

**PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI DAN KEPEMIMPINAN
KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU
DI PONDOK PESANTREN TAHFIDZ IMAM SYATHIBY BOGOR**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Darunnajah Jakarta untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)



Oleh :

FAHMI IDRIS

NIM: 2021086

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM (MPI)

FAKULTAS AGAMA ISLAM (FAI)

UNIVERSITAS DARUNNAJAH JAKARTA

1446 H / 2024 M

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertandatangan di bawah ini, saya.

Nama : Fahmi Idris

NIM/NIRM : 2021086

Tempat/Tanggal Lahir : Cirebon, 02 April 1997

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya susun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan dari Universitas Darunnajah Jakarta seluruhnya merupakan hasil karya saya sendiri.

Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini saya kutip dari hasil karya orang lain yang telah ditulis sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan karya ilmiah.

Apabila di kemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian dari skripsi ini bukan hasil dari karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, maka saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Bogor, 05 Agustus 2024



Fahmi Idris

ABSTRAK

Fahmi Idris, 2021086, *Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di Pondok Pesantren Tahfidz Imam Asy-Syathiby Bogor*. Skripsi: Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Darunnajah Jakarta, 2024, + 117 halaman, 21 tabel dan 9 gambar. Kata Kunci: Kompensasi, Kepemimpinan, Kinerja.

Pemberian kompensasi selayaknya akan menjadi motivasi tambahan serta kepemimpinan kepala sekolah juga berperan penting agar para guru (tenaga pendidik) dapat mengajar dan bekerja dengan sungguh-sungguh serta menjaga kinerja mereka agar tetap pada performa yang maksimal. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Pengambilan sampel yang dilakukan dengan menggunakan populasi guru di Pondok Pesantren Tahfidz Imam Syathiby Bogor sebanyak 35 guru. Adapun teknik pengumpulan data yakni menggunakan angket (kuesioner). Dari hasil penelitian bahwa pemberian kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja guru dengan hasil normalitas perhitungan Klomogorov – Smirnov data kecerdasan intelektual nilai signifikan $0,18 > 0,05$, Linieraritas dengan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,373 > 3,338$, Uji korelasi $0,000 < 0,05$ maka artinya signifikan dan hasil perhitungan koefisien determinasi sebesar 30,8%. Begitu juga kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja guru dengan hasil normalitas perhitungan Klomogorov – Smirnov data Kepemimpinan Kepala Sekolah $0,2 > 0,05$, Linieraritas dengan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4.757 > 3,338$, Uji Korelasi $0,000 < 0,05$ maka artinya signifikan dan hasil perhitungan koefisien determinasi sebesar 36,6%. Serta pemberian kompensasi dan kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan secara simultan (bersamaan) terhadap peningkatan kinerja guru dengan nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,462 yang berarti variabel pemberian kompensasi (X1) dan kepemimpinan kepala sekolah (X2) mampu mempengaruhi peningkatan kinerja guru (Y) sebesar 46,2% sementara sisanya ($100\% - 46,2\% = 53,8\%$) dijelaskan oleh variabel lainnya, dibuktikan dengan p-value $0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($13.024 > 3,338$).

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang disusun oleh:

NAMA : FAHMI IDRIS

NIM : 2021086

PROGRAM STUDI : MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

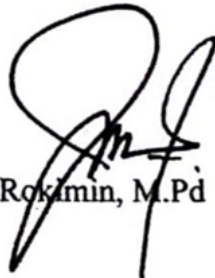
JUDUL : PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI DAN
KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP
KINERJA GURU DI PONDOK PESANTREN
TAHFIDZ IMAM ASY-SYATHIBY BOGOR

Telah diperiksa dan disetujui untuk dipertahankan dihadapan sidang
munaqasyah skripsi Universitas Darunnajah Jakarta.

Universitas

Jakarta, 10 Agustus 2024

Pembimbing I



Rokimin, M.Pd

Pembimbing II



M. Ibnu Muzakir, M.Pd

Mengetahui,
Ketua Program Studi
Manajemen Pendidikan Islam



Idham, M.Pd

LEMBAR PENGESAHAN PANITIA UJIAN

Skripsi yang berjudul “*Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di Pondok Pesantren Tahfidz Imam Asy-Syathiby Bogor*” ini telah diujikan dalam Sidang Munaqosyah Universitas Darunnajah Jakarta Program Studi Manajemen Pendidikan Islam dan dinyatakan lulus pada 10 September 2024.

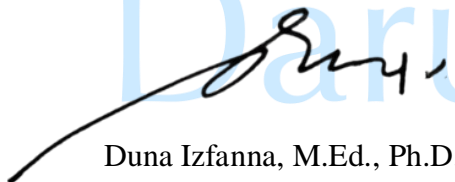
Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) Program Strata 1.

Jakarta, 25 Agustus 2024

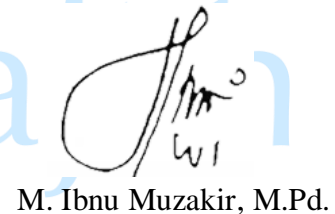
Panitia Sidang Munaqosyah

Ketua Sidang

Sekretaris Sidang



Duna Izfanna, M.Ed., Ph.D.



M. Ibnu Muzakir, M.Pd.

Anggota



Idham, M.Pd.

Penguji I

Anggota



M. Towil Akhirudin, M.Pd.

Penguji II

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

KATA PENGANTAR

Puja dan puji syukur senantiasa kami panjatkan kehadirah Allah سبحانه وتعالى yang telah memberikan limpahan rahmat dan karunia-Nya, serta taufiq dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan proposal skripsi yang berjudul “*Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di Pondok Pesantren Tahfidz Imam Syathiby Bogor*”. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurah kepada sang pemimpin dan tauladan umat yaitu baginda nabi Muhammad ﷺ, juga kepada keluarga, para sahabat serta para pengikutnya yang meniti jalan perjuangannya hingga akhir kiamat kelak.

Proposal Skripsi ini disusun untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) dalam program studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Universitas Darunnajah Jakarta. Dalam menyusun proposal skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bantuan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu dalam kesempatan ini, izinkan penulis untuk menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Much Hasan Darajat selaku Rektor Universitas Darunnajah Jakarta.
2. Bapak H. Hendro Risbiyantoro, M.Si. selaku Wakil Rektor I Universitas Darunnajah Jakarta.
3. Bapak Samiyono, M.Pd. selaku Wakil Rektor II Universitas Darunnajah Jakarta.
4. Bapak Dr. Irfanuddin Kurniawan, M.Ag. selaku Wakil Rektor III Universitas Darunnajah Jakarta.
5. Ibu Duna Izfanna, M.Ed., Ph.D. selaku Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Darunnajah Jakarta.
6. Bapak Idham, M.Pd. selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Universitas Darunnajah Jakarta.
7. Bapak Rokimin, M.Pd. selaku Dosen Pembimbing Akademik saya yang telah membimbing dan memberikan arahan serta masukan dalam menyusun proposal skripsi ini.

8. Seluruh Dosen dan Tenaga Kependidikan Universitas Darunnajah Jakarta yang telah memberikan berbagai ilmu pengetahuan, mendidik serta membina selama masa perkuliahan berlangsung.
9. Kepada Abah Sutrisno Hadi رحمه الله dan Umi Siti Nadliroh tercinta yang tiada hentinya memberikan motivasi baik secara moril maupun materil serta doa sehingga ini menjadi dorongan positif dalam menyelesaikan proposal skripsi ini, semoga menjadi amal jariyah di sisi Allah سبحانه وتعالى.
10. Kepada Tete Iffah Kamaliyah dan keluarga yang juga senantiasa memberikan dukungan dan motivasi yang positif sehingga penyusunan proposal skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
11. Kepada keluarga kecilku, istriku tercinta Mar'atussolihah serta anak-anakku Fatih Sultan Muhammad dan Nadine Ahla Haura yang senantiasa menemaniku disetiap langkahku serta senantiasa menjadi penyemangatku dikala aku sedang tidak bersemangat, sehingga aku dapat menyelesaikan proposal skripsi ini dengan baik.
12. Kepada seluruh teman-teman lainnya yang tidak dapat kami sebutkan satu persatu, yang tidak pernah lelah memberikan semangat dan doanya dalam proses bimbingan serta penyusunan proposal skripsi ini, semoga amal baik mereka mendapatkan balasan yang besar berupa pahala di sisi Allah سبحانه وتعالى.

Dengan penuh kesadaran diri dan dengan segala kerendahan hati, penulis menyadari bahwa hanya Allah-lah yang memiliki segala kesempurnaan, sehingga tentu masih ada kekurangan yang belum tersampaikan dan belum kami ketahui.

Oleh karena itu, penulis senantiasa mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari teman-teman serta pembaca sekalian sehingga terjadi suatu

sinergi yang pada akhirnya akan membuat pemikiran ini bisa lebih disempurnakan lagi di masa yang akan datang untuk kemajuan umat manusia.

Cileungsi, 25 Agustus April 2024

Penulis



FAHMI IDRIS

Universitas 
Darunnajah

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
LEMBAR PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN	iii
LEMBAR KARTU BIMBINGAN AKADEMIK	iv
LEMBAR OBSERVASI LAPANGAN	vi
LEMBAR SURAT KETERANGAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Pembatasan Masalah.....	5
D. Rumusan Masalah.....	5
E. Tujuan Penelitian.....	5
F. Manfaat Hasil Penelitian.....	6
G. Sistematika Penulisan.....	6
BAB II KAJIAN TEORI	9
A. Kinerja Guru.....	9
1. Pengertian Kinerja Guru.....	9
2. Indikator Kinerja Guru.....	12
3. Faktor Kinerja Guru.....	12
B. Pemberian Kompensasi.....	13
1. Pengertian Kompensasi.....	13
2. Jenis-Jenis Kompensasi.....	15
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi.....	17
4. Indikator Pemberian Kompensasi.....	18
C. Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	19
1. Pengertian Kepemimpinan.....	19
2. Gaya Kepemimpinan.....	21
3. Prinsip Dasar Kepemimpinan.....	23
4. Hakikat Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	25
5. Indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	25

D. Hasil Penelitian yang Relevan.....	27
E. Kerangka Teori.....	29
F. Hipotesis Penelitian.....	30
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	31
A. Tempat dan Waktu Pelaksanaan Penelitian.....	31
B. Metode Penelitian.....	31
C. Populasi dan Sampel.....	32
D. Teknik Pengumpulan Data.....	33
1. Instrumen Kinerja Guru (Y).....	33
2. Instrumen Pemberian Kompensasi (X ₁).....	35
3. Instrumen Kepemimpinan Kepala Sekolah (X ₂).....	39
E. Teknik Analisis Data.....	42
F. Hipotesis Statistika.....	45
BAB IV KESIMPULAN DAN PEMBAHASAN.....	47
A. Gambaran Umum Pesantren Tahfidz Imam Asy-Syathiby.....	47
B. Deskriptif Data.....	50
1. Analisis Data Kinerja Guru (Y)	50
2. Analisis Data Responden Kinerja Guru (Y)	50
3. Analisis Data Kompensasi (X ₁)	51
4. Analisis Data Responden Kompensasi (X ₁).....	51
5. Analisis Data Kepemimpinan Kepala Sekolah (X ₂)	52
6. Analisis Data Responden Kepemimpinan Kepala Sekolah (X ₂)	52
C. Pengujian Persyaratan Analisis Data	52
1. Uji Normalitas (X ₁), (X ₂) dan (Y)	52
2. Uji Linearitas.....	57
3. Uji Korelasi	59
4. Uji Koefisien Determinasi	60
5. Uji Parsial (Uji T)	62
6. Uji Regresi Linier Berganda.....	63
D. Pengujian Hipotesis	65
E. Pembahasan Hasil Penelitian.....	67

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru	67
2. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru ...	67
3. Pengaruh Kompensasi (X_1) dan Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_2) Terhadap Kinerja Guru (Y) Secara Simultan	68
BAB V PENUTUP	71
A. Kesimpulan	71
B. Saran	71
DAFTAR PUSTAKA	73



DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Grafik Histogram Variabel Y	59
--	----

Gambar 4.2 Grafik Normal Probablity Plot Variabel Y	59
Gambar 4.3 Grafik Histogram Variabel X_1	60
Gambar 4.4 Grafik Normal Probablity Plot Variabel X_1	61
Gambar 4.5 Grafik Histogram Variabel X_2	62
Gambar 4.6 Grafik Normal Probablity Plot Variabel X_2	62
Gambar 4.7 Garis Linearitas X_1 dan Y	72
Gambar 4.8 Garis Linearitas X_2 dan Y	72
Gambar 4.9 Garis Linearitas X_1 dan X_2 dengan Y	72



DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Analisis Butir Pernyataan Angket Variabel Y	46
---	----

Tabel 4.2 Analisis Data Responden Variabel Y	49
Tabel 4.3 Hasil Uji Statistik Deskriptif Variabel Y	50
Tabel 4.4 Analisis Butir Pernyataan Angket Variabel X_1	50
Tabel 4.5 Analisis Data Responden Variabel X_1	52
Tabel 4.6 Hasil Uji Deskriptif Variabel X_1	53
Tabel 4.7 Analisis Butir Pernyataan Angket Data X_2	54
Tabel 4.8 Analisis Data Responden Variabel X_2	57
Tabel 4.9 Hasil Uji Deskriptif Variabel X_2	58
Tabel 4.10 Hasil Uji Kolmogrov Variabel Y	60
Tabel 4.11 Hasil Uji Kolmogrov Variabel X_1	61
Tabel 4.12 Hasil Uji Kolmogrov Variabel X_2	63
Tabel 4.13 Hasil Uji Linearitas Variabel X_1 terhadap Variabel Y	63
Tabel 4.14 Hasil Uji Linearitas Variabel X_2 terhadap Variabel Y	64
Tabel 4.15 Hasil Uji Linearitas Variabel X_1 dan X_2 terhadap Variabel Y	64
Tabel 4.16 Hasil Uji Korelasi.....	65
Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi X_1 terhadap Y	67
Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi X_2 terhadap Y	67
Tabel 4.19 Hasil Uji Koefisien Determinasi X_1 dan X_2 terhadap Y	68
Tabel 4.20 Hasil Uji Parsial (Uji t)	69
Tabel 4.21 Hasil Uji Regresi Ganda	70

Universitas 
Darunnajah

Universitas 
Darunnajah

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah salah satu aspek yang sangat-sangat penting bagi sebuah lembaga pendidikan. Dengan sumber daya yang baik maka sebuah lembaga pendidikan akan dapat lebih mudah untuk dapat mencapai tujuannya. Oleh sebab itu, sebuah lembaga pendidikan sangat perlu untuk senantiasa memperhatikan kompensasi (bonus) bagi para guru dan tenaga kependidikan lainnya untuk dapat menjaga semangat mereka dalam menjalankan tugas baik tugas pokok ataupun tugas yang bersifat tugas tambahan. Pemberian kompensasi tersebut dapat berupa finansial maupun non finansial, yang bersifat materi maupun non materi, yang bisa berupa gaji pokok yang dinaikkan, uang tunjangan tambahan, jaminan sosial dan kesehatan, insentif lemburan, serta fasilitas yang memadai dan juga nyaman.

Pemberian kompensasi selayaknya akan menjadi motivasi tambahan agar para guru dan tenaga kependidikan dapat mengajar dan bekerja dengan sungguh-sungguh serta menjaga kinerja mereka agar tetap pada performa yang maksimal. Kinerja guru dan tenaga kependidikan merupakan suatu hal yang sangat diharapkan oleh sebuah lembaga pendidikan dengan hasil kinerja yang maksimal agar dapat tercapainya tujuan dari visi dan misi lembaga pendidikan tersebut. Akan tetapi banyak lembaga pendidikan yang tidak memberikan kewajiban yang seimbang kepada para guru dan tenaga kependidikan.¹

Maka dari itu sebuah lembaga pendidikan harus lebih memperhatikan pentingnya pemberian kompensasi agar kinerja para guru dan tenaga kependidikan tetap terjaga para performa terbaik mereka. Setiap lembaga pendidikan tentunya memiliki kebijakan masing-masing terkait pemberian kompensasi atau bonus ini bagi para guru dan tenaga kependidikannya. Dimana pada beberapa lembaga pendidikan, pemberian kompensasi atau bonus ini sangatlah jarang diberikan kecuali hanya pada momen-momen tertentu saja

¹ Ninuk Muljani, “*Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*”, (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, vol. 4, no. 2, 2022), hlm. 108-122.

seperti saat akan menjelang lebaran idul fitri dan pada beberapa lembaga pendidikan lainnya pemberian kompensasi atau bonus ini diberikan ketika guru atau tenaga kependidikannya berprestasi dan rajin dalam menjalankan tugasnya.²

Pemberian Kompensasi yang merupakan sebuah tanda balas jasa yang hendaknya diberikan oleh sebuah lembaga pendidikan kepada para guru dan tenaga kependidikannya atas kontribusi yang telah dikerjakan dengan baik. Pemberian kompensasi juga merupakan salah satu alasan bagi mereka untuk tetap bekerja, karena kompensasi dapat memenuhi kebutuhan hidup baik itu berupa kebutuhan primer maupun kebutuhan yang bersifat sekunder. Oleh karena itu sebuah lembaga pendidikan haruslah memperhatikan dengan baik akan pentingnya sebuah pemberian kompensasi bagi para guru dan tenaga kependidikannya.³

Pemberian Kompensasi adalah sebuah pendapatan yang dapat berbentuk uang maupun berbentuk barang sebagai sebuah imbalan atas jasa yang telah dilakukan dengan baik selama seseorang bekerja atau mengajar selama ini. Pemberian kompensasi juga dapat diartikan sebagai sebuah hasil yang diterima atas jasa yang telah dilakukan. Ada juga pendapat lain yang mengatakan bahwa kompensasi merupakan sebuah tanda balas jasa yang diberikan atas pengorbanan yang telah dilakukan yang berbentuk seperti tenaga, waktu dan pikiran seseorang tersebut.⁴

Namun uniknya ada juga beberapa kasus dimana sebuah lembaga pendidikan sudah memberikan kompensasi yang cukup, akan tetapi tidak sedikit juga guru atau tenaga kependidikan yang justru merasa ada pada sebuah zona nyaman sehingga performa kinerja mereka justru cenderung menurun

² Nuraini Firmandari, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi*, Studi Pada Bank Syaria'ah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta, (EKBISI, vol. IX, no. 1, 2014), hlm. 25 – 34.

