

## Pengaruh Perilaku Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru SMP Advent di Minahasa Utara

Freida F Masoko<sup>1</sup>, Deitje A. Katuuk<sup>2</sup>, Viktory N.J. Rotty<sup>3</sup>, Jeffry S.J. Lengkong<sup>4</sup>  
S3 Manajemen Pendidikan UNIMA, S3 Manajemen Pendidikan UNIMA<sup>2</sup>

Penulis<sup>1</sup>, e-mail: [freidaferra.m@gmail.com](mailto:freidaferra.m@gmail.com)

Penulis<sup>2</sup>, e-mail: [Deitjekatuuk@unima.ac.id](mailto:Deitjekatuuk@unima.ac.id)

Penulis<sup>3</sup>, e-mail: [Viktoryrotty@unima.ac.id](mailto:Viktoryrotty@unima.ac.id)

Penulis<sup>4</sup>, e-mail: [Jeffrylengkong@unima.ac.id](mailto:Jeffrylengkong@unima.ac.id)

### Abstract

The purpose of this research were to earned an analysis and interpretation about: (1) the impact between principal leadership behavior toward North Minahasa adventish Junior High School teachers.(2) The Impact between Compensation toward North Minahasa adventish Junior High School teachers performance (3) The Impact between principal leadership behavior and working performance simultaneously toward North Minahasa adventish Junior High School teachers. The approach used in this research was quantiative anslyt with survey method. Population unit used in this research were Public North Minahasa adventish Junior High School teachers.( The sample determination method used in this research was random sampling method. Variables within this research were; teachers performance , principal leadership behavior and compensation. The data of the research was collected through likert scale questionnaire. Techique analysts used in this reserach was simple regression and double regression using SPSS supporting program. The Result of this reserach showed that : (1) there was a positive impact between principal leadership behavior towards teacher performance (2) there was a positive impact between compensation towards teachers performance (3) there was a significant result between principal leadershipbehavior and compensation toward teacher performance at North Minahasa.

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh hasil analisis dan interpretasi tentang:(1) Pengaruh prilaku kepemimpinan terhadap kinerja guru SMP Advent Minahasa Utara. (2) Pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru SMP Advent Minahasa Utara. (3) Pengaruh prilaku kepemimpinan dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP Advent di Minahasa Utara. Pendekatan yang di gunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan analisis kuantitatif dengan metode survey. Unit populasi yang di gunakan dalam penelitian ini adalah guru SMP Advent di Minahasa Utara. Metode penentuan sampel pada penelitian ini adalah metode Random Sampling. Variabel yang di teliti dalam penelitian ini adalah; kinerja guru, prilaku kepemimpinan dan kompensasi. Alat pengumpul data dikembangkan dengan angket berbentuk skala likert. Teknik analisis data yang di gunakan adalah dengan menggunakan analisis regresi sederhana dan teknik analisis regresi berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS. Hasil Penelitian ini menunjukkan (1) pengaruh positif prilaku kepemimpinan terhadap kinerja guru.(2) pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja guru.(3) pengaruh yang signifikan antara prilaku kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja guru SMP Advent di Minahasa Utara.

**Kata Kunci:** Kinerja guru; Kompensasi; Perilaku kepemimpinan

**How to Cite:** Masoko, Freida F, Deitje A. Katuuk, Viktory N.J. Rotty dan Jeffry S.J. Lengkong. 2021. Pengaruh Perilaku Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru SMP Advent di Minahasa Utara. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, Vol 10 (1): pp. 98-103, DOI: <https://doi.org/10.24036/jbmp.v10i1>



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2021 by author.

