMBANG														01	IBRAHIM
5	NEWAHIDIN, S.P	L	GURUH SULAWESI	1962	1000	PALEMBANG														01	IBRAHIM
6	NEWAHIDIN, S.P	P	GURUH SULAWESI	1967	1000	PALEMBANG														01	IBRAHIM
7	AWALHIDIN, S.P	L	GURUH SULAWESI	1961	1000	PALEMBANG														01	IBRAHIM
8	RAMLAH, S.P	P	GURUH SULAWESI	1968	1000	PALEMBANG														01	IBRAHIM
9	JUMLAH KURSI	P		1974	1000	PALEMBANG														01	IBRAHIM
10	ARIFA	P		1974	1000	PALEMBANG														01	IBRAHIM
11		P																		01	IBRAHIM
12		L																		01	IBRAHIM
13																				01	IBRAHIM

LALEPO, 13 JANUARI 2016
 KEPALA MADRASAH
 HILALAH, S.P



SURAT KETERANGAN HASIL TURNITIN

Nomor : 036.L10/III.3AU/A/2025

Saya yang bertanda tangan di bawah ini;

Nama : **Asriani Abbas, S.I.P.**
NBM : **1235305**
Jabatan : **Pjs. Kepala Perpustakaan UIAD Sinjai**

Menerangkan bahwa,



Nama : **Jumrah**
Nim : **190112003**
Prodi : **PAI (Magister)**
Jenis dokumen : **Tesis**

Telah melakukan cek plagiat menggunakan aplikasi *Turnitin Similarity Check* dengan **Indeks Plagiat 25 %**.

Demikian surat keterangan ini supaya digunakan sebagaimana mestinya.




Sinjai, 28 Agustus 2025

Pjs. Kepala Perpustakaan UIAD Sinjai



Asriani Abbas, S.I.P.
NBM. 1235305

Perpustakaan UIAD

Jumrah 190112003

-  Perpustakaan
-  PERPUSTAKAAN
-  MERGER BATCH 1 DAN 5

Document Details

Submission ID
trn:oid::1:3387775031

Submission Date
Oct 27, 2025, 10:10 AM GMT+7

Download Date
Oct 27, 2025, 10:17 AM GMT+7

File Name
TESIS_JUMRAH_Parafrase.docx

File Size
150.4 KB

60 Pages

12,213 Words

83,283 Characters




25% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- Bibliography
- Quoted Text
- Small Matches (less than 9 words)

Top Sources

- 24%  Internet sources
- 10%  Publications
- 11%  Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas

Nama : Jumrah
Tempat/Tgl. Lahir : Lalepo, 12 November 1994
Alamat : Desa Lalepo, Kec. Kahu Kab. Bone
No. Telepon/WA : 085256139130
Email : jumrah851@gmail.com
Nama Ayah : Jumareng
Nama Ibu : Rosdiana

B. Riwayat Pendidikan : S1 Sinstem Informasi Akuntansi
STM IK AKBA MAKASSAR

C. Riwayat Pekerjaan :

D. Pengalaman Organisasi:

E. Karya Ilmiah :

Sinjai, 25 Agustus 2021

Jumrah