³ Murniati AR, *Manajemen Strategik Peran Kepala Sekolah dalam Pemberdayaan*. (Bandung: Cita Pustaka Media Perintis 2018), hlm. 56.

⁴ Khusaini & Djati, "Kajian Terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Prestasi Kerja", (Jurnal Manajemen dan Wirausaha, vol.5, no.1, 2003), hlm. 24-41.

bahkan tidak lagi produktif. Ini menjadi fenomena yang unik untuk dapat peneliti jadikan sebuah penelitian.

Pemberian kompensasi juga dapat dibagi menjadi dua hal, yaitu kompensasi langsung yang dapat berupa upah, gaji pokok, serta insentif atau bonus/komisi dan kompensasi tidak langsung yang dapat berupa fasilitas-fasilitas atau juga dapat berbentuk seperti tunjangan BPJS Ketenagakerjaan ataupun tunjangan hari raya. Sebagaimana yang telah diatur dalam undang-undang nomor 35 tahun 2021 tentang pemberian uang kompensasi pada pasal 15 ayat 1 dikatakan bahwa pengusaha (dalam hal ini lembaga pendidikan) wajib memberikan uang kompensasi kepada para pekerja (guru dan tenaga kependidikan) yang hubungan kerjanya berdasarkan perjanjian kerja antara guru dan tenaga kependidikan dengan lembaga pendidikan yang terikat dalam waktu atau pekerjaan tertentu yang bersifat sementara atau yang biasa disebut dengan PKWT.⁵

Adapun dalam hal kepemimpinan, maka lembaga pendidikan sebagai sebuah organisasi tempat terjadinya proses belajar mengajar memerlukan kepemimpinan yang kuat dan manajemen yang baik agar efektifitas dapat lebih optimal. Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang telah ditetapkan. Sumber ini bersifat formal, seperti yang diberikan oleh pemangku jabatan manajerial dalam suatu organisasi. Dimana organisasi tersebut memberikan hak-hak formal tertentu kepada para manajernya, namun bukan jaminan bahwa mereka mampu untuk memimpin secara efektif. Seorang pemimpin harus mampu menciptakan visi masa depan dan dapat menginspirasi para anggota organisasinya untuk dapat mencapai visi dengan kinerja yang maksimal.

⁵ S. A. Pratama, “*Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*”, Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero regional office Malang, (Jurnal Adminstrasi Bisnis, vol. 25, no. 1, 2015) hlm. 1-8.

Kepemimpinan tertinggi pada sebuah lembaga pendidikan adalah dijabat oleh seorang kepala sekolah. Kepala sekolah adalah seseorang yang diberikan amanah atau kepercayaan untuk dapat bertanggung jawab atas segala sesuatu yang terjadi di lingkungan dan terhadap lingkungan sekolah. Begitu pentingnya kedudukan seorang kepala sekolah sehingga dapat sangat berpengaruh pada kinerja guru dan tenaga kependidikan dalam proses belajar mengajar. Melalui visi dan misi serta program kerja yang ada, maka akan terwujud sebuah lingkungan sekolah yang memiliki kualitas yang baik.⁶

Keberhasilan sebuah lembaga pendidikan salah satunya akan dipengaruhi oleh kepemimpinan dalam hal ini dipimpin oleh kepala sekolah. Faktor kepedulian yang kurang dari seorang pemimpin dalam memotivasi merupakan sebuah permasalahan yang cukup untuk menghambat proses perkembangan sebuah organisasi. Selain itu faktor kompetensi atau kemampuan guru dan tenaga kependidikan itu sendiri dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya juga akan sangat mempengaruhi kinerja mereka. Sedangkan kompetensi itu termasuk dalam faktor penentu sebuah keberhasilan kinerja seseorang. Maka dari itu diperlukan seorang pemimpin yang mampu memotivasi dan memberikan kesempatan pada para guru dan tenaga kependidikan untuk dapat mengembangkan potensi diri yang dimiliki agar dapat meningkatkan kinerja mereka di masa yang akan datang.⁷

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, kami memberikan informasi berikut tentang masalah yang akan digunakan sebagai bahan penelitian, yaitu:

1. Adanya beberapa guru yang memiliki kinerja kurang memuaskan.
2. Kinerja guru yang berbeda-beda.
3. Adanya guru yang memiliki kinerja sangat baik walaupun kompensasi yang diberikan kurang memadai.
4. Konsep pemberian kompensasi yang terkadang masih belum jelas.

⁶ Juri Wahananto, *Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mengembangkan Budaya Mutu*, (Indramayu: CV. Adanu Abimata, 2020), hlm. 76.

⁷ Syaiful Sagala, *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. (Bandung Alfabeta, 2013), hlm. 87.

5. Karakter kepemimpinan yang berbeda-beda.
6. Banyaknya tenaga pendidik yang membicarakan pimpinannya.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti akan membatasi permasalahan sebagai berikut:

1. Kinerja Guru
2. Pemberian Kompensasi
3. Kepemimpinan Kepala Sekolah

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja guru di Pondok Pesantren Tahfidz Imam Syathiby Bogor?
2. Adakah pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di Pondok Pesantren Tahfidz Imam Syathiby Bogor?
3. Adakah pengaruh pemberian kompensasi dan kepemimpinan kepala sekolah secara simultan terhadap kinerja guru di Pondok Pesantren Tahfidz Imam Syathiby Bogor?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian yang kami lakukan ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja guru di Pondok Pesantren Tahfidz Imam Syathiby Bogor.
2. Mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di Pondok Pesantren Tahfidz Imam Syathiby.
3. Mengetahui pengaruh pemberian kompensasi dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di Pondok Pesantren Tahfidz Imam Syathiby Bogor.

F. Manfaat Hasil Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, maka dengan diadakannya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Secara teoritis penelitian ini bermanfaat untuk dapat:

- a. Memberikan kontribusi di bidang ilmu pengetahuan khususnya pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.
- b. Mengoptimalkan pemberian kompensasi bagi para guru dan tenaga pendidik agar kinerja mereka dapat lebih meningkat.
- c. Memberikan pengaruh terhadap hasil penelitian serta mampu mengoptimalkan peran kepala sekolah.

2. Secara Praktis

Secara praktis yaitu sebagai pedoman dan masukan bagi pengelola lembaga pendidikan terkait dalam meningkatkan kualitas kinerja para guru dan tenaga kependidikan.

G. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam pembahasan dan dalam penyampaian, tujuan pembahasan ini akan dibagi atas lima bab dan dibagi lagi atas beberapa sub bab. Adapun sistematika penulisan adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi mengenai latar belakang masalah, identifikasi masalah, pembatasan masalah, rumusan masalah, manfaat hasil penelitian, tujuan penelitian dan sistematika penulisan. Bab ini menjadi alasan penelitian dan landasan metodologis bagi peneliti dan akan digunakan pada bab-bab selanjutnya.

BAB II KAJIAN TEORI

Dalam bab ini berisi teori-teori yang berkaitan dengan peningkatan kinerja guru, pemberian kompensasi dan kepemimpinan kepala sekolah. Membahas mengenai peningkatan kinerja guru meliputi pengertian, jenis-jenis kinerja, dan faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja. Selanjutnya mengenai pemberian kompensasi meliputi pengertian, macam-macam kompensasi, faktor yang

mempengaruhi pemberian kompensasi. Kemudian membahas juga tentang kepemimpinan kepala sekolah yang meliputi pengertian dan fungsi kepala sekolah. Terdapat juga di dalamnya hasil penelitian yang relevan, kerangka teori berpikir dan hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang tempat dan waktu yang diperlukan untuk penelitian. Termasuk di dalamnya berisi tempat dan waktu penelitian, metodologi penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data (instrumen variabel terikat dan bebas), teknik analisis data dan hipotesis statistika.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Di dalam bab ini menjelaskan tentang gambaran umum Pondok Pesantren Tahfidz Imam Syathiby Bogor, yang meliputi letak geografisnya, sejarah berdirinya, jumlah siswa/siswi, jumlah guru, maupun sarana dan prasarana yang ada pada lembaga pendidikan tersebut. Kemudian ada juga deskripsi data, pengujian persyaratan analisis data, pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian yang telah dilakukan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Penutup berisi kesimpulan dan saran. Bab ini merupakan sebuah akumulasi dari bab-bab sebelumnya. Bab ini berisi temuan penelitian baik secara teoritis maupun praktis.

Bagian dari proposal skripsi ini terdiri dari daftar pustaka, lampiran yang berisikan surat keterangan telah melakukan penelitian, instrumen, hasil uji coba, kisi-kisi akhir instrumen, data hasil penelitian, pengujian persyaratan analisis, hasil perhitungan koefisien, pengujian hipotesis, daftar riwayat hidup dan dokumentasi.

Universitas 
Darunnajah

BAB II KAJIAN TEORI

A. Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja Guru

Kata kinerja adalah sebuah hasil terjemahan dari kata dalam bahasa Inggris yaitu *performance* yang memiliki arti pekerjaan atau perbuatan. Kinerja dapat diartikan sebagai sebuah prestasi kerja dimana hasil kerja seseorang dalam periode tertentu bila dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan dan telah disepakati bersama. Apabila diaplikasikan pada sebuah lembaga pendidikan maka kinerja mengandung makna yaitu hasil kerja, dorongan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dan kemampuan atau prestasi yang telah dicapai.¹

Kinerja guru dan tenaga kependidikan adalah salah satu aspek yang sangat penting pada sebuah lembaga pendidikan. Dimana kinerja mereka inilah yang akan menentukan maju atau mundurnya suatu lembaga pendidikan. Apabila para guru dan tenaga kependidikan memiliki kinerja yang buruk, maka sudah dapat diperkirakan akan terjadi sebuah kemunduran pada lembaga pendidikan tersebut. Fenomena kinerja ini juga akan berlaku sebaliknya, yaitu apabila para guru dan tenaga kependidikannya memiliki kinerja yang baik seperti rajin dan selalu berinovasi positif pada pekerjaannya maka sudah dapat diperkirakan akan terjadi kemajuan yang positif bagi sebuah lembaga pendidikan.

Allah سبحانه وتعالى di dalam Al-Qur'an telah memberikan sebuah konsep bagi para hambanya yang beriman agar dapat bekerja dengan baik lagi giat untuk dapat memperoleh prestasi dalam bekerja lalu terciptalah sebuah keseimbangan di dalam kehidupannya baik di dunia maupun di akhirat. Sebagaimana yang telah Allah سبحانه وتعالى firmankan dalam surat Al-Qashash ayat 77 berikut ini:

¹ Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: Grafindo, 2014), hlm. 45.

وَأَبْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنَ
كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ
الْمُفْسِدِينَ (٧٧)

Artinya:

“Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan oleh Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat dan janganlah kamu melupakan bagianmu dari (kebahagiaan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu.” (Q. S. Al-Qashash: 77)

Ada sebuah hadits dari Abu Hurairah رضي الله عنه yang diriwayatkan oleh Imam Muslim dalam kitab Shahih Muslimnya, dimana nabi ﷺ bersabda:

أَحْرِصْ عَلَى مَا يَنْفَعُكَ وَاسْتَعِزْ بِاللَّهِ وَلَا تَعْجِزْ وَإِنْ أَصَابَكَ شَيْءٌ
فَلَا تَقُلْ لَوْ أَنِّي فَعَلْتُ كَذَا وَكَذَا. وَلَكِنْ قُلْ قَدَرُ اللَّهِ وَمَا شَاءَ فَعَلَ
فَإِنَّ لَوْ تَفْتَحُ عَمَلَ الشَّيْطَانِ. (رواه مسلم)

Artinya:

“Bersungguh-sungguhlah kamu pada perkara-perkara yang bermanfaat bagimu, mintalah pertolongan kepada Allah dan janganlah kamu bersikap lemah. Jika kamu tertimpa sesuatu, janganlah kamu katakan: ‘Seandainya aku berbuat demikian, pastilah akan demikian dan demikian’. Akan tetapi katakanlah: ‘Qadarullah wa maa syaa’a fa’al (Allah telah mentakdirkan hal ini dan apa yang Ia kehendaki pasti akan terjadi). Sesungguhnya perkataan ‘seandainya’ akan membuka pintu perbuatan setan.” (H.R. Muslim: 6945)

Pada ayat dan hadits tersebut di atas terdapat petunjuk bagi para hamba agar selalu rajin lagi giat dalam melakukan kebaikan dalam pekerjaan kita serta menjauhi keburukan dalam bentuk apapun di dalam pekerjaan yang sedang kita lakukan. Kita juga dianjurkan untuk bersemangat terhadap apa yang bermanfaat bagi akhirat dan dunia kita serta agar tidak malas dalam bekerja karena bekerja adalah sesuatu yang bermanfaat bagi kehidupan kita.

Ada sebuah teori dari Gibson dalam Supardi dimana kinerja guru dapat dipengaruhi oleh tiga kelompok variabel, yaitu: variabel individu, variabel organisasi dan variabel psikologi. Adapun keterkaitannya dengan penelitian kami ini adalah variabel individu yang meliputi: keterampilan dan

kemampuan mental fisik dalam memahami kurikulum, latar belakang lingkungan, demografis seperti: jenis kelamin, suku dan umur.²

Adapun variabel organisasi meliputi: kepemimpinan, sumber daya, *job desk* pekerjaan dan imbalan struktur dimana variabel-variabel ini akan dapat mempengaruhi serta dapat menciptakan sebuah iklim kerja. Yang terakhir variabel psikologi meliputi: sikap, tingkah laku, persepsi, motivasi, belajar dan kepribadian serta iklim kerja.

Kinerja guru juga adalah sebuah perwujudan dari sebuah kemampuan dalam bentuk karya yang nyata, hasil kerja serta tanggung jawab dalam menjalankan amanah yang diembankan padanya dan profesi yang digelutinya, serta moral yang ia miliki. Dalam literatur yang lain dikatakan bahwa kinerja memiliki fungsi dari interaksi antara kemampuan dasar dengan motivasi. Teori tersebut menunjukkan orang yang memiliki kemampuan dasar yang baik, namun memiliki motivasi yang rendah maka akan menghasilkan *output* kinerja yang rendah. Demikian juga apabila seseorang yang memiliki motivasi tinggi namun memiliki kemampuan dasar yang rendah maka juga akan menghasilkan *output* kinerja yang rendah.

Seseorang yang memiliki kinerja yang baik disamping harus memiliki kemampuan dasar yang bagus juga harus memiliki motivasi kerja yang tinggi. Motivasi dapat kita artikan sebagai sebuah usaha yang dapat menimbulkan suatu dorongan untuk melakukan sebuah tugas. Konsep penting dari teori di atas adalah untuk dapat mengukur kinerja guru bisa dilakukan dengan menelaah kemampuan dasar guru serta pelaksanaan kompetensi dasar guru serta motivasinya dalam mengajar peserta didik.

Dari beberapa konsep teori kinerja di atas maka dapat kita simpulkan bahwa untuk dapat mengukur kinerja guru adalah dengan menelaah kemampuan dasar guru atau pelaksanaan kompetensi dasar guru dalam mengajar.

² Supardi, *Op. Cit*, hlm. 19.

2. Indikator Kinerja

Usman berpendapat bahwa ada lima faktor yang dapat menjadi indikator penilaian sebuah kinerja, yaitu:³

- a. Supervisi, yang diperlukan meliputi saran, arahan dan perbaikan.
- b. Kehadiran, yang meliputi regulasi, dapat dipercaya dan diandalkan serta ketepatan waktu.
- c. Kualitas pekerjaan, yang meliputi akurasi, ketelitian dan penampilan.
- d. Kuantitas pekerjaan, yang meliputi volume keluaran dan kontribusi.
- e. Konservasi, yang meliputi pencegahan pemborosan, kerusakan dan pemeliharaan peralatan.

3. Faktor Kinerja Guru

Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dapat berupa lingkungan, perilaku manajemen, penilaian kinerja, umpan balik dan sebuah konsep administrasi pengupahan. Adapun pendapat yang lain mengatakan bahwa kinerja dapat ditentukan oleh empat faktor yaitu: lingkungan, karakteristik individu, karakteristik organisasi serta karakteristik pekerjaan.⁴

Maka dari hal tersebut di atas bahwa kinerja guru dapat dipengaruhi oleh karakteristik individu yang dapat berupa pengetahuan, keterampilan, kemauan, kepercayaan, motivasi dan sikap. Adapun karakteristik juga sangat dipengaruhi oleh karakteristik organisasi dan karakteristik pekerjaan. Bila itu semua baik maka akan menghasilkan kinerja yang baik juga.