## 1. Pendahuluan

Pendidikan merupakan sesuatu yang mendapat perhatian oleh seluruh bangsa dan Negara di dunia. Disadari bahwa kemajuan suatu bangsa dan negara sangat dipengaruhi oleh kualitas SDM yang baik, ini merupakan landasan kuat dan kokoh yang dapat membangun negara dan bangsa ke arah tujuan yang hendak dicapai. Salah satu komponen penting dalam pendidikan adalah guru. Guru dalam konteks pendidikan mempunyai peranan besar dan strategis. Hal ini demikian karena gurulah yang berada di barisan terdepan dalam pelaksanaan pendidikan. Gurulah yang langsung berhadapan dengan peserta didik untuk mentransfer ilmu pengetahuan dan teknologi sekaligus mendidik dengan menanamkan nilai-nilai positif melalui bimbingan dan keteladanan. Dari hal di atas guru mempunyai misi dan tugas yang berat, namun mulia dalam mengantarkan peserta didik ke puncak cita-cita. Oleh karena itu, sudah selayaknya guru mempunyai berbagai kompetensi yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawabnya. Harapan ini tentunya merupakan konsekuensi logis dari upaya semua pihak lebih khusus penyelenggara pendidikan untuk senantiasa meningkatkan kualitas pendidikan pada umumnya dan kualitas output sekolah khususnya. Guru dalam kegiatan proses pembelajaran di sekolah menempati kedudukan yang sangat penting dan tanpa mengabaikan faktor penunjang yang lain, guru sebagai subjek pendidikan sangat menentukan keberhasilan pendidikan itu sendiri (Putro et al., 2013). Maka dari itu, guru harus memiliki kinerja yang baik dalam melaksanakan tugasnya.

Smith (dalam Mulyasa, 2005) menyatakan bahwa kinerja adalah “.....*output drive from processes, human or otherwise*”. Kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Lebih lanjut lagi dikatakan bahwa kinerja atau *performance* dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil-hasil kerja atau unjuk kerja”. Kinerja merupakan suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektifitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja ialah hasil kerja dan kemajuan yang telah dicapai dalam bidang tugasnya, yang dijalankan oleh tiap-tiap individu dalam kaitannya untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam menjalankan perannya dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan serta hasil yang diinginkan. Kinerja guru dipahami sebagai praktik pedagogis yang dapat diamati dan termanifestasi dalam diri guru ketika guru mengekspresikan kompetensinya dan berkaitan dengan prestasi belajar yang diharapkan, yaitu, intensionalitas pendidikan dan pelaksanaan tugas yang diberikan (Benítez et al., 2017). Kinerja merupakan kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaan tertentu, dinilai berdasarkan standar yang telah ditetapkan (Khan et al., 2012). Fenomena dilapangan menunjukkan bahwa kinerja guru di SMP Advent di Minahasa Utara masih belum optimal. Masih banyak guru yang tidak mengajar dengan semangat, masih banyak guru yang terlambat datang kesekolah, masih terdapat guru yang tidak melengkapi bahan pelajaran dan lain sebagainya.

Sekolah sebagai suatu sistem sosial, mempunyai dimensi yang sangat kompleks sehingga tidak dapat terlepas dari berbagai permasalahan yang menuntut adanya pemecahan yang komprehensif dan dapat diterima oleh semua pihak. Oleh sebab itu, diperlukan adanya seorang pemimpin (kepala sekolah) yang memiliki kemampuan manajerial yang memadai sehingga diharapkan dapat terwujud kondisi sekolah yang dinamis dan kondusif dalam rangka meningkatkan kualitas sekolah yang bersangkutan. Untuk itu kepala sekolah sebagai pimpinan yang tertinggi dan sebagai menejer di sekolah haruslah dapat menjalankan fungsi-fungsinya yang keberhasilannya diukur dari kemampuannya dalam menjalankan fungsi-fungsi kepemimpinannya itu. Kepala sekolah juga sebagai penentu maju mundurnya sekolah yang dipimpinnya. Berdasarkan pengamatan peneliti bahwa masih ada kepala sekolah yang belum melaksanakan tugasnya dengan maksimal, karena, belum optimalnya kepala sekolah dalam memimpin dan membimbing guru dan staf lainnya untuk bekerja dengan baik, belum menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, kurang melibatkan guru dalam penyusunan program dan pengambilan keputusan dan fungsi pengawasan kepala sekolah belum berjalan maksimal karena kepala sekolah terlalu sering berada di luar sekolah serta transparansi yang belum maksimal dalam pengelolaan keuangan sekolah. Seyogyanya kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam mengarahkan dan memengaruhi guru-guru agar mereka dengan sadar dan sukarela dapat memanfaatkan segala kemampuan untuk bekerjasama dalam rangka pencapaian tujuan sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan yang dimiliki oleh seorang kepala sekolah untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain (warga sekolah) untuk melakukan satu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah dicanangkan (Susanto, 2013). Kepemimpinan merupakan aktifitas untuk mempengaruhi orang-orang untuk diarahkan mencapai tujuan organisasi yang mana keberhasilan seorang pemimpin tergantung pada kemampuannya mempengaruhi pihak lain (Tampi, 2013).