Sehingga dapat kita ketahui bahwa kinerja guru ini bisa diukur berdasarkan kriteria kompetensi atau spesifikasi yang harus dimiliki guru dalam menjalankan tugas-tugas pokok mengajar, karena peningkatan kinerja guru akan menentukan peningkatan sistem pendidikan di sekolah.

³ Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2009), hlm. 89.

⁴ Supardi, *Op.Cit.*, hlm. 50.

Dengan memahami apa itu kinerja guru, maka sebuah lembaga pendidikan dapat lebih efektif dalam menilai dan mendukung kinerja guru, memastikan bahwa mereka memiliki keterampilan dan sumber daya yang diperlukan untuk memberikan pengajaran berkualitas tinggi dan mendukung perkembangan siswa secara optimal.

B. Pemberian Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh seseorang yang bekerja baik berupa materi maupun non materi atau fisik maupun non fisik. Kompensasi juga dapat diartikan sebagai imbalan yang diterima oleh seorang pekerja (dalam hal ini guru) atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah lembaga pendidikan dalam bentuk uang maupun barang, baik diberikan secara langsung maupun tidak langsung. Pemberian kompensasi ini sangat erat dan melekat dengan istilah imbalan finansial (*financial reward*) yang diberikan oleh sebuah lembaga pendidikan kepada para guru dan tenaga kependidikannya atas dasar hubungan pekerjaan.

Bagi sebuah lembaga pendidikan baik milik pemerintah maupun swasta, pemberian kompensasi memiliki peran penting dimana pemberian kompensasi ini dapat mencerminkan sebuah upaya dari lembaga pendidikan tersebut dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan para guru dan tenaga kependidikannya. Dalam banyak kasus menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang tidak sesuai dan tidak memadai dapat menurunkan prestasi kerja, motivasi kerja serta kepuasan kerja para guru dan tenaga kependidikan, bahkan dapat menyebabkan mereka berpotensi untuk keluar dari lembaga pendidikan tersebut atau dengan kata lain mereka akan mencari tempat yang lebih baik dari segi pemberian kompensasinya.

Hasibuan berpendapat bahwa: “*Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.*”⁵

Adapun menurut Husein Umar: “*Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang dibayar langsung oleh perusahaan.*”⁶

Pemberian kompensasi memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja para guru dan tenaga kependidikan. Salah satu alasan utama seseorang itu bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan bekerja secara maksimal agar bisa mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan kebutuhan hidupnya.

Pemberian kompensasi adalah sebuah cara yang dilakukan oleh sebuah lembaga pendidikan untuk dapat meningkatkan kualitas para guru dan tenaga kependidikannya sehingga lembaga pendidikan tersebut dapat berkembang dengan baik. Setiap lembaga pendidikan memiliki sebuah konsep atau sistem dalam pemberian kompensasi yang berbeda-beda sesuai dengan visi, misi, program-program dan tujuannya.

Ada sebuah hadits tentang pemberian kompensasi ini, yakni dari Abdullah bin Umar رضي الله عنه bahwasannya Nabi ﷺ:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ. (رواه ابن ماجه)

Artinya:

“*Berikanlah kepada seorang pekerja itu upahnya sebelum keringatnya kering.*” (H.R. Ibnu Majah)

Dalam hadits yang lain Nabi ﷺ juga bersabda:

مَطْلُ الْغَنِيِّ ظُلْمٌ. (رواه البخاري ومسلم)

Artinya:

⁵ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketujuh Belas, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2013), hlm. 118.

⁶ Husein Umar, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2007), hlm. 16.

“Menunda penunaian kewajiban (bagi yang mampu untuk segera membayarkannya) adalah termasuk dari sebuah kedzholiman.” (H.R. Al-Bukhari: 2400 dan Muslim:1564)

Berkata Al-Munawi: *“Diharamkan menunda pemberian upah padahal sang majikan mampu untuk menunaikannya tepat waktu. Yang dimaksud dalam memberikan gaji sebelum keringat pekerja tersebut kering adalah sebuah ungkapan untuk menunjukkan diperintahkannya atau memberikan upah setelah pekerjaan itu selesai, ketika si pekerja meminta walau keringatnya tidak kering atau keringatnya telah kering.”*⁷

2. Jenis-Jenis Kompensasi

Banyak perbedaan dan persamaan pendapat para ahli ketika menentukan jenis-jenis kompensasi, namun tujuan kompensasi ini hampir sama yaitu untuk dapat memberikan kompensasi yang pantas lagi layak bagi para guru dan tenaga kependidikan pada sebuah lembaga pendidikan.

Hadari Nawawi berpendapat bahwa kompensasi dapat dibedakan menjadi dua kriteria/kategori, yaitu:⁸

a. Kompensasi Total

Yaitu keseluruhan ganjaran atau penghargaan yang diterima oleh seorang pekerja untuk seluruh pekerjaan yang dilakukannya sebagai bentuk kontribusinya pada pencapaian tujuan organisasi atau dalam hal ini lembaga pendidikan.

b. Kompensasi Khusus atau Tambahan

Yaitu ganjaran atau penghargaan yang diberikan kepada para pekerja dengan status tertentu dalam organisasi atau dalam hal ini lembaga pendidikan.

Adapun Rivai berpendapat kompensasi terbagi menjadi dua, yaitu:⁹

⁷ Imam Abdurrouf Al-Munawi, *Faidhul Qodir Syarah Al-Jami' Ash-Shagir Juz 1*. (Kairo: Dar El-Hadits, 2010), hlm. 718.

⁸ Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2005), hlm. 316 – 317.

⁹ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004), hlm. 358.

a. Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial juga terdiri atas dua bagian, yaitu:

1) Kompensasi Langsung

Ia terdiri atas pembayaran pokok seperti gaji, upah, insentif, komisi, bonus, opsi saham, sedangkan pembayaran tertanggung meliputi tabungan hari tua dan saham komulatif.

2) Kompensasi Tidak Langsung (Tunjangan)

Ia terdiri atas proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, sekolah anak dan pensiun. Kompensasi di luar jam kerja meliputi lembur, hari besar, cuti sakit, cuti hamil, sedangkan berdasarkan fasilitas meliputi rumah, biaya pindah dan kendaraan.

b. Kompensasi Non Finansial

Adapun kompensasi non finansial dapat berbentuk seperti karir jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa, sedangkan lingkungan kerja meliputi apresiasi seperti pujian, persahabatan, tugas yang nyaman, menyenangkan serta kondusif.

Pemberian kompensasi non finansial dibagi dan dibedakan menjadi dua, yaitu:

1) Kompensasi Berkaitan dengan Pekerjaan

Pemberian kompensasi non finansial mengenai pekerjaan ini dapat berupa pekerjaan yang menarik, kesempatan untuk berkembang, pelatihan, tanggung jawab, wewenang serta penghargaan atas kinerja. Kompensasi bentuk ini merupakan perwujudan dari pemenuhan kebutuhan harga diri dan pengaktualisasian diri.

2) Kompensasi berkaitan dengan Lingkungan Pekerjaan

Pemberian kompensasi non finansial mengenai lingkungan pekerjaan ini dapat berupa peningkatan kompetensi, kondisi kerja yang mendukung serta nyaman dan pembagian *job desk* yang adil.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompensasi yang akan diberikan sebuah lembaga pendidikan kepada para guru dan tenaga kependidikannya, diantaranya adalah:

a. Pemerintah

Pemerintah dapat mempengaruhi tinggi rendahnya sebuah kompensasi dengan aturan-aturan yang ada. Peraturan tentang kompensasi minimum adalah batas paling bawah tingkat kompensasi yang akan dibayarkan oleh sebuah lembaga pendidikan.

b. Biaya Hidup

Faktor lain yang dapat mempengaruhi tingkat kompensasi adalah biaya hidup. Dimana biaya hidup ini adalah sebuah standar yang akan menjadi pertimbangan sebuah perusahaan (dalam hal ini lembaga pendidikan) untuk mematok batas minimum kompensasi yang akan diberikan bagi para guru dan tenaga kependidikannya.

c. Produktifitas

Semakin bagus dan produktif kinerja seseorang maka seharusnya semakin besar pula kompensasi yang akan ia terima. Peningkatan kinerja ini sering disebut dengan produktifitas. Namun yang sering terjadi adalah belum adanya kesepakatan dalam menghitung tingkat sebuah produktifitas.

d. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Walaupun hukum ekonomi tidak dapat digunakan secara mutlak dalam ketenagakerjaan, namun tidak dapat dipungkiri bahwa hukum penawaran dan permintaan tetap akan mempengaruhi bagi pekerjaan yang membutuhkan keterampilan tinggi dan jumlah tenaga kerjanya yang langka atau sulit dicari.

e. Kemampuan Daya Beli

Meskipun para pekerja dalam hal ini adalah guru menuntut sebuah tingkat kompensasi yang cukup tinggi, namun tetap saja realisasi pemberian kompensasi akan tetap bergantung pada kemampuan dari

sebuah perusahaan yang dalam hal ini adalah lembaga pendidikan. Besarnya tingkat pemberian kompensasi akan menaikkan juga tingkat biaya operasional dan pada akhirnya akan mengakibatkan kerugian bagi lembaga pendidikan tersebut sehingga tidak dapat memenuhi fasilitas seluruh warga sekolah yaitu para peserta didik, guru maupun pengelola sekolah.

4. **Indikator Pemberian Kompensasi**

Kompensasi sudah seharusnya memberikan imbalan atas pekerjaan yang akan atau telah dikerjakan adalah salah satu cara yang efektif untuk mempertahankan loyalitas dan kinerja karyawan atau dalam hal ini para guru. Kompensasi yang diberikan lembaga pendidikan kepada para tenaga pendidik tidak hanya dalam bentuk uang saja, namun dapat juga dalam bentuk lain sesuai dengan kemampuan dari lembaga pendidikan tersebut. Pada setiap kompensasi maka dibentuk oleh beberapa indikator, yaitu:

a. Upah dan gaji

Upah adalah bayaran yang sering kali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Pada umumnya upah selalu berhubungan dengan tarif gaji per jam dan gaji ini biasanya berlaku untuk bayaran tahunan, bulanan ataupun pekanan.

b. Insentif

Ia merupakan sebuah bentuk tambahan dari kompensasi di atas atau di luar upah atau gaji yang akan diberikan oleh sebuah lembaga pendidikan.

c. Fasilitas

Fasilitas selalu berhubungan dengan kenikmatan seperti kendaraan dan alat-alat elektronik lainnya.

d. Tunjangan

Ia merupakan bentuk kompensasi seperti asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan yang akan dibebankan kepada sebuah

lembaga pendidikan serta tunjangan lain yang berhubungan dengan para tenaga pendidik pada lembaga pendidikan tersebut.¹⁰

Dengan memahami peran dan dampak dari pemberian kompensasi, lembaga pendidikan dapat merancang sistem kompensasi yang lebih efektif dan mendorong kinerja karyawan yang lebih baik, sambil memastikan bahwa kompensasi yang diberikan mencerminkan kontribusi dan pencapaian yang telah dilakukan.

C. Kepemimpinan Kepala Sekolah

1. Pengertian Kepemimpinan

Ada beberapa pengertian yang berbeda dari para ahli perihal kepemimpinan ini dimana Miftah Toha berpendapat bahwa: *“Kepemimpinan (leadership) adalah sebuah hubungan antara seseorang dengan orang lain, pemimpin hendaknya mampu untuk dapat mempengaruhi orang lain agar ia bersedia untuk bekerja bersama-sama dalam tugas yang berkaitan demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan.”*¹¹

Adapun menurut Wahjosumidjo ia berpendapat bahwa: *“Kepemimpinan adalah suatu kekuatan penting dalam rangka pengelolaan, oleh sebab itu kemampuan untuk dapat memimpin secara efektif merupakan sebuah kungsi keberhasilan organisasi”*.¹²

¹⁰ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: STIEY, 2015), hlm. 445.

¹¹ Miftah Toha, *Kepemimpinan Dalam Manajemen Suatu Pendekatan Perilaku*, (Jakarta: PT. Grafindo Persada, 1999), hlm. 89.

¹² Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1999), hlm. 4.

Sedangkan menurut Mulyasa ia mengatakan: “Kepemimpinan sebagai seni membujuk bawahan agar mau mengerjakan tugas-tugas dengan yakin dan semangat”.¹³

Kepemimpinan adalah sebuah proses pengaruh sosial yang sengaja dilakukan seseorang terhadap orang lain untuk dapat menstruktur aktivitas-aktivitas di dalam sebuah organisasi. Perbedaan definisi tersebut terletak pada siapa yang memegang kendali pengaruh, cara menggunakan pengaruh serta sasaran yang ingin dicapai dan hasil pengaruh dari usaha untuk menggunakan pengaruh.

Miftah Toha berpendapat bahwa ada tiga faktor yang berinteraksi untuk menentukan sebuah keefektifitasan suatu kepemimpinan, yaitu:¹⁴

1. Perilaku Pemimpin (*Leader Behavior*)

Yaitu sikap dan tingkah laku seorang pemimpin yang mengedepankan efektifitas yang sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan seseorang tatkala menjadi seorang pemimpin.

2. Bawahan (*Subordinate*)

Yaitu efektifitas kepemimpinan yang dipengaruhi oleh tingkat penerimaan (*accepting*) dan dukungan (*supporting*) bawahan. Bawahan akan mendukung seorang pemimpin sepanjang mereka melihat tindakan pemimpin yang dianggap dapat memberikan manfaat serta meningkatkan kepuasan mereka dalam bekerja sehingga berefek pada peningkatan kinerja mereka.

3. Situasi dan Kondisi (*Situation and Condition*)

Yaitu situasi dalam gaya sebuah kepemimpinan seperti hubungan antara seorang pemimpin dengan anggota yang dipimpinnya, tingkat dalam struktur tugas serta posisi jabatan pemimpin yang didapat melalui wewenang formal.

¹³ E Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: PT. Remaja, 2001), hlm. 17.

¹⁴ Miftah Toha, *Op.Cit*, hlm. 92.

Ada sebuah penelitian nasional yang dilakukan oleh *Association of Secondary School Principals* yang hasilnya adalah seorang kepala sekolah yang baik dan mendekati sempurna merupakan paduan antara sifat-sifat pribadi dan gaya kepemimpinan, yaitu: mampu memberikan contoh, berkepentingan dengan kualitas, bekerja dengan landasan hubungan kemanusiaan, memahami masyarakat sekitar, berkepentingan dengan staf sekolah, melakukan kompromi untuk mencapai kesepakatan, mempertahankan stabilitas, mampu mengatasi stress, mentolerir adanya kesalahan, tidak menciptakan konflik pribadi, memimpin melalui pendekatan yang positif, tidak menjauhi atau mendahului orang-orang yang dipimpinya, mudah dihubungi orang dan memiliki keluarga yang serasi.

Dari beberapa pendapat yang dikemukakan para ahli di atas peneliti menyimpulkan bahwa sebuah kepemimpinan merupakan suatu pola hubungan antar individu yang memiliki jabatan atau wewenang serta kemampuan untuk dapat mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan tindakan pada seseorang atau kelompok orang untuk dapat mencapai tujuan tertentu pada sebuah situasi tertentu.¹⁵

2. Gaya Kepemimpinan

Muhammad Busro berpendapat bahwa: “Gaya kepemimpinan merupakan suatu polah dan tingkah laku yang secara konsisten diperankan oleh seorang pemimpin ketika akan mempengaruhi anggota kelompok”.¹⁶

Yang mana bisa diartikan sebagai cara pemimpin dalam bertindak ketika akan mempengaruhi anggota kelompok itulah yang akan membentuk gaya kepemimpinan seorang pemimpin. Karena seorang pemimpin harus mampu untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang benar agar para

¹⁵ Soebagyo Atmodiworo, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, (Jakarta: Ardadizya Jaya, 2003), hlm. 112.

¹⁶ Muhammad Busro, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Prenada Media, 2018), hlm. 79.

anggota kelompok dapat merasa aman dan nyaman dalam bekerja sehingga tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif dan efisien.¹⁷

Berikut ini beberapa macam gaya kepemimpinan:

a. Gaya Kepemimpinan Konsultatif

Yaitu gaya kepemimpinan yang dapat berfungsi dengan efektif pada kondisi dimana para anggota kelompoknya kurang memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugasnya, namun mereka memiliki motivasi kerja yang baik. Maka kepala sekolah harus banyak memberikan arahan kepada para guru dan tenaga kependidikannya agar kemampuannya dapat meningkat secara bertahap serta dapat memberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan sebuah keputusan.

b. Gaya Kepemimpinan Delegatif

Yaitu kepemimpinan yang dapat berfungsi dengan efektif pada kondisi dimana para guru dan tenaga kependidikannya memiliki kemampuan yang tinggi serta motivasi kerja yang tinggi juga. Maka kepala sekolah mendelegasikan tugas dan wewenangnya kepada bawahannya serta memberikan kepercayaan kepada mereka untuk dapat melaksanakan tugas dan wewenangnya untuk memikul tanggung jawab yang diberikan oleh kepala sekolah.

c. Gaya Kepemimpinan Instruktif

Yaitu kepemimpinan yang dapat memberikan sedikit kesempatan kepada anggota kelompoknya untuk dapat ikut berpartisipasi karena kemampuan dan motivasi kerja bawahannya tergolong rendah. Kepala sekolah hendaknya banyak memberikan arahan yang lebih spesifik dan lebih detail dengan diawasi kinerjanya lebih ketat lagi. Proses komunikasinya bersifat satu arah atau *top-down communication*.

d. Gaya Kepemimpinan Partisipatif

¹⁷ Wirawan, *Teori Kepemimpinan, Psikologi dan Pendidikan*, (Jakarta: PT. Grafindo Persada, 2013), hlm. 64.

Yaitu kepemimpinan yang dapat diaplikasikan secara efektif pada kondisi dimana kemampuan kerja para guru dan tenaga kependidikannya tinggi, namun motivasi mereka rendah. Maka hendaknya kepala sekolah dapat berpartisipasi secara langsung dan lebih aktif dalam mendorong para guru dan tenaga kependidikannya untuk menggunakan kemampuan secara lebih optimal. Serta jika diperlukan maka kepala sekolah hendaknya dapat membantu menyelesaikan tugas mereka.

e. Gaya Kepemimpinan Otokrasi

Yaitu kepemimpinan yang dapat membuat keputusan sendiri karena kekuasaan terpusatkan pada satu orang saja. Dimana gaya pemimpin seperti ini memikul tanggungjawab dan wewenang penuh, pengawasan bersifat sangat ketat, langsung dan juga tepat.

f. Gaya Kepemimpinan Demokratif

Yaitu kepemimpinan yang selalu berkonsultasi atau meminta pendapat kepada anggota kelompoknya mengenai masalah yang terjadi sehingga mereka dapat memberikan masukan terkait solusi dari masalah yang sedang dihadapi oleh lembaga tersebut juga mereka ikut serta dalam penetapan sasaran dan pemecahan masalah yang ada.

3. Prinsip Dasar Kepemimpinan

Kepemimpinan yang baik sangatlah dibutuhkan pada sebuah lembaga pendidikan, karena ia akan menjadi faktor penggerak dalam melakukan sebuah perubahan ke arah yang jauh lebih baik. Sehingga jabatan sebagai pemimpin di sekolah bukan hanya sekedar simbol saja, namun dengan keberadaannya akan dapat memberikan dampak yang positif pada lembaga pendidikan yang sedang ia pimpin. Maka hendaknya seorang pemimpin memiliki tiga prinsip dasar kepemimpinan yang dikemukakan oleh Ki Hajar Dewantara, yaitu:¹⁸

¹⁸ Budiono, “Pendidikan Humanistik Ki Hajar Dewantara dalam Perspektif Pendidikan Islam”, (Intelektual Jurnal Pendidikan Islam 7, No. 1, 2017), hlm. 42-53.

a. *Ing Ngarsa Sung Tulada*

Ia memiliki arti yaitu di depan selalu memberikan teladan. Yang mana seorang pemimpin dituntut untuk dapat menjadi contoh bagi anggota kelompok yang ia pimpin. Terkadang seorang pemimpin perlu untuk berdiri di depan dan memimpin pasukan dalam hal ini anggota organisasi yang dipimpinnya. Ini sangat penting terutama bagi anggota yang kurang berpengalaman. Maka cara paling sederhana dalam memimpin mereka adalah dengan menjadi teladan terhadap apa yang seorang pemimpin itu instruksikan.

b. *Ing Madya Mangun Karsa*

Ia memiliki arti yaitu di tengah membangun niat atau kehendak. Yang mana seorang pemimpin hendaknya ikut berjuang bersama para anggota kelompok yang dipimpinnya. Terkadang seorang pemimpin dibutuhkan untuk berada di tengah-tengah pasukannya. Ini sangat penting jika kondisinya adalah anggota kelompok yang dipimpin belum terlalu mengerti tentang tugas yang harus ia lakukan namun memiliki kemampuan yang sudah memadai. Maka tugas pemimpin pada kondisi ini adalah agar dapat menjadi motivator anggota kelompoknya untuk membangun semangat mereka.

c. *Tut Wuri Handayani*

Ia memiliki arti yaitu dari belakang memberikan dorongan. Yang mana seorang pemimpin ada kalanya hanya melihat dari belakang untuk mengamati kinerja anggota kelompoknya dan membiarkan mereka melakukan pekerjaan mereka dengan penuh kepercayaan. Kondisi ini bisa diaplikasikan oleh seorang pemimpin tatkala anggota kelompoknya memiliki kemampuan yang sudah mumpuni dan kepercayaan terhadap mereka sudah terbangun dengan baik.

4. Hakikat Kepemimpinan Kepala Sekolah

Pada era 5.0 ini paradigma bahwa kepala sekolah hanya sebagai manajer kuranglah cocok. Namun selain sebagai manajer, kepala sekolah haruslah mampu untuk dapat menjadi seorang pemimpin yang menggerakkan

anggota kelompoknya untuk mengarahkan kepada pencapaian tujuan lembaga pendidikannya. Karena seorang manajer belum tentu ia seorang pemimpin, tapi seorang pemimpin sudah pasti ia seorang manajer.

Orientasi kepala sekolah sebagai seorang pemimpin ini sejalan dengan misi dari sekolah sebagai lembaga pendidikan yang terbuka dan sebagai *agent of change*. Yang mana sekolah dituntut untuk dapat kreatif, inovatif serta tanggap terhadap perkembangan zaman.

Dengan adanya program tersebut maka kepala sekolah dapat memiliki wewenang yang lebih luas dalam rangka mengelola sekolah, sehingga ia dituntut memahami secara komprehensif terhadap manajemen sekolahnya. Kemampuan manajerial yang baik akan dapat menjadikan sekolah lebih efisien. Kepemimpinan kepala sekolah pada hakikatnya adalah yang dapat memahami dan menguasai kemampuan manajerial yang efektif.¹⁹

Sehingga berdasarkan penjelasan di atas, maka kepemimpinan yang baik dapat diukur dengan seberapa besar pengaruh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku seseorang atau kelompok orang untuk dapat mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu.

5. Indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan dari seorang kepala sekolah dalam mempengaruhi serta menggerakkan bawahan dalam suatu organisasi atau lembaga sekolah demi tercapainya tujuan sekolah. Juga merupakan kemampuan kepala sekolah untuk dapat mengatur, mengelola organisasi persekolahan dan bekerja sama memberikan pelayanan serta menciptakan iklim yang menyenangkan pada lingkungan sekolah sehingga semua sivitas sekolah akan merasakan kenyamanan dalam bekerja. Dengan harapan kepuasan pelanggan akan selalu menjadi prioritas yang utama dalam mengelola pendidikan pada sebuah sekolah.

¹⁹ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), hlm. 153.

Dimana ukuran yang digunakan untuk mengukur kepemimpinan kepala sekolah adalah teori menurut Zamroni yang menyatakan bahwa kepala sekolah itu berfungsi sebagai inovator, motivator dan supervisor.²⁰

a. Fungsi Inovator

- 1) Pemrakarsa pembaharuan (agent of change) dalam KBM.
- 2) Pembaharuan dalam pembinaan guru.
- 3) Pembaharuan dalam kegiatan ekstrakurikuler.
- 4) Menggali sumber daya bersama komite sekolah

b. Fungsi Motivator

- 1) Kerjasama kemitraan
- 2) Keteladanan
- 3) Demokratis dan transparan
- 4) Penataan lingkungan kerja
- 5) Suasana kerja yang kondusif
- 6) Pemberian penghargaan

c. Fungsi Supervisor

- 1) Menyusun program supervisi pengajaran.
- 2) Melaksanakan program supervisi pengajaran.
- 3) Memanfaatkan hasil supervisi pengajaran.

Dengan memahami dan mengelola kepemimpinan kepala sekolah dapat meningkatkan efektivitas kepemimpinan mereka, mendorong keberhasilan sekolah, dan menciptakan lingkungan pendidikan yang lebih baik bagi semua pemangku kepentingan.

D. Hasil Penelitian yang Relevan

Penelitian mengenai pemberian kompensasi, kepemimpinan kepala sekolah dan peningkatan kinerja guru sudah beberapa kali dilakukan oleh para peneliti. Penelitian yang menjadi rujukan kami dalam penelitian ini antara lain dilakukan oleh: Ria Fakhriyyah, Siti Shofiyah, Wuri Handayani dan yang lainnya yang tak dapat kami sebutkan seluruhnya.

²⁰ Zamroni, *Paradigma Pendidikan Masa Depan*, (Yogyakarta: Bigraf Publish, 2000), hlm. 75.

1. Penelitian yang dilakukan oleh Ria Fakhriyyah, mahasiswi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta dengan judul penelitian “*Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Nonsertifikasi di SMA Budi Mulia Ciledug Tangerang*”. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 18 orang dengan sampel juga berjumlah 18 orang. Teknik pengumpulan data utama menggunakan angket sedangkan dokumentasi hanya sebagai teknik pelengkap dalam mencari data. Serta dilakukan uji prasyarat yaitu terdiri dari uji normalitas, uji linieritas dan uji homogenitas. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Data dikumpulkan melalui survei angket kuosioner. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan dari pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja guru. Ini dapat dilihat dari hasil pengujian statistik (uji T), hasil nilai T_{hitung} sebesar 3,849 dan T_{tabel} sebesar 2,120 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Dengan kriteria pengujian jika $T_{hitung} > T_{tabel}$ dan jika signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak. Sehingga hasilnya yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja guru nonsertifikasi di SMA Budi Mulia Ciledug Tangerang. Kemudian pada pengujian statistik melalui uji regresi linear diperoleh dari perhitungan untuk komponen $a = 8,068$ dan $b = 0,727$, sehingga persamaan regresi $Y = 8,068 + 0,727 X$. Dari persamaan regresi linear tersebut dapat disimpulkan nilai konstanta sebesar 8,068 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai *trust* maka nilai partisipasi sebesar 0,086. Dengan demikian hipotesis dapat diterima.²¹

Adapun pada penelitian yang kami lakukan memiliki persamaan pada penelitian tersebut dalam menggunakan variabel X yaitu pemberian kompensasi dan variabel Y yaitu peningkatan kinerja guru. Penelitian tersebut juga menggunakan penelitian kuantitatif. Namun penelitian yang telah dilakukan oleh saudari Ria Fakhriyyah menggunakan korelasi

²¹ Ria Fakhriyyah, *Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Nonsertifikasi di SMA Budi Mulia Ciledug Tangerang*, (Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah, 2009).

seederhana sedangkan penelitian kami menggunakan korelasi ganda sehingga memiliki dua variabel X.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Siti Shofiyah, mahasiswi Universitas Muhammadiyah Jakarta dengan judul “*Pengaruh Kepemimpinan dan Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di MTs Muhammadiyah 1 Ciputat*”. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Data dikumpulkan melalui survei kuosioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di MTs Muhammadiyah 1 Ciputat tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Persamaan pada penelitian kami adalah mengangkat judul kepemimpinan kepala sekolah menjadi variabel X2 dan kinerja guru sebagai variabel Y. penelitian yang digunakan juga memiliki persamaan dengan penelitian kami yaitu menggunakan metode penelitian kuantitatif. Namun ada perbedaan penggunaan pada variabel X2 pada penelitian milik saudara Siti Shofiyah. Dimana peneliti Siti Shofiyah menggunakan supervisi kepala sekolah sebagai variabel X2 sedangkan kepemimpinan kepala sekolah sebagai variabel X1. Yang mana penelitian kami memiliki variabel X1 yaitu pemberian kompensasi.²²
3. Penelitian yang dilakukan oleh Wuri Handayani, mahasiswi Universitas Negeri Jakarta dengan judul “*Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 5 Bekasi*”. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Data yang dikumpulkan melalui survei kuosioner. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan antara pemberian kompensasi dengan peningkatan kinerja guru di SMA Negeri 5 Bekasi menunjukkan pengaruh yang signifikan. Persamaan pada penelitian kami adalah dimana variabel Y yang digunakan sama yaitu menggunakan variabel kinerja guru. Untuk dapat menyimpulkan hasil penelitian tersebut,

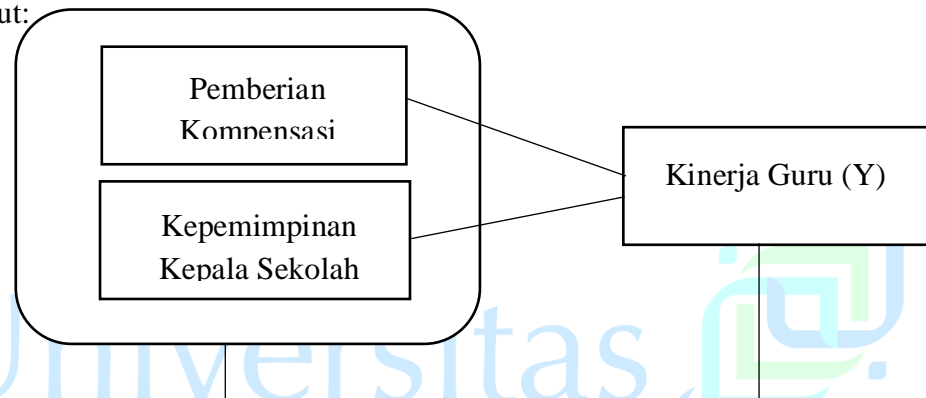
²² Siti Shofiyah, “*Pengaruh Kepemimpinan dan Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di MTs Muhammadiyah Ciputat*”, (Jakarta: Universitas Muhammadiyah Jakarta, 2018).

penulis juga sama-sama menggunakan penelitian kuantitatif dan sama-sama menggunakan korelasi ganda sebagai model penelitiannya.²³

E. Kerangka Teori

Hamzah Uno dalam bukunya *business research* mengemukakan bahwa kerangka berpikir merupakan sebuah model konseptual tentang bagaimana sebuah teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.²⁴

Adapun kerangka teori dalam penelitian ini akan digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan gambar kerangka berpikir tersebut terdapat tiga variabel di dalamnya, yaitu:

1. Variabel Independen (Variabel Bebas)

Yaitu variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Variabel independen pada penelitian ini adalah pemberian kompensasi (X1) dan kepemimpinan kepala sekolah (X2).

2. Variabel Dependen (Variabel Terikat)

Yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah peningkatan kinerja guru (Y).

²³ Wuri Handayani, "Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 5 Bekasi", (Jakarta: Universitas Negeri Jakarta, 2012).

²⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2016), hlm. 60.

F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis dapat diartikan sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Hipotesis akan diuji di dalam penelitian dengan pengertian bahwa uji statistik selanjutnya yang akan membenarkan atau menolaknya. Terdapat dua macam hipotesis dalam penelitian ini yaitu hipotesis nol (H_0) dan hipotesis satu (H_a), dimana hipotesis nol dinyatakan kalimat negatif dan hipotesis satu dinyatakan dalam kalimat positif. Dengan adanya permasalahan yang terdapat pada rumusan masalah sebelumnya, maka hipotesis yang dapat diajukan adalah:

1. **H_a** : Ada pengaruh antara pemberian kompensasi terhadap peningkatan kinerja guru di Pondok Pesantren Tahfidz Imam Syathiby Bogor.
2. **H_a** : Ada pengaruh antara peran kepemimpinan kepala sekolah terhadap peningkatan kinerja guru di Pondok Pesantren Tahfidz Imam Syathiby Bogor.
3. **H_a** : Ada pengaruh antara pemberian kompensasi dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap peningkatan kinerja guru di Pondok Pesantren Tahfidz Imam Syathiby Bogor.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Pelaksanaan Penelitian

Pengambilan data yang peneliti lakukan dalam penelitian ini dilaksanakan di Pondok Pesantren Tahfidz Imam Syathiby Bogor yang beralamatkan di Jl. Pahlawan, RT/RW:01/05, Cileungsi, Kec. Cileungsi, Kab. Bogor, Jawa Barat 16820. Di mana waktu penelitian ini kami laksanakan mulai tanggal 30 April 2023 sampai dengan bulan Juli 2024.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini bermaksud untuk mengkaji pengaruh pemberian kompensasi dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap peningkatan kinerja guru di Pondok Pesantren Tahfidz Imam Syathiby Bogor. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena penelitian ini mencakup hal-hal yang didasarkan atas perhitungan presentasi, perhitungan statistik dan lain sebagainya.