Maka seorang kepala sekolah itu harus mahir melaksanakan kepemimpinannya jika dia ingin sukses dalam melakukan tugas-tugasnya sebagai seorang pemimpin disekolah. Kepala sekolah adalah pemimpin tertinggi disekolah yang sangat menentukan maju mundurnya sekolah sehingga harus memiliki kompetensi dan perilaku sebagai seorang kepala sekolah yang profesional (Iskandar, 2013).

Selanjutnya kinerja guru ini selain diduga dipengaruhi oleh perilaku kepemimpinan kepala sekolah diduga juga dipengaruhi oleh kompensasi pihak sekolah. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kinerja dan bermanfaat baginya (Suwati, 2013; Tua, 2007). Jika Pegawai mendapat kompensasi yang setimpal dengan hasil kerjanya maka pegawai dapat bekerja dengan tenang dan tekun. Tetapi bila pegawai merasa kompensasi yang diterima jauh dari memadai maka pegawai berpikir mendua. Namun berdasarkan pengamatan peneliti gejala yang muncul adalah bagi guru penerima tunjangan sertifikasi guru sering bermasalah dengan pembayarannya, bagi guru yang mendampingi siswa dalam kegiatan ekstrakurikuler terkadang tidak mendapat uang insentif, guru tidak mendapatkan honor disaat mengawas ujian serta menyusun dan memeriksa soal. Konsekuensi logis dari iklim konsumtif dan tuntutan zaman saat ini, maka masih banyak guru yang belum mencukupi kebutuhan hidupnya. Kenyataannya masih ada guru yang mencari penghasilan sampingan. Di Minahasa utara misalnya, ada sebagian guru yang melayani kegiatan les privat, sebagian lagi usaha berdagang dengan membuka counter pulsa dan ada juga yang menjadi sopir angkot mikrolet disaat pulang sekolah. Kenyataan di atas membuktikan bahwa kompensasi yang diterima oleh guru SMP Advent di Minahasa Utara belum mencapai standar yang diharapkan.

Keterkaitan antara perilaku kepemimpinan, kompensasi dan kinerja merupakan permasalahan yang seringkali ditemui dalam organisasi termasuk institusi pendidikan. Oleh karena itu untuk mengkaji hubungan yang lebih dalam maka peneliti mengadakan penelitian dengan judul: "Pengaruh Perilaku Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap kinerja guru SMP Advent di Minahasa Utara.

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah 1) Apakah terdapat pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap kinerja guru SMP Advent di Minahasa Utara? 2) Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru SMP Advent di Minahasa Utara? dan 3) Apakah terdapat pengaruh perilaku kepemimpinan dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP Advent di Minahasa Utara?.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi tentang : 1) perilaku kepemimpinan terhadap kinerja guru SMP Advent di Minahasa Utara 2) pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru SMP Advent di Minahasa Utara dan 3) pengaruh perilaku kepemimpinan dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP Advent di Minahasa Utara.

## 2. Metodologi Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif yaitu penelitian yang bertujuan mendeskripsikan atau menjelaskan sesuatu hal seperti apa adanya. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini bersifat kuantitatif, yaitu penelitian yang lebih kepada "keakuratan" deskripsi setiap variabel dalam keakuratan pengaruh antara masing-masing variabel dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variable terhadap variable lainnya. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan/pengaruh antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2012). Penelitian ini menggunakan metode survey.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012). Unit populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah guru SMP Advent di Minahasa Utara. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2012). Metode penentuan sampel pada penelitian ini adalah metode Random Sampling. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah; kinerja guru, perilaku kepemimpinan dan kompensasi. Alat pengumpul data dikembangkan dengan angket berbentuk skala likert. Teknik analisis data yang di gunakan adalah dengan menggunakan analisis regresi sederhana dan teknik analisis regresi berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS.