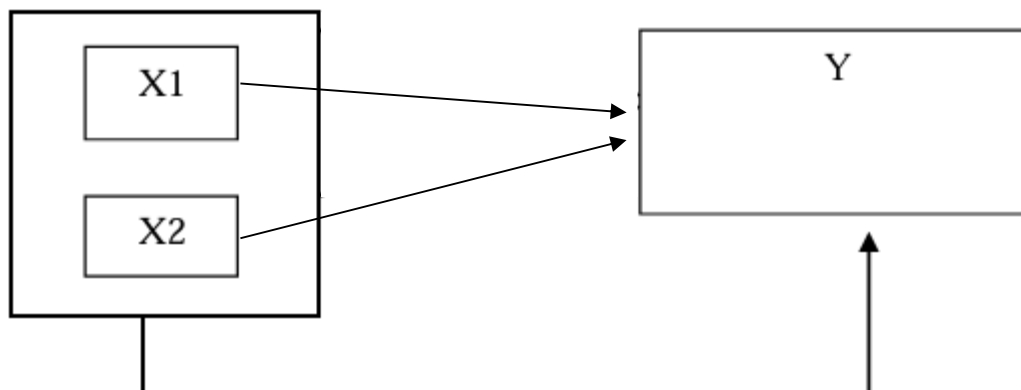
Penelitian kuantitatif ini juga merupakan suatu proses untuk menemukan sebuah pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui dan bertujuan untuk menyusun suatu ilmu yang berupaya membuat hukum-hukum dari generalisasinya.¹

Jenis penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian *expost facto* karena meneliti hubungan yang saling mempengaruhi serta tidak dimanipulasi atau diberi perlakuan terhadap variabel dan data yang diambil pada penelitian ini atau saat kejadian berlangsung. Penelitian ini berusaha mengkaji pengaruh pemberian kompensasi (X1), kepemimpinan kepala sekolah (X2) dan peningkatan kinerja guru (Y). Variabel pemberian kompensasi dan kepemimpinan kepala sekolah merupakan variabel bebas (*independent*), sedangkan peningkatan kinerja guru sebagai variabel terikat (*dependent*).

¹ Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2005), hlm. 3.

Adapun konstalasi penelitian ini adalah sebagai berikut:

Keterangan:



X1 : Pemberian Kompensasi

X2 : Kepemimpinan Kepala Sekolah

Y : Kinerja Guru

C. Populasi dan Sampel

Populasi adalah kumpulan dari keseluruhan subjek penelitian. Sedangkan sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki ciri-ciri atau keadaan tertentu yang diteliti. Sedangkan menurut Sugiyono dalam penelitian kuantitatif, populasi diartikan sebagai sebuah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas serta karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh seorang peneliti untuk dapat dipelajari dan kemudian ditarik darinya sebuah kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di Pondok Pesantren Tahfidz Imam Syathiby Bogor yang berjumlah 35 guru yang terdiri guru laki-laki ataupun guru perempuan.²

Zulkarnain Lubis berpendapat “populasi merupakan keseluruhan objek penelitian yang memiliki ciri dan karakter tertentu yang ditentukan oleh seorang peneliti sebagai sumber data dan kemudian mengambil kesimpulan berdasarkan data yang dikumpulkan.”³

² Mohamad Kasiran, *Metodologi Penelitian Kualitatif-Kuantitatif*, (Malang: UIN Malang Press, 2008), hlm. 215.

³ Zulkarnain Lubis, *Statistika Terapan untuk Ilmu-ilmu Sosial dan Ekonomi*, (Jakarta: CV. Andi Offset, 2021), hlm. 93.

Dengan demikian populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Pondok Pesantren Tahfidz Imam Syathiby Bogor yang berjumlah 35 orang. Dalam penelitian ini tidak menggunakan teknik sampling, di mana Suharsimi menerangkan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100 responden, maka lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data atau dengan kata lain langkah-langkah yang dapat dilakukan dalam sebuah proses mengumpulkan data. Diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Angket / Kuesioner

Ia merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang diharapkan dari responden. Data yang akan diperoleh dari teknik ini adalah data tentang pengaruh pemberian kompensasi dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap peningkatan kinerja guru.

2. Dokumentasi

Ia merupakan suatu cara yang dilakukan dengan mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, notulen rapat, agenda, raport dan sebagainya. Metode ini digunakan untuk memperoleh nilai peningkatan kinerja guru yang berupa laporan kinerja guru, baik laporan yang bersifat bulanan maupun laporan yang bersifat tahunan.

Berikut ini adalah 3 instrumen dalam pengumpulan data pada penelitian yang kami lakukan:

1. Instrumen Variabel Terkait Peningkatan Kinerja Guru (Y)

a. Definisi Konseptual

Peningkatan kinerja guru adalah hasil dari suatu proses yang mangacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Data hasil penelitian mengenai peningkatan kinerja guru didapat dari

dokumen laporan yang sifatnya bulanan dan laporan yang sifatnya tahunan dari kinerja guru.

b. Definisi Operasional

Peningkatan kinerja guru adalah kemampuan guru untuk menghasilkan keluaran/hasil (output) yang baik dengan jangka waktu tertentu melalui sumber daya yang tersedia (input) yang dilaksanakan secara efektif dan efisien di Pondok Pesantren Tahfidz Imam Syathiby Bogor yang diukur dengan indikator: supervisi, kehadiran, kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan dan konservasi.

c. Kisi-Kisi Instrumen Peningkatan Kinerja Guru

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Item Soal		Jumlah	
			Positif	Negatif		
Peningkatan Kinerja Guru	Supervisi dan Kehadiran	Disiplin	1,3	2	3	
		Inisiatif	4,5,6		3	
	Kualitas Pekerjaan	Memotivasi Peserta Didik	7,8		2	
		Mengikuti Kegiatan	9,10		2	
		Melaksanakan Tugas	11,12		2	
	Kuantitas Pekerjaan	Mengulang Pelajaran	13,15,16	14	4	
		Interaksi Pelajaran	17,18,20	19	4	
	Konservasi	Aktif	21,22,23	24,25	5	
	Jumlah Butir Pertanyaan			20	5	25

d. Jenis Instrumen

Jenis instrumen yang digunakan adalah kuesioner (angket), untuk mendapat skor peningkatan kinerja guru. Pengukuran data yang digunakan adalah skala likert, karena skala likert memungkinkan peneliti untuk mengungkapkan tingkat intensitas atau perilaku responden. Pengukuran data menggunakan 5 tingkatan yang terdiri dari: Selalu (SL) dengan skor 5, Sering (S) dengan skor 4, kadang-kadang

(K) dengan skor 3, Jarang (J) dengan skor 2 dan tidak pernah (TP) dengan skor 1.

2. Instrumen Pemberian Kompensasi (X1)

a. Definisi Konseptual

Pemberian kompensasi adalah salah satu cara untuk memelihara kinerja para guru dan tenaga kependidikan agar tetap pada performa maksimal mereka sehingga terjadilah hubungan yang saling menguntungkan antara pihak lembaga pendidikan dengan jajarannya serta tenaga kependidikannya. Sehingga sinergi ini dapat menjadi hal yang positif baik bagi lembaga pendidikan maupun para guru dan tenaga kependidikannya.

b. Definisi Operasional

Dalam memelihara dan menjaga kinerja para guru dan tenaga kependidikannya maka hendaknya sebuah lembaga pendidikan dapat mengukurnya dengan beberapa indikator. Di mana proses pembentukan konsep pemberian kompensasi dilakukan dan inisiasi oleh kepala sekolah. Kemudian dilakukan penjagaan alur proses pemberian kompensasi agar tersalurkan dengan baik sesuai rencana yang diinginkan. Lalu kepala sekolah memotivasi para jajarannya untuk meningkatkan kinerja yakni bagi para guru dan tenaga kependidikan. Pembentukan budaya organisasi yang sengaja dibentuk oleh kepala sekolah di lingkungan lembaga pendidikan dengan budaya organisasi yang sehat dan saling menguntungkan yang didasari oleh prinsip pengabdian terhadap pendidikan.

c. Kisi-Kisi Instrumen

Penyusunan kisi-kisi pengembangan instrumen diawali dengan menetapkan variabel penelitian. Kemudian dirumuskan indikator yang akan diukur. Indikator merupakan butir-butir pernyataan dalam koesioner yang berbentuk ceklis. Koesioner berisi pernyataan-pernyataan tentang pemberian kompensasi sebagai variabel X1.

Untuk lebih jelasnya koesioner merupakan salah satu bentuk teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Koesioner ini berisi daftar sejumlah pertanyaan yang diberikan kepada responden agar dapat memberikan respon yang sesuai dengan apa yang mereka alami. Koesioner disajikan dengan cara tertutup, sehingga responden hanya memberi tanda ceklis (✓) pada tempat atau kolom yang telah disediakan.

Penyusunan angket dalam penelitian ini berdasarkan kisi-kisi berikut: kisi-kisi instrumen yang diperlukan untuk mengukur pengaruh pemberian kompensasi.

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Item Soal		Jumlah
			Positif	Negatif	
Pemberian Kompensasi	Upah dan Gaji	Kesesuaian	1,2,3	4,5	5
		Bulanan	6,7,8	9, 10	5
	Insentif	Bonus	11, 12, 13	14, 15	5
		THR	16, 17	18	3
	Tunjangan dan Fasilitas	Tunjangan	19, 20, 21	22, 23, 24	6
		Fasilitas	25,26,27	28,29,30	6
Jumlah Butir Pertanyaan			17	13	30

d. Jenis Instrumen

Dalam penelitian ini, jenis instrumen yang digunakan adalah berupa angket. Angket yang digunakan untuk mendapat skor dari pemberian kompensasi menggunakan skala frekuensi verbal. Lalu jawaban dibuat dengan lima alternatif jawaban, yaitu: Selalu (S), Sering (SR), Kadang-kadang (KD), Jarang (J) dan Tidak Pernah (TP).

e. Pengujian Validitas Instrumen Penghitung Reliabilitas

1) Validitas

Valid dan reliabel dengan instrumen yang valid dan reliabel. Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti.³

Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Kesejajaran ini dapat diartikan dengan korelasi sehingga untuk mengetahui validitas item digunakan rumus korelasi *product moment* dengan angka kasar sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

X : Skor variabel X

Klasifikasi	Jumlah Item	Nomor Soal
Valid	27	1, 2, 3, 5, 6, 7, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 17, 18, 19 dan 20
Tidak Valid	3	4, 8 dan 15

Y : Skor variabel Y

r_{xy} : Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

N : Jumlah Sampel

Atau dapat juga menggunakan aplikasi yaitu SPSS.

Hasil perhitungan setiap butir tersebut akan dikonsultasikan dengan “r” tabel, dengan ketentuan jika “r” hitung lebih besar dari “r” tabel ($r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$) maka butir tersebut dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk menyaring data yang dibutuhkan.

³ Sugiyono, *op.cit.*, hlm. 168.

$$r_{11} = \left[\frac{n}{n-1} \right] \left[1 - \frac{\sum s_t^2}{s_t^2} \right]$$

2) Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mendapatkan instrumen yang hasilnya dapat dipercaya. Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik.⁴

Adapun rumus yang dipakai untuk mencari reliabilitas tes dalam penelitian ini menggunakan KR-30 dengan persamaan sebagai berikut:

Keterangan:

r_{11} : Reliabilitas tes secara keseluruhan

n : Banyak butir soal/item

$\sum s_t^2$	Cronbach's Alpha	N of Items	:
	0,725	27	Jumlah

varian skor item

s_t^2 : Varian skor total

Reliability Statistics

Dalam menguji reliabilitas instrumen penelitian ini, peneliti menggunakan aplikasi program windows SPSS. Dengan pengujian menggunakan kriteria 0,7 apabila nilai *cronbach alpha* lebih dari 0,7 maka dinyatakan *reliable* dan sebaliknya, apabila nilai *cronbach alpha* kurang dari 0,7 maka dinyatakan tidak *reliable*.

3. Instrumen Kepemimpinan Kepala Sekolah (X2)

⁴ *Ibid.*, hlm. 193.

a. Definisi Konseptual

Kepemimpinan kepala sekolah adalah suatu kemampuan untuk dapat mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang telah ditetapkan bersama. Seorang pemimpin harus mampu menciptakan visi masa depan dan dapat menginspirasi para anggota organisasi untuk mencapai visi dengan kinerja maksimal.

b. Definisi Operasional

Dalam mengukur seberapa berpengaruh kepemimpinan kepala sekolah, maka hal tersebut dapat diukur dengan beberapa indikator, yaitu:

- 1) Kharisma pemimpin.
- 2) Pengaruh Idealisme.
- 3) Kepedulian terhadap individu.
- 4) Rangsangan intelektual kepada guru.

c. Kisi-Kisi Instrumen

Penyusunan angket dalam penelitian ini yaitu berdasarkan pada kisi-kisi sebagai berikut:

Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Kepemimpinan Kepala Sekolah

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Item Soal		Jumlah
			Positif	Negatif	
Kepemimpinan Kepala Sekolah	Fungsi Inovator	1. Pemrakarsa pembaharuan (agent of change) dalam KBM	1,2,3		3
		2. Pembaharuan dalam pembinaan guru		4,5	2
		3. Pembaharuan dalam kegiatan ekstrakurikuler	6,7		2
		4. Menggali sumber daya bersama komite sekolah		8,9	2

Fungsi Motivator	1. Kerjasama kemitraan	10,11,12		2
	2. Keteladanan		13,14	3
	3. Demokratis dan transparan	15,16		2
	4. Penataan lingkungan kerja	17,18		2
	5. Suasana kerja yang kondusif		19,20	2
	6. Pemberian penghargaan	21,22,23	24	4
	7. Penerapan sangsi	25,26		2
Fungsi Supervisor	1. Menyusun program supervisi pengajaran	27		3
	2. Melaksanakan program supervisi pengajaran	28, 29		3
	3. Memanfaatkan hasil supervisi pengajaran	30		3
Jumlah Butir Pertanyaan		21	9	30

d. Jenis Instrumen

Dalam penelitian ini, adapun jenis instrumen yang digunakan adalah angket. Angket yang digunakan untuk mendapat skor dari kepemimpinan kepala sekolah menggunakan skala frekuensi verbal. Jawaban dibuat dengan lima alternatif jawaban, yaitu: Selalu (S), Sering (SR), Kadang-Kadang (KD), Jarang (J) dan Tidak Pernah (TP).

e. Pengujian Validitas dan Perhitungan Reliabilitas

1) Validitas

Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data sesungguhnya, terjadi pada objek yang diteliti.⁵ Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Kesejajaran ini dapat

⁵ *Ibid.*, hlm. 168.

diartikan dengan korelasi sehingga untuk mengetahui validitas item digunakan rumus korelasi *product moment* dengan angka kasar sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

X : Skor variabel X

Y : Skor variabel Y

r_{xy} : Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

N : Jumlah Sampel

Atau dapat juga menggunakan aplikasi yaitu SPSS.

Tabel Instrumen Kepemimpinan Kepala Sekolah

2) Reliabilitas

Klasifikasi	Jumlah Item	Nomor Soal
Valid	27	1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18 dan 19
Tidak Valid	3	3, 7 dan 20

Uji reliabilitas digunakan untuk mendapatkan instrumen yang hasilnya dapat dipercaya. Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya digunakan alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik.⁶

Adapun rumus yang dipakai adalah sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{n}{n-1} \right] \left[1 - \frac{\sum s_t^2}{s_t^2} \right]$$

⁶ *Ibid.*, hlm. 193.

Keterangan:

r_{11} : Reliabilitas tes secara keseluruhan

n : Banyak butir soal/item

$\sum s_t^2$: Jumlah varian skor item

s_t^2 : Varian skor total

Reliability Statistics

Dalam menguji reliabilitas instrumen penelitian ini, peneliti menggunakan bantuan program windows SPSS. Uji reliabilitas kepemimpinan kepala sekolah (X2) yaitu dengan menggunakan

Cronbach's Alpha	N of Items
0,725	27

cronbach.

E. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan sebuah fakta atau angka yang bisa dijadikan bahan untuk menyusun informasi yang merupakan hasil dari suatu pengolahan data yang digunakan untuk suatu keperluan.⁷ Pada dasarnya data dalam penelitian bisa dibagi menjadi dua bagian yaitu data kualitatif dan data kuantitatif. Data kualitatif adalah data yang tidak berbentuk bilangan, sedangkan data kuantitatif adalah data yang berbentuk bilangan. Data kuantitatif berdasarkan cara perolehannya masih dapat dibagi menjadi dua bagian yaitu data diskrit dan data kontinu. Data diskrit adalah data yang diperoleh dari hasil menghitung dan data ini juga bisa disebut dengan data nominal. Sedangkan data kontinu diperoleh dari hasil pengukuran dan data ini dapat dikelompokkan dalam data ordinal, interval dan rasio.⁸

Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik, terdapat dua macam cara yang digunakan untuk analisis data dalam penelitian

⁷ *Ibid.*, hlm. 118.

⁸ *Ibid.*, hlm. 94.

ini, yaitu statistik deskriptif dan statistik inferensial. Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud untuk membuat sebuah kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi. Penelitian yang menggunakan populasi (tanpa mengambil sampelnya) jelas akan menggunakan statistik deskriptif dalam analisisnya. Namun bila sebuah penelitian dilakukan pada sampel, maka analisa datanya menggunakan statistik deskriptif ataupun inferensial. Statistik deskriptif dapat digunakan bila peneliti hanya ingin mendeskripsikan sampelnya dan tidak ingin membuat kesimpulan yang berlaku untuk populasi dimana sampel diambil. Akan tetapi bila peneliti ingin membuat sebuah kesimpulan yang berlaku untuk sebuah populasi, maka teknik analisis yang dapat digunakan adalah statistik inferensial.⁹

Dalam penelitian ini kami menggunakan sampel dari populasi yang mana penelitian ini dapat menggunakan statistik deskriptif maupun statistik inferensial. Namun pada penelitian kali ini kami akan memilih untuk menggunakan statistik deskriptif. Dimana statistik deskriptif ini ada dua macam metode dasar di dalam statistik deskriptif, antara lain *numerik* dan *grafis*.