## 3. Hasil dan Pembahasan

### *Pengaruh Perilaku Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Guru (Y)*

Hasil pengujian hipotesis dengan regresi linier sederhana pada hipotesis satu menunjukkan bahwa antara Perilaku Kepemimpinan dan Kinerja Guru SMP Advent di Minahasa Utara memiliki pengaruh yang positif. Hal ini ditunjukkan dengan nilai  $t_{hitung} = 7.004 \geq t_{tabel} = 1.980$ . Demikian juga hasil pengujian hipotesis menggunakan korelasi linier sederhana menunjukkan bahwa antara Perilaku Kepemimpinan dengan Kinerja Guru SMP Advent di Minahasa Utara

memiliki hubungan yang signifikan. Ini ditunjukkan dengan besarnya koefisien korelasi  $r_{x_1y} = 0.612$  yang termasuk pada kategori cukup tinggi. Hal ini berarti bahwa Perilaku Kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan Kinerja Guru SMP Advent di Minahasa Utara.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wa Ode Zus nita Muizu, Umi Kaltum, 2020) yang menyatakan bahwa kepemimpinan secara signifikan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Setiyati, 2014) juga memberikan informasi bahwa terdapat pengaruh positif dan sangat signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Selanjutnya, peneliti lainnya juga mendapatkan hasil bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja guru (Purwanto et al., 2020).

Berdasarkan hal tersebut, maka kinerja guru sangat dipengaruhi oleh perilaku kepemimpinan kepala sekolah. Baik buruknya kinerja seorang guru di sebuah sekolah, salah satunya akan ditentukan oleh bagaimana kepemimpinan kepala sekolah dalam memimpin guru-gurunya di sekolah. Jadi, untuk dapat meningkatkan kinerja guru, maka salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan meningkatkan perilaku kepemimpinan kepala sekolah.

#### *Pengaruh Kompensasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Guru ( $Y$ )*

Hasil pengujian hipotesis dengan regresi linier sederhana pada hipotesis dua menunjukkan bahwa antara Kompensasi dan Kinerja SMP Advent di memiliki pengaruh yang positif. Hal ini ditunjukkan dengan nilai  $t_{hitung} = 5.298 \geq t_{tabel} = 1.980$ . Demikian juga hasil pengujian hipotesis menggunakan korelasi linier sederhana menunjukkan bahwa antara Kompensasi dengan Kinerja guru SMP Advent di Minahasa Utara, memiliki hubungan yang signifikan. Ini ditunjukkan dengan besarnya koefisien korelasi  $r_{x_2y} = 0.505$  yang termasuk pada kategori cukup tinggi. Hal ini berarti bahwa Kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan Kinerja Guru SMP Advent di Minahasa Utara.

Hasil penelitian yang penulis lakukan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh beberapa ahli yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja guru (Riyadi, 2011; Handayani, 2015; Masruroh, 2012; Pitri, 2017). Hasil penelitian lainnya juga memberikan informasi bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Artinya kinerja guru dipengaruhi oleh kompensasi. Dalam hal ini semakin tinggi kompensasi guru maka akan semakin tinggi kinerja guru (Setianingsih & Kader, 2019).

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan dan dari beberapa penelitian yang dilakukan oleh para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru yang ada di sekolah juga dipengaruhi oleh adanya kompensasi yang diterima oleh guru. Apabila kita maknai dalam logika, guru akan meningkatkan kinerja apabila kompensasi yang diterimanya berada dalam kategori baik atau sesuai dengan kinerja yang dilakukannya. Sehingga, semakin tinggi kompensasi yang diterima oleh guru, maka akan memiliki pengaruh pada peningkatan kinerja seorang guru.

#### *Pengaruh Perilaku Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Guru ( $Y$ )*

Hasil pengujian hipotesis dengan regresi ganda pada hipotesis tiga menunjukkan bahwa antara Perilaku Kepemimpinan dan Kompensasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru SMP Advent di Minahasa Utara, memiliki pengaruh yang positif. Hal ini ditunjukkan dengan nilai  $F_{hitung} = 29.273 \geq F_{tabel} = 3.960$ . Demikian juga hasil pengujian hipotesis menggunakan korelasi linier sederhana menunjukkan bahwa antara Perilaku Kepemimpinan dan Kompensasi secara bersama-sama dengan Kinerja Guru SMP Advent di Minahasa Utara memiliki hubungan yang signifikan.

Ini ditunjukkan dengan besarnya koefisien korelasi  $r_{x_2y} = 0.648$  yang termasuk pada kategori cukup tinggi. Hal ini berarti bahwa Perilaku Kepemimpinan dan Kompensasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan Kinerja Guru SMP Advent di Minahasa Utara.