Dari uraian di atas mengenai jenis data tersebut maka data dalam penelitian ini bisa disebut juga dengan data kuantitatif yang berbentuk data skala interval, pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala interval yang dimaksudkan untuk mengklasifikasikan variabel yang akan diukur agar tidak terjadi kesalahan dalam analisis data dan langkah penelitian selanjutnya. Skala interval adalah sebuah skala yang menunjukkan jarak antara satu data dengan data yang lainserta memiliki nilai atau bobot yang sama.¹⁰

Adapun data interval tersebut dapat dikategorikan dalam bentuk lima tingkatan dengan menggunakan skala pengukuran *likert*, yaitu:

⁹ *Ibid.*, hlm. 208.

¹⁰ Riduwan Warsiman, *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian Kuantitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2008), hlm. 49.

Keterangan	Nilai Positif	Nilai Negatif
Selalu	5	1
Sering	4	2
Kadang - Kadang	3	3
Jarang	2	4
Tidak Pernah	1	5

Berdasarkan pembagiannya terdapat dua jenis data yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh peneliti yang berasal dari responden yaitu guru, melalui proses penelitian yang menggunakan angket atau koesioner. Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti melalui dokumen, catatan, sarana dan prasarana pendukung.

Untuk keperluan analisis data yang dibutuhkan, maka peneliti telah mengumpulkan sejumlah data primer yang langsung didapatkan dari responden melalui angket yang disebarkan kepada responden menggunakan skala *likert*, data dalam penelitian ini juga berasal dari dokumen-dokumen, literatur-literatur yang mengupas tentang pengaruh pemberian kompensasi dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap peningkatan kinerja guru.

Penelitian ini menggunakan koesioner sebagai alat pengumpulan data sehingga responden menjadi sumber data dalam penelitian ini. Responden yang dimaksudkan adalah para guru di Pondok Pesantren Tahfidz Imam Syathiby Bogor dengan jumlah 35 responden dari total populasi yang berjumlah 50 guru dan dipilih responden menggunakan teknik *non-probability sampling*.

F. Hipotesis Statistika

Adapun hipotesis statistik yang peneliti lakukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. $H_{a1} : \beta \geq 0$

Ada pengaruh pemberian kompensasi terhadap peningkatan kinerja guru di Pondok Pesantren Tahfidz Imam Syathiby Bogor.

Ho1 : $\beta \geq 0$

Tidak ada pengaruh pemberian kompensasi terhadap peningkatan kinerja guru di Pondok Pesantren Tahfidz Imam Syathiby Bogor.

2. **Ha2 : $\beta \geq 0$**

Ada pengaruh peran kepemimpinan sekolah terhadap peningkatan kinerja guru di Pondok Pesantren Tahfidz Imam Syathiby Bogor.

Ho2 : $\beta \geq 0$

Tidak ada pengaruh peran kepemimpinan kepala sekolah terhadap peningkatan kinerja guru di Pondok Pesantren Tahfidz Imam Syathiby Bogor.

3. **Ha3 : $\beta \geq 0$**

Ada pengaruh pemberian kompensasi dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap peningkatan kinerja guru di Pondok Pesantren Tahfidz Imam Syathiby Bogor.

Ho3 : $\beta \geq 0$

Tidak ada pengaruh pemberian kompensasi dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap peningkatan kinerja guru di Pondok Pesantren Tahfidz Imam Syathiby Bogor.

Universitas 
Darunnajah

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Pondok Pesantren Tahfidz Imam Asy-Syathiby Bogor

1. Sejarah Pondok Pesantren Tahfidz Imam Asy-Syathiby

Pondok Pesantren Tahfidz Imam Asy-Syathiby didirikan secara resmi pada tanggal 5 Maret 2014. Namun sebelum Pondok Pesantren ini ada, ia berawal dari adanya halaqoh-halaqoh di masjid Al-Barkah yang kemudian mendapatkan perhatian dari masyarakat sekitar, sehingga halaqoh semakin banyak dan pada akhirnya anak-anak yang mengikuti halaqoh-halaqoh ini ditempatkan di rumah-rumah binaan yang terdapat musyrif dan musyrifah di dalamnya. Seiring berjalannya waktu, maka semakin banyaklah anak-anak yang tinggal di rumah-rumah binaan tersebut, sehingga ini menimbulkan kepedulian oleh para donatur/*muhsinin* yang pada akhirnya dibuatkanlah bangunan yang berisi asrama, ruang kelas dan aula untuk tempat halaqoh. Sehingga berpindahlah halaqoh-halaqoh dari masjid Al-Barkah ke gedung yang telah dibangun oleh para donatur/*muhsinin* tersebut.

Pondok Pesantren Tahfidz Imam Asy-Syathiby berupaya mendidik kaum muslimin sejak dini untuk dapat menjadi para penghafal al-qur'an dan menanamkan hafalan al-qur'an di dalam dada mereka, karena ini merupakan ciri khas orang-orang yang berilmu. Serta untuk membantu kaum muslimin dalam memahami dan mengamalkan al-qur'an maka dibutuhkan ilmu *diniyyah* dan ilmu bahasa Arab, sehingga mereka dapat memahami dan mengamalkan ajaran para *salafusholih*.

2. Visi Pondok Pesantren Tahfidz Imam Asy-Syathiby.

Menjadi lembaga tahfidz yang berkualitas dengan layanan yang *excellent* sehingga mampu mencetak kader-kader penghafal al-qur'an yang mutqin serta mampu mengamalkan apa yang mereka hafal, berpegang teguh pada manhaj *salafusholih* dan memiliki adab serta akhlak yang mulia.²⁵

²⁵ <https://syathiby.id/about/sejarahberdirinyapesantren>

3. Misi Pondok Pesantren Tahfidz Asy-Syathiby
 - a. Menyelenggarakan sistem layanan hafalan Al-Qur'an yang komprehensif dan terpadu, serta mampu menyiapkan lulusannya untuk dapat menjadi generasi muslim yang sesuai dengan manhaj salafusshalih.
 - b. Membentuk generasi muda islam yang mencintai Al-Qur'an dan menjadikan Al-Qur'an sebagai bagian dari hidupnya yang tak terpisahkan.
 - c. Menjadikan Al-Qur'an bacaan yang ringan dalam kehidupan sehari-hari.
 - d. Mencetak para pengajar Al-Qur'an yang kompeten.
 - e. Mencetak kader-kader imam shalat dan pemimpin qur'ani.
4. Standar Kompetensi Kelulusan

Setelah para santri mengikuti proses kegiatan pembelajaran dengan benar, maka diharapkan santri memiliki kompetensi sebagai berikut:

 - a. Mengenal nilai-nilai Islam serta mampu untuk dapat mempraktikannya dalam kehidupan sehari-hari.
 - b. Memiliki hafalan Al-Qur'an 30 Juz secara mutqin.
 - c. Memiliki kemampuan dasar dalam ilmu tajwid.
 - d. Memiliki kemampuan dasar dalam metode Syathibiyah.
 - e. Memiliki kemampuan dalam berbahasa Arab baik lisan maupun tulisan.
 - f. Memiliki kemampuan dalam membaca kitab berbahasa Arab tanpa harakat.
 - g. Memiliki hafalan matan-matan ilmiah.
 - h. Memiliki aqidah dan manhaj para salafusshalih serta memiliki akhlak yang mulia.
5. Program-Program Unggulan di Pondok Pesantren Tahfidz Imam Syathiby
 - a. Kurikulum Tahfidz
 - 1) Hafal Al-Qur'an 30 Juz untuk tingkat satuan pendidikan SMP.
 - 2) Hafalan Al-Qur'an akan dimutqinkan pada tingkat satuan pendidikan SMA.

- b. Kurikulum Diniyyah
 - 1) Bahasa Arab
 - 2) Kitab-Kitab Klasik Berbahasa Arab
 - 3) Hafalan Matan-Matan Ilmiah

- c. Kurikulum Umum

Kurikulum umum ini adalah kurikulum untuk menunjang para santri agar bisa mendapatkan ijazah dalam bentuk bimbingan belajar pada paket B dan paket C.

- d. Ekstrakurikuler

- 1) Bahasa dalam bentuk *Muhadatsah* dan *Public Speaking*.
- 2) Olahraga seperti: Bela Diri, Basket, Futsal dan lain-lain.
- 3) Keterampilan seperti: Komputer, Tata Boga, Tata Busana dan lain-lain.

6. Fasilitas

- a. Gedung asrama ikhwan 3 lantai.
- b. Gedung asrama akhwat 4 lantai.
- c. Gedung kelas Diniyyah 3 lantai.
- d. Semua ruangan belajar dan asrama full AC.
- e. Keamanan area dengan smart CCTV.
- f. Perpustakaan.
- g. Lapangan Olahraga.
- h. Kantin dan Syathiby Mart.
- i. Klinik Kesehatan.
- j. Dapur dan Ruang Makan.
- k. Lab Komputer.

7. Struktur Organisasi

- a. Pengasuh/Pimpinan Pesantren:
- b. Wakil Pengasuh
- c. Sekretaris
- d. Bendahara
- e. Kepala Sekolah

- f. Koordinator Kurikulum
 - g. Koordinator Kesantrian
 - h. Koordinator Hafalan
 - i. Koordinator Humas
8. Kebijakan Kompensasi Pondok Pesantren Tahfidz
- a. Tujuan Kebijakan Kebijakan kompensasi ini bertujuan untuk memberikan struktur gaji yang adil dan kompetitif bagi semua staf dan pengajar, serta memastikan bahwa sistem kompensasi mendukung tujuan dan misi pesantren.
 - b. Pihak yang Terlibat
 - 1) Ketua Yayasan: Memiliki wewenang akhir dalam pengesahan kebijakan kompensasi dan persetujuan anggaran.
 - 2) Kepala Sekolah: Bertanggung jawab dalam pengelolaan harian dan implementasi kebijakan kompensasi untuk pengajar dan staf.
 - c. Komunikasi

Kepala Sekolah bertanggung jawab untuk menyampaikan informasi terkait perubahan atau penyesuaian kompensasi kepada pengajar dan staf.

Kebijakan ini bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil dan memotivasi, dengan memastikan bahwa kompensasi dikelola secara transparan dan sesuai dengan anggaran serta standar yang berlaku.²⁶

B. Deskripsi Data

²⁶ Hasil wawancara dengan ketua Yayasan Pondok Pesantren Tahfidz Imam Syathiby Bogor, Al-Ustadz Muadz Mukhdasin, M.Pd.

Pada penelitian ini, data diperoleh dari angket yang telah disebarakan kepada 35 responden. Untuk variable X_1 yaitu Kompensasi dengan jumlah pernyataan sebanyak 27 item, variabel X_2 yaitu Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan jumlah pernyataan sebanyak 27 item dan untuk variable Y yaitu Kinerja Guru dengan jumlah pernyataan sebanyak 24 item. Maka data yang telah dikumpulkan akan disajikan oleh peneliti dengan menggunakan perhitungan persentase dengan rumus berikut.

$$Presentase = \frac{\text{total skor yang diperoleh ole tiap item} \times 100}{\text{Skor Ideal (Skor Maksimal)}}$$

Total skor yang diperoleh tiap item didapatkan dengan skor ideal untuk setiap item pernyataan dalam angket adalah 175 skor ideal yang didapatkan dari perkalian antara skor tertinggi dari pilihan jawaban dengan jumlah sampel atau responden. Sebelum menganalisis data masing-masing variable, berikut peneliti akan sajikan data rekapitulasi total skor tiap item pernyataan dari kedua variable penelitian.

1. Analisis Data Kinerja Guru (Y)

Dari angket yang telah diberikan kepada 35 responden dengan 24 item pernyataan tentang Kinerja Guru, berikut hasil analisis data dari setiap item pernyataan dalam angket.

Pengujian dengan statistik deskriptif akan memberikan gambaran atau deskripsi data yang dilihat melalui minimum, maksimum, rata – rata dan standar deviasi dari variabel – variabel yang diteliti.

2. Analisis Data Responden Kinerja Guru (Y)

Hasil dari pengujian statistik deskriptif dari variable Kinerja Guru (Y) disajikan dalam tabel 4.3 berikut

Tabel 4.1

Hasil Uji Statistik Deskriptif Variabel Y

Descriptive Statistics							
	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
Kinerja Guru	35	44	65	109	85.86	12.521	156.773
Valid N (listwise)	35						

Berdasarkan tabel 4.3 didapatkan informasi, Peningkatan Kinerja Guru memiliki nilai minimum 65 dan maksimum 109 dengan rata – rata 85,86 dan standar deviasi 12.521.

3. Analisis Data Kompensasi (X_1)

Dari angket yang telah diberikan kepada 35 responden dengan 27 item pernyataan tentang Kompensasi, berikut hasil analisis data dari setiap item pernyataan dalam angket.

Pengujian dengan statistik deskriptif akan memberikan gambaran atau deskripsi data yang dilihat melalui minimum, maksimum, rata – rata dan standar deviasi dari variable – variable yang diteliti.

4. Analisis Data Responden Pemberian Kompensasi (X_1)

Hasil dari pengujian statistik deskriptif dari variable Pemberian Kompensasi (X_1) disajikan dalam tabel 4.6 berikut

Tabel 4.2

Hasil Uji Deskriptif Variabel X_1

Descriptive Statistics							
	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
Kompensasi	35	56	63	119	84.14	15.854	251.361
Valid N (listwise)	35						

Berdasarkan tabel 4.6 didapatkan informasi, Pemberian Kompensasi memiliki nilai minimum 63 dan maksimum 119 dengan rata – rata 84,14 dan standar deviasi 15.854.

5. Analisis Data Kepemimpinan Sekolah

Dari angket yang telah diberikan kepada 35 responden dengan 27 item pernyataan tentang Kepemimpinan Sekolah, berikut hasil analisis data dari setiap item pernyataan dalam angket.

Pengujian dengan statistik deskriptif akan memberikan gambaran atau deskripsi data yang dilihat melalui minimum, maksimum, rata – rata dan standar deviasi dari variabel – variabel yang diteliti.

6. Analisis Data Responden Kepemimpinan Kepala Sekolah (X₂)

Hasil dari pengujian statistik deskriptif dari variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X₂) disajikan dalam tabel 4.9 berikut.

Tabel 4.3
Hasil Uji Statistik Deskriptif Variabel X₂

Descriptive Statistics							
	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
Kepemimpinan Sekolah	35	66	49	115	87.34	15.291	233.820
Valid N (listwise)	35						

Berdasarkan tabel 4.9 didapatkan informasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah memiliki nilai minimum 49 dan maksimum 115 dengan rata – rata 87,34 dan standar deviasi 15.291.

C. Pengujian Persyaratan Analisis Data

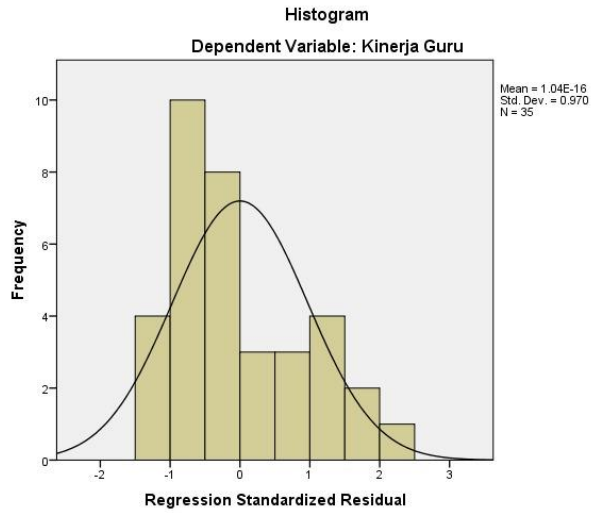
1. Uji Normalitas (X₁), (X₂) dan (Y)

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Apabila variabel tidak berdistribusi secara normal maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan.

Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan One Sample Kolmogorow Smirnov yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikan diatas 0,05 maka data terdistribusi normal. Sedangkan jika hasil One Sample Kolmogorov Smirnov menunjukkan nilai signifikan dibawah 0,05 maka data tidak terdistribusi normal.

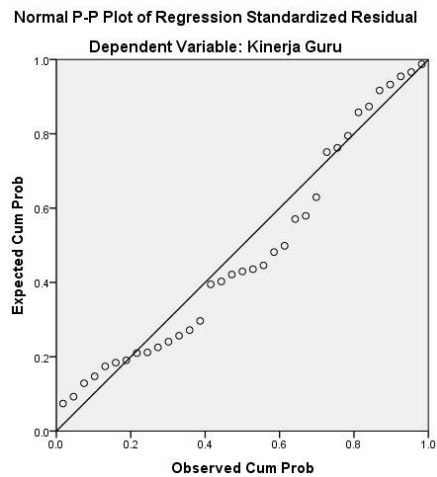
a. Uji Normalitas Kinerja Guru (Y)

Gambar 4.1
Grafik Histogram
Kinerja Guru



Berdasarkan hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa grafik berbentuk lonceng. Hal ini berarti bahwa persamaan regresi dalam grafik histogram tersebut sudah berdistribusi normal.

Gambar 4.2
Grafik Normal Probability Plot
Dependent Variabel: Kinerja Guru



Berdasarkan hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa titik titik berada tidak jauh dari garis diagonal. Hal ini berarti bahwa persamaan regresi dalam grafik *P-P plot* tersebut sudah berdistribusi normal.

Tabel 4.4

Hasil Uji Kolmogrov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

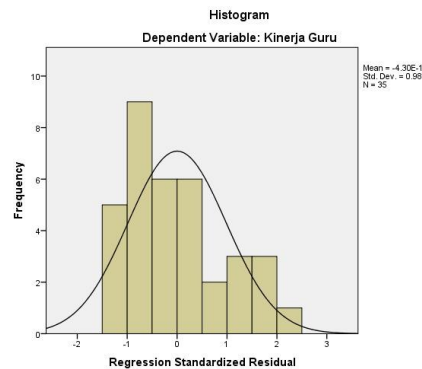
		Kompensasi	Kepemimpinan Kepala Sekolah	Kinerja Guru
N		35	35	35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	84.14	87.34	85.86
	Std. Deviation	15.854	15.291	12.521
Most Extreme Differences	Absolute	.125	.082	.093
	Positive	.125	.060	.093
	Negative	-.099	-.082	-.087
Test Statistic		.125	.082	.093
Asymp. Sig. (2-tailed)		.182 ^c	.200 ^{e,d}	.200 ^{e,d}

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

Berdasarkan hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa pada table Test of Normality Kolmogrov – Smirnov^a test pada bagian sig $0,2 > 0,05$ yang berarti data berdistribusi normal.

a. Uji Normalitas Kompensasi (X₁)

Gambar 4.3
Grafik Histogram
Kompensasi

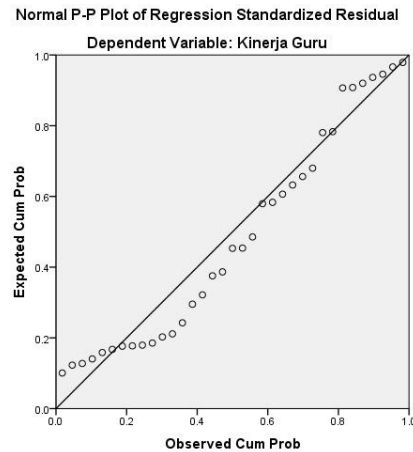


Berdasarkan hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa grafik berbentuk lonceng. Hal ini berarti bahwa persamaan regresi dalam grafik histogram tersebut sudah berdistribusi normal.

Gambar 4.4

Grafik Normal Probability Plot

Dependent Variabel : Kompensasi



Berdasarkan hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa titik titik berada tidak jauh dari garis diagonal. Hal ini berarti bahwa persamaan regresi dalam grafik *P-P plot* tersebut sudah berdistribusi normal.

Tabel 4.5

Hasil Uji Kolmogrov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

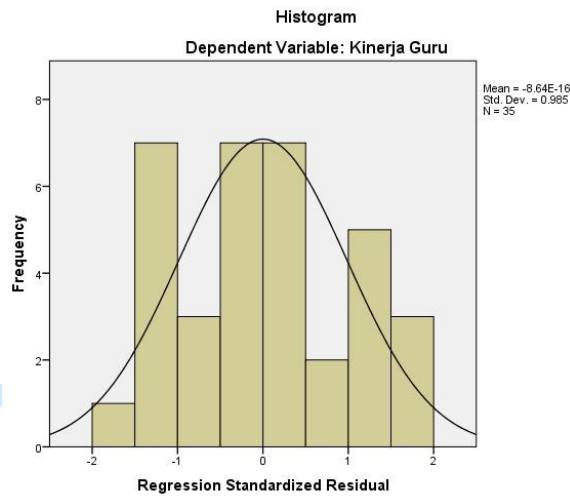
		Kompensasi	Kinerja Guru
N		35	35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	84.14	85.86
	Std. Deviation	15.854	12.521
Most Extreme Differences	Absolute	.125	.093
	Positive	.125	.093
	Negative	-.099	-.087
Test Statistic		.125	.093
Asymp. Sig. (2-tailed)		.182 ^c	.200 ^{e,d}

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

Berdasarkan hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa pada table Test of Normality Kolmogrov – Smirnov^a test pada bagian sig 0,182 > 0,05 yang berarti data berdistribusi normal.

b. Uji Normalitas Kepemimpinan Kepala Sekolah (X₂)

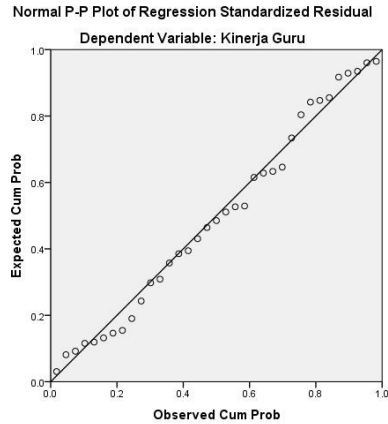
Gambar 4.5
Grafik Histogram
Kepemimpinan Kepala Sekolah



Berdasarkan hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa grafik berbentuk lonceng. Hal ini berarti bahwa persamaan regresi dalam grafik histogram tersebut sudah berdistribusi normal.

Gambar 4.6

Grafik Normal Probability Plot
Dependent Variabel : Kepemimpinan Kepala Sekolah



Berdasarkan hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa titik titik berada tidak jauh dari garis diagonal. Hal ini berarti bahwa persamaan regresi dalam grafik *P-P plot* tersebut sudah berdistribusi normal.

Tabel 4.6
Hasil Uji Kolmogrov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kepemimpinan Kepala Sekolah	Kinerja Guru
N		35	35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	87.34	85.86
	Std. Deviation	15.291	12.521
Most Extreme Differences	Absolute	.082	.093
	Positive	.060	.093
	Negative	-.082	-.087
Test Statistic		.082	.093
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Berdasarkan hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa pada table Test of Normality Kolmogrov – Smirnov^a test pada bagian sig 0,2 > 0,05 yang berarti data berdistribusi normal.

2. Uji Linearitas

a. Pengaruh Kompensasi (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y)

Tabel 4.7

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Kompensasi	Between Groups	(Combined)	4140.452	22	188.202	1.898	.126
		Linearity	415.007	1	415.007	4.186	.063
		Deviation from Linearity	3725.446	21	177.402	1.789	.150
	Within Groups		1189.833	12	99.153		
Total			5330.286	34			

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas variabel Kompensasi (X_1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y). Hal ini terlihat dari nilai *Sig. deviation from linearity* $0,150 > 0,05$. Maka terdapat Hubungan yang linear antara variabel Kompensasi (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y).

b. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y)

Tabel 4.8

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Kepemimpinan Kepala Sekolah	Between Groups	(Combined)	4163.119	26	160.120	1.097	.477
		Linearity	406.971	1	406.971	2.789	.133
		Deviation from Linearity	3756.148	25	150.246	1.030	.520
	Within Groups		1167.167	8	145.896		
Total			5330.286	34			

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y). Hal ini terlihat dari nilai *Sig. deviation from linearity* $0,52 > 0,05$. Maka terdapat Hubungan yang linear antara variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y).

c. Pengaruh Kompensasi (X_1) dan Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y)

Tabel 4.9

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Kompensasi	Between Groups	(Combined)	4140.452	22	188.202	1.898	.126
		Linearity	415.007	1	415.007	4.186	.063
		Deviation from Linearity	3725.446	21	177.402	1.789	.150
	Within Groups		1189.833	12	99.153		
	Total		5330.286	34			

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas bahwa uji linieritas (X_1) memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap (Y) dan uji linieritas (X_2) memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap (Y). Hal ini terlihat dari nilai *Sig. deviation from linearity* $0,15 > 0,05$. Maka terdapat Hubungan yang linear antara variabel Kompensasi (X_1) dan Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y).

3. Uji Korelasi

Untuk mengetahui pengaruh antara variabel Kompensasi, kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru serta untuk mengetahui besarnya pengaruh yang akan terjadi, maka peneliti menguji dengan menggunakan rumus korelasi *product moment*, untuk output hasil perhitungan uji korelasi dengan bantuan SPSS.

Berdasarkan *Tabel correlations* di atas, dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh antara variabel Pemberian Kompensasi (X_1) dengan Peningkatan Kinerja Guru (Y) sebesar 0,546 Sedangkan variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_2) dengan variabel Peningkatan Kinerja Guru (Y) terdapat pengaruh sebesar 0,628 Berdasarkan tabel koefisien korelasi dengan rentang nilai 0,40 -0,599 Dan 0,60 – 0,799 Yang artinya antara X_1 , X_2 dan Y terdapat hubungan yang kuat.

a. Uji Korelasi X_1 dengan Y

Tabel 4.10
Korelasi X1 dengan Y

		Kompensasi	Kinerja Guru
Kompensasi	Pearson Correlation	1	.415
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	35	35
Kinerja Guru	Pearson Correlation	.415	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	35	35

Berdasarkan *Tabel (corelations* di atas, dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh antara variabel Pemberian Kompensasi (X_1) dengan Peningkatan Kinerja Guru (Y) dengan metode dua sisi (sig. [2-tailed]) dari output nilai sig. sebesar 0,000. dibandingkan dengan probabilitas 0,05, ternyata $[0,000 < 0,05]$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan. Terbukti bahwa Kompensasi terdapat pengaruh positif Kinerja Guru.

b. Uji Korelasi X_2 dengan Y

Tabel 4.11

		Kepemimpinan Kepala Sekolah	Kinerja Guru
Kepemimpinan Kepala Sekolah	Pearson Correlation	1	.476
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	35	35
Kinerja Guru	Pearson Correlation	.476	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	35	35

Berdasarkan *Tabel corelations* di atas, dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh antara variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_2) dengan Kinerja Guru (Y) dengan metode dua sisi (sig. [2-tailed]) dari output nilai sig. sebesar 0,000 dibandingkan dengan probabilitas 0,05, ternyata $[0,000 < 0,05]$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan. Terbukti bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah terdapat pengaruh positif Kinerja Guru.

4. Uji Koefisien Determinasi

Setelah mengetahui adanya Hubungan antara variabel independent dan variabel dependen, selanjutnya mengetahui seberapa besar sumbangan variabel independent yakni Kompensasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru.

a. Uji Koefisien Determinasi Kompensasi (X₁) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Untuk output hasil perhitungan uji koefisien determinasi dengan bantuan SPSS dapat dilihat pada tabel 4.17.

Tabel 4.12

Hasil Uji Koefisien Determinasi (X₁)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.558 ^a	.315	.308	8.974

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Untuk mencari koefisien determinasi variabel Pemberian Kompensasi (X₁) Terhadap Peningkatan Kinerja Guru (Y) menggunakan Adjusted R Square dengan rumus berikutnya:

$$\begin{aligned}
 KD &= R^2 \times 100\% \\
 &= 0,308^2 \times 100 \\
 &= 30,8\%
 \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan koefisien didapatkan sebesar 30,8% hal ini menunjukkan bahwa tingkat kinerja guru ditentukan oleh kompensasi dan 69,2% ditentukan oleh yang lain.

b. Uji Koefisien Determinasi Kepemimpinan Kepala Sekolah (X₂) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Untuk output hasil perhitungan uji koefisien determinasi dengan bantuan SPSS dapat dilihat pada tabel 4.13.

Tabel 4.13

Hasil Uji Koefisien Determinasi (X₂)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.616 ^a	.378	.366	8.214

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kepala Sekolah

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Untuk mencari koefisien determinasi variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (*Self Development*) (X_2) Terhadap Peningkatan Kinerja Guru (Y) menggunakan Adjusted R Square dengan rumus berikutnya:

$$\begin{aligned}
 KD &= R^2 \times 100\% \\
 &= 0,366^2 \times 100\% \\
 &= 36,6\%
 \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan koefisien didapatkan sebesar 36,6% hal ini menunjukkan bahwa tingkat Kinerja Guru ditentukan oleh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan 63,4% ditentukan oleh yang lain.

c. Uji Koefisien Determinasi Kompensasi (X_1) dan Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_2) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Untuk output hasil perhitungan uji koefisien determinasi dengan bantuan SPSS dapat dilihat pada tabel 4.14.

Tabel 4.14

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.680 ^a	.455	.462	7.836

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

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Untuk mencari koefisien determinasi variabel Kompensasi (X_1) Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_2) Terhadap Kinerja Guru (Y) menggunakan Adjusted R Square dengan rumus berikutnya:

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

$$= 0,462^2 \times 100\%$$

$$= 46,2 \%$$

Dari hasil perhitungan koefisien didapatkan sebesar 46,2% hal ini menunjukkan bahwa Peningkatan Kinerja Guru ditentukan oleh Kompensasi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah serta 53,8% ditentukan oleh faktor lain.

5. Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial yaitu uji statistika secara individu untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk output hasil perhitungan uji t dengan bantuan SPSS dapat dinilai pada tabel 4.21.

Tabel 4.15
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1						
	(Constant)	84.588	15.724			
	Kompensasi	.227	.128	.288	3.473	.000
	Kepemimpinan Kepala Sekolah	.233	.133	.285	4.757	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan *tabel coefficients* di atas pada variabel Kompensasi dapat diperoleh $t_{hitung} = 3,473$ Dengan tingkat signifikan ($\alpha = 0,05$) untuk uji dua pihak df atau dk (derajat kebebasan) = jumlah data - 2 atau $35 - 2 = 33$. Sehingga $t_{tabel} = 3,338$. Ternyata nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,473 > 3,338$ Maka H_a diterima dan H_o ditolak, artinya signifikan. Jadi Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Guru.

Berdasarkan *tabel coefficients* di atas pada variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah dapat diperoleh $t_{hitung} = 4.757$ Dengan tingkat signifikan ($\alpha = 0,05$) untuk uji dua pihak df atau dk (derajat kebebasan) = jumlah data - 2 atau $35 - 2 = 33$. Sehingga $t_{tabel} = 3,338$. Ternyata nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4.757 > 3,338$ Maka H_a diterima dan H_o ditolak, artinya signifikan. Jadi Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh terhadap Kinerja Guru.

6. Uji Regresi Linier Ganda

Untuk mengetahui bagaimana pola variabel dependen diprediksikan melalui variabel independen, maka perlu dicari persamaan regresinya. Rumus persamaan regresi linear sebagai berikut:

$$Y = a + b X$$

Untuk output hasil perhitungan uji regresi linear ganda dengan bantuan SPSS dapat dilihat pada tabel 4.21.

Tabel 4.16
Hasil Uji Regresi Ganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	84.588	15.724		5.380	.085
	Kompensasi	.227	.128	.288	3.473	.000
	Kepemimpinan Kepala Sekolah	.233	.133	.285	4.757	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

- a. Variabel Kompensasi (X_1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Hal ini terlihat dari signifikan Kompensasi $0,000 < 0,05$

Dan berdasarkan *tabel coefficients* di atas, dapat diketahui bahwa pada bagian Kompensasi terhadap nilai konstanta (a) = 84,588 dan β 0,227 serta harga $t_{hitung} = 3,473$ dan tingkat signifikansi 0,05. Dari tabel di atas diperoleh persamaan perhitungan adalah $\hat{Y} = 84,588 + 0,227 X_1$.

Koefisien regresi sebesar 84,588 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 skor Kompensasi akan meningkatkan Kinerja Guru. Dan sebaliknya, jika Kompensasi menurun satu skor (-1), maka Kinerja Guru diprediksi akan menurun atau rendah sebesar 0,393 jadi tanda + menyatakan pengaruh searah. Kenaikan atau penurunan kualitas Kompensasi (X_1) akan mengakibatkan kenaikan atau penurunan terhadap Kinerja Guru (Y).

- b. Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Hal ini terlihat dari Kepemimpinan Kepala Sekolah $0,000 < 0,05$.

Sedangkan hasil uji *coefficients* di atas, pada bagian Kepemimpinan Kepala Sekolah, dapat diketahui nilai konstanta (α) = 84,588 dan β = 0,233 dan serta harga $t_{hitung} = 4,757$ dan tingkat signifikansi = 0,05. Dari tabel diperoleh persamaan perhitungannya adalah $\hat{Y} = 84,588 + 0,233 X_2$.

- c. Berdasarkan tabel *coefficients* diatas menunjukkan bahwa model persamaan regresi berganda untuk memperkirakan Kinerja Guru yang dipengaruhi oleh Kompensasi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah adalah $\hat{Y} = 13,548 + 0,393 X_1 + 0,489 X_2$.

Tabel 4.17

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	847.293	2	423.646	13.024	.063 ^b
	Residual	4482.993	32	140.094		
	Total	5330.286	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

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

Berdasarkan tabel anova di atas, nilai probabilitas (sig) = 0,063 dengan taraf nyata $\alpha = 0,05$. Jika probabilitas (sig) $< \alpha$, maka H_0 ditolak. Nilai F hitung = 13.024 $>$ F tabel = 3,28 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel partisipasi atau dengan kata lain ada pengaruh Kinerja Guru yang dipengaruhi Kompensasi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah.

D. Pengujian Hipotesis

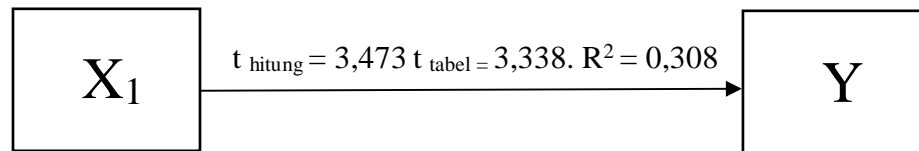
Berdasarkan analisis di atas, dapat diketahui bahwa:

1. Untuk mengetahui pengaruh X_1 terhadap Y dilakukan uji regresi sederhana hasil perhitungan diperoleh persamaan $\hat{Y} = 84,588 + 0,227 X_1$. Persamaan

berikut diketahui $\beta > 0$, yang berarti tolak H_0 dan terima H_1 berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara X_1 terhadap Y .