Hasil penelitian yang dilakukan dalam sebuah perusahaan memberikan informasi bahwa secara bersama kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Tampi, 2013). Penelitian lainnya juga memberikan informasi bahwa hipotesis variabel kepemimpinan kepala sekolah dan kompensasi secara bersama-sama yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru yang terbukti berdasarkan hasil uji F dimana  $F_{hitung} > F_{tabel}$  (Adriwilza, 2013).

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa perilaku kepemimpinan dan kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Semakin tinggi perilaku dan kompensasi yang diberikan oleh sekolah, maka kinerja guru juga akan semakin meningkat.

Maka dari itu, untuk dapat meningkatkan kinerja guru maka dapat dilakukan dengan meningkatkan kepemimpinan kepala sekolah dan memberikan kompensasi yang sesuai dengan tugas yang dilakukan oleh guru.

#### 4. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil analisis statistik menunjukkan pengaruh yang positif Perilaku Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru. diasumsikan bahwa semakin tinggi nilai yang didapat dari Perilaku Kepemimpinan maka Kinerja Guru juga akan semakin tinggi. Dengan kata lain Semakin baik perilaku kepemimpinan, semakin baik pula kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan hasil analisis statistik menunjukkan pengaruh yang positif Kompensasi terhadap Kinerja Guru. diasumsikan bahwa semakin tinggi nilai yang didapat dari Kompensasi maka Kinerja Guru juga akan semakin tinggi. Dengan kata lain semakin baik Kompensasi, maka semakin baik pula kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya.

Terdapat pengaruh yang signifikan antara Perilaku Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru SMP Advent di Minahasa Utara. Diasumsikan bahwa semakin tinggi nilai yang didapat dari Perilaku Kepemimpinan dan Kompensasi maka Kinerja Guru juga akan semakin tinggi. Dengan kata lain Semakin baik perilaku kepemimpinan, dan Kompensasi, maka semakin baik pula kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya.

#### Daftar Rujukan

- Adriwilza. (2013). Pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja Guru SMA Istiqomah Simpang Ampek. *E-Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 1.
- Benítez, J. E. M., Cabay, L. C. C., & Encalada, V. D. G. (2017). Formación inicial del docente de educación física y su desempeño profesional. *EmásF: Revista Digital de Educación Física*, 48, 83–95.
- Handayani, T. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Utilitas*, 1(1), 24–34.
- Iskandar, U. (2013). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Visi Ilmu Pendidikan*, 10(1), 1018–1027. <https://doi.org/10.26418/jvip.v10i1.2061>
- Khan, A., Shah, I. M., Khan, S., & Gul, S. (2012). Teachers' stress, performance & resources. *International Review of Social Sciences and Humanities*, 2(2), 10–23.
- Masruroh, U. (2012). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMA Negeri Brebes. *Economic Education Analysis Journal*, 1(2).
- Mulyasa, E. (2005). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Pitri, A. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 3 Batusangkar. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 2(1), 1–11.
- Purwanto, A., Asbary, M., Pramono, R., Senjaya, P., Hadi, A. H., & Andriyani, Y. (2020). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar dengan Keterlibatan Kerja dan Budaya Organisasi sebagai Mediator. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 50–63.
- Putro, S. E., Rinawati, A., & Muh, U. (2013). Pengaruh Kinerja Guru Terhadap Motivasi Belajar Siswa. *Jurnal Cakrawala Pendidikan*, 5(2), 278–289.
- Riyadi, S. (2011). Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 13(1). <https://doi.org/10.9744/jmk.13.1.40-45>
- Setianingsih, W., & Kader, M. A. (2019). Pengaruh disiplin kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kinerja guru. *Jurnal Ekologi Ilmu Manajemen*, 5(2), 313–320.
- Setiyati, S. (2014). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi Kerja, dan budaya sekolah terhadap kinerja guru. *Jurnal Pendidikan Teknologi Dan Kejuruan*, 22(2), 200–206.

- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung: Alfabeta.
- Susanto, H. (2013). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru sekolah menengah kejuruan. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 2(2), 197–212. <https://doi.org/10.21831/jpv.v2i2.1028>
- Suwati, Y. (2013). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Hijau Samarinda. *EJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 41–55.
- Tampi, G. S. (2013). Kepemimpinan dan kompensasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dan dampaknya terhadap organization citizenship behavior. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(3).
- Tua, E. H. M. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wa Ode Zus nita Muizu, Umi Kaltum, E. T. S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Bulletin of Management and Business*, 1(2), 42–50. <https://doi.org/10.31328/bmb.v1i2.100>