Hasil koefisien uji parsial (t) $t_{hitung} = 3,473 > t_{tabel} = 3,388$ hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$ berarti sangat signifikan. Hasil koefisien determinasi dari $R^2 = 0,308$ mengandung makna bahwa 30,8% Kinerja Guru dipengaruhi oleh Kompensasi dan 60,2 % dipengaruhi oleh faktor lain.

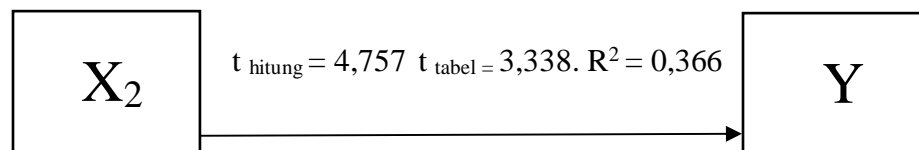
Gambar 4.7
Garis Linearitas X_1 dan Y



2. Untuk Mengetahui pengaruh X_2 terhadap Y dilakukan uji regresi sederhana hasil perhitungan diperoleh persamaan $\hat{Y} = 84,588 + 0,233X_2$. Persamaan berikut diketahui $\beta > 0$, yang berarti ditolak H_0 dan diterima H_a berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara X terhadap Y .

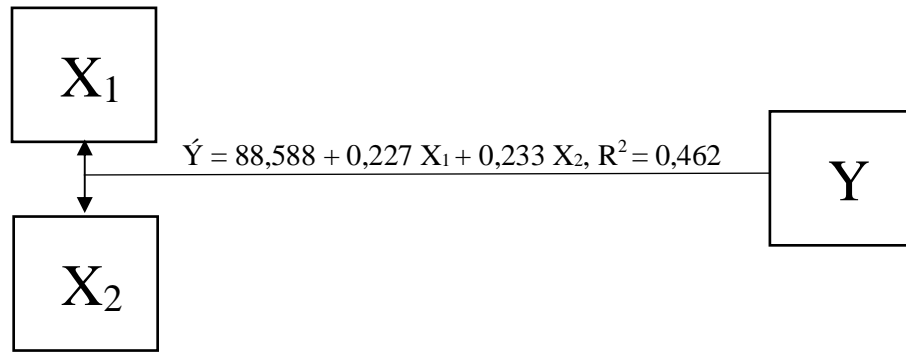
Hasil koefisien uji parsial (t) $t_{hitung} = 4,757 > t_{tabel} = 3,338$ hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$ berarti sangat signifikan. Nilai koefisien determinasi dari $R^2 = 0,366$ mengandung makna bahwa 36,6% Kinerja Guru dipengaruhi oleh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan 63,4% dipengaruhi oleh faktor lain

Gambar 4.8
Garis Linieritas X_2 dan Y



3. Model persamaan regresi berganda untuk memperkirakan Kinerja Guru dipengaruhi oleh Kompensasi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah adalah $\hat{Y} = 84,588 + 0,227 X_1 + 0,233X_2$, $R^2 = 0,462$.

Gambar 4.9
Garis Linieritas X_1 dan X_2 dengan Y



E. Pembahasan Hasil Penelitian

Kebijakan pemberian kompensasi yang diatur oleh ketua yayasan yang kemudian dilaksanakan oleh kepala sekolah ini bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil dan memotivasi, dengan memastikan bahwa kompensasi dikelola secara transparan dan sesuai dengan anggaran serta standar yang berlaku. Serta bertujuan untuk memberikan struktur gaji yang adil dan kompetitif bagi semua staf dan pengajar.

Dimana Ketua Yayasan memiliki kewenangan akhir dalam pengesahan kebijakan kompensasi dan persetujuan anggaran. Adapun Kepala Sekolah bertanggung jawab dalam pengelolaan harian dan implementasi kebijakan kompensasi untuk pengajar dan staf.

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa:

1. Adanya pengaruh Kompensasi (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y). berdasarkan hasil normalitas perhitungan Kolmogorov – Smirnov yang terdapat pada lampiran jika signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima, jika signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak. Data Pemberian Kompensasi nilai signifikansi $> 0,05$ ($0,18 > 0,05$). Maka H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa data Kompensasi berdistribusi normal.

Berdasarkan hasil pengujian linearitas tabel *coefficients* di atas, konstanta dan koefisien persamaan regresi liner diperoleh nilai konstanta $\hat{Y} = 84,588 + 0,277 X_1$ dari hasil analisis diperoleh $t_{hitung} = 3,473$ dan nilai Sig. $= 0,000 < 0,05$. Maka dengan ini Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru di Pondok Pesantren Tahfidz Imam Syathiby Bogor.

Hasil pengujian Korelasi dengan menggunakan korelasi *product moment*, dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh antara variabel Kompensasi (X_1) dengan Kinerja Guru (Y) dengan metode dua sisi (sig. [2-tailed]) dari output nilai sig. sebesar 0,000. dibandingkan dengan probabilitas 0,05, ternyata $[0,000 < 0,05]$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan. Terbukti bahwa Kompensasi terdapat pengaruh positif terhadap Peningkatan Kinerja Guru.

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi variabel Kompensasi (X_1) Terhadap Kinerja Guru (Y) menggunakan Adjusted R Square dan hasil perhitungan koefisien didapatkan sebesar 30,8% hal ini menunjukkan bahwa tingkat kinerja guru ditentukan oleh kompensasi dan 69,2% ditentukan oleh faktor lain.

2. Adanya Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah [X_2] terhadap Kinerja Guru (Y). berdasarkan hasil normalitas perhitungan Kolmogorov – Smirnov yang terdapat pada lampiran jika signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima, jika signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak. Data Kepemimpinan Kepala Sekolah [X_2] nilai signifikansi $> 0,05$ ($0,2 > 0,05$). Maka H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa data Kepemimpinan Kepala Sekolah [X_2] berdistribusi normal.

Berdasarkan hasil pengujian linearitas tabel *coefficients* di atas, konstanta dan koefisien persamaan regresi liner diperoleh nilai konstanta $\hat{Y} = 84,588 + 0,233 X_2$ dari hasil analisis dapat diperoleh $t_{hitung} = 4,757$ dan nilai Sig. = $0,000 < 0,05$. Maka dengan ini Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru di Pondok Pesantren Tahfidz Imam Syathiby Bogor.

Hasil pengujian Korelasi dengan menggunakan korelasi *product moment*, dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh antara variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_2) dengan Kinerja Guru (Y) dengan metode dua sisi (sig. [2-tailed]) dari output nilai sig. sebesar 0,000. dibandingkan dengan probabilitas 0,05, ternyata $[0,000 < 0,05]$, maka H_0

ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan. Terbukti bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah terdapat pengaruh positif Kinerja Guru.

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_2) Terhadap Kinerja Guru (Y) menggunakan Adjusted R Square dan hasil perhitungan koefisien didapatkan sebesar 36,6% hal ini menunjukkan bahwa tingkat Kinerja Guru ditentukan oleh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan 63,4% ditentukan oleh faktor lain.

3. Adanya Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah [X_2] terhadap Kinerja Guru (Y). berdasarkan hasil normalitas perhitungan Kolmogorov – Smirnov yang terdapat pada lampiran jika signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima, jika signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak. Kinerja Guru (Y) nilai signifikansi $> 0,05$ ($0,2 > 0,05$). Maka H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa data Kinerja Guru (Y) berdistribusi normal.

Berdasarkan hasil tabel *coefficients* menunjukkan bahwa model persamaan regresi berganda untuk memperkirakan Kinerja Guru yang dipengaruhi oleh Kompensasi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah adalah $\hat{Y} = 84,588 + 0,227 X_1 + 0,233X_2$. Maka dengan ini Kompensasi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah berhubungan positif dan signifikan dengan Kinerja Guru di Pondok Pesantren Tahfidz Imam Syahiby Bogor.

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi variabel Kompensasi (X_1) Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_2) Terhadap Kinerja Guru (Y) menggunakan Adjusted R Square dan hasil perhitungan koefisien didapatkan sebesar 46,2% hal ini menunjukkan bahwa tingkat Kinerja Guru ditentukan oleh Kompensasi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan 53,8% ditentukan oleh faktor lain.

Dari pembahasan tersebut membuktikan bahwa Kompensasi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh terhadap Kinerja Guru sehingga jika Kompensasi itu bagus dan mengalami peningkatan dan didukung dengan Kepemimpinan Kepala Sekolah yang baik serta

terstruktur dengan baik, maka akan membawa pengaruh baik pada Kinerja Guru di Pondok Pesantren Tahfidz Imam Syathiby Bogor.

Universitas 
Darunnajah



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis serta analisis pembahasan terhadap hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Terdapat pengaruh Pemberian Kompensasi (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y). Hal ini dibuktikan dengan hasil normalitas perhitungan Kolmogorov – Smirnov data kecerdasan intelektual nilai signifikan $0,18 > 0,05$, Linieritas dengan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,373 > 3,338$, Uji korelasi $0,000 < 0,05$ maka artinya signifikan dan hasil perhitungan koefisien determinasi sebesar 30,8%.
2. Terdapat pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y). Hal ini dibuktikan dengan hasil normalitas perhitungan Kolmogorov – Smirnov data Kepemimpinan Kepala Sekolah $0,2 > 0,05$, Linieritas dengan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,757 > 3,338$, Uji Korelasi $0,000 < 0,05$ maka artinya signifikan dan hasil perhitungan koefisien determinasi sebesar 36,6%.
3. Terdapat pengaruh dari pemberian kompensasi (X_1) dan kepemimpinan kepala sekolah (X_2) secara simultan (bersama-sama) terhadap peningkatan kinerja guru di Pondok Pesantren Tahfidz Imam Syathiby Bogor. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil normalitas perhitungan Kolmogorov – Smirnov $0,2 > 0,05$ dan hasil perhitungan koefisien determinasi sebesar 46,2%.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang kami peroleh, maka yang dapat peneliti sarankan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Pihak Sekolah/Lembaga Pendidikan

Hasil dari penelitian ini hendaknya dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi pihak pengelola pondok pesantren agar dapat lebih meningkatkan kualitas dan kuantitas serta ketepatan waktu dalam pemberian kompensasi terhadap para karyawannya terlebih khusus bagi para gurunya.

Maka dilihat dari hasil penelitian variabel Peningkatan Kinerja Guru (Y) dapat kita simpulkan bahwa skor terendah yang diperoleh dari kuesioner yang ada adalah 43% di mana pemberian gaji yang tidak sesuai akan meningkatkan kemalasan para guru. Maka hendaknya terkait

kesesuaian gaji dengan beban kerja yang diberikan bisa dapat lebih diperhatikan lagi oleh pihak lembaga pendidikan terkait.

2. Bagi Guru dan Kepala Sekolah

Bagi guru hendaknya dapat memiliki rasa tanggung jawab yang lebih besar lagi terhadap tugas-tugas yang telah lembaga amanahkan terhadap dirinya. Agar terbentuk kualitas dalam mendidik yang jauh lebih baik lagi, sehingga para santri dapat merasakan dampak dari pendidikan dan pengajaran dari sang guru.

Maka dilihat dari variabel Kepemimpinan Kepala sekolah (X2) dapat kita simpulkan bahwa skor terendah yang diperoleh dari kuesioner yang ada adalah 48% di mana kepala sekolah kurang memberikan perhatian khusus kepada guru yang memiliki kreativitas tinggi. Maka hendaknya bagi kepala sekolah dapat lebih memperhatikan guru-guru yang memiliki kreativitas tinggi.

3. Bagi Peneliti Lain

- a. Untuk peneliti selanjutnya, yang akan melaksanakan penelitian yang sama, hendaknya dapat memperhatikan dan juga membedakan antara pemberian kompensasi dan kepemimpinan kepala sekolah. Karena dua variabel ini sangat berbeda pembahasannya namun sama-sama penting dalam kajian ilmu pendidikan di masa yang akan datang.
- b. Peneliti selanjutnya disarankan untuk dapat memperhatikan lagi baik sumber teori dan juga aspek lain yang lebih tepat, agar hasil penelitian selanjutnya dapat lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- AR, Murniati, (2018). *Manajemen Strategik Peran Kepala Sekolah dalam Pemberdayaan*. Bandung: Cita Pustaka Media Perintis.
- Arikunto, Suharsimi, (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Cetakan 13. Jakarta: Rineka Cipta.

- Atmodiworo, Soebagyo, (2003). *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta: Ardadizya Jaya.
- Budiono, (2017). “*Pendidikan Humanistik Ki Hajar Dewantara dalam Perspektif Pendidikan Islam*”. *Intelektual Jurnal Pendidikan Islam* 7, no. 1.
- Busro, Muhammad, (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media.
- Firmandari, Nuraini, (2014). “*Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi*”. (Studi pada Bank Syari’ah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta). *EKBISI*, vol. IX, no. 1.
- Hasibuan, S.P. Malayu, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Janawi, (2019). *Kompetensi Guru Citra Guru Profesional*. Bandung: Alfabeta.
- Kasiran, Mohamad, (2008). *Metodologi Penelitian Kualitatif-Kuantitatif*. Malang: UIN Malang Press.
- Khusaini & Dajti, (2003). “*Kajian Terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Prestasi Kerja*”. *Jurnal Manajemen dan Wirausaha*, vol. 5, no.1.
- Lubis, Zulkarnain, (2021). *Statistika Terapan untuk Ilmu-ilmu Sosial dan Ekonomi*. Jakarta: CV. Andi Offset.
- Moleong, Lexy J., (2005). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Muljani, (2002). “*Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*”. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, vol. 4, no.2.
- Mulyasa, E., (2014). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Munawi, Imam Abdurrouf, (2010). *Faidhul Qodir Syarah Al-Jami’ Ash-Shagir Juz 1*. Kairo: Dar El-Hadits, hlm. 718.
- Nawawi, Hadari, (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Rivai, Veithzal, (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

- S. A. Pratama, (2015). "*Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*". (Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya Persero Regional Office Malang). *Jurnal Adm. Bisnis*, vol. 25, no.1.
- Sagala, Syaiful, (2013). *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Siagian, Sondang P., (1996). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, R., (2016). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi, (2014). *Kinerja Guru*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Toha, Miftah, (1999). *Kepemimpinan dalam Manajemen Suatu Pendekatan Perilaku*. Jakarta: PT. Grafindo Persada.
- Umar, Husein, (2007). *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Usman, Moh. Uzer, (2009). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rodakarya.
- Wahananto, Juri, (2020). *Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mengembangkan Budaya Mutu*. Indramayu: CV. Adanu Abimata.
- Wahjosumidjo, (1999). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Warsiman, Riduwan, (2008). *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Wirawan, (2013). *Teori Kepemimpinan Psikologi dan Pendidikan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Zamroni, (2000). *Paradigma Pendidikan Masa Depan*. Yogyakarta: Bigraf Publish.

LAMPIRAN

Universitas
Darunnajah 

Lampiran 1 Uji Coba Angket

Tabel 3.1
Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Pemberian Kompensasi (X1)

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Item Soal		Jumlah
			Positif	Negatif	
		Kesesuaian	1,2,3	4,5	5

Pemberian Kompensasi	Upah dan Gaji	Bulanan	6,7,8	9, 10	5
	Insentif	Bonus	11, 12, 13	14, 15	5
		THR	16, 17	18	3
	Tunjangan dan Fasilitas	Tunjangan	19, 20, 21	22, 23, 24	6
		Fasilitas	25,26,27	28,29,30	6
Jumlah Butir Pertanyaan			17	13	30



Lampiran 1 Uji Coba Angket

Tabel 3.2

ANGKET

Petunjuk pengisian penelitian angket pemberian kompensasi (X1)

1. Isilah dengan lengkap identitas anda.
2. Berilah tanda (√) pada satu kolom yang sesuai dengan keadaan anda.

Nama Responden :
Guru Kelas :

Keterangan : SL = Selalu JR = Jarang
SR = Sering TP = Tidak Pernah
KD = Kadang

No	Pernyataan	SL	SR	KD	JR	TP
1	Saya menerima gaji setiap bulan					
2	Saya puas dengan gaji yang saya terima					
3	Gaji yang saya terima adalah sudah memenuhi standar Upah Minimum Regional (UMR)					
4	Gaji guru yang saya terima tidak sama dengan gaji guru dari sekolah lain					
5	Gaji yang saya terima setiap bulan tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup saya sehari-hari					
6	Gaji saya sesuai dengan beban kerja yang saya terima					
7	Gaji yang saya terima sesuai dengan waktu lamanya saya bekerja di Pondok Pesantren ini					
8	Saya tetap menerima gaji selama menjalankan cuti					
9	Pemberian gaji yang sesuai akan meningkatkan kemalasan saya dalam bekerja					
10	Saya mendapatkan insentif apabila saya bermalasan dalam bekerja					
11	Insentif yang saya dapatkan sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan					
12	Saya puas dengan insentif yang saya terima					
13	Saya mendapatkan insentif apabila ditugaskan menjadi panitia kegiatan					
14	Saya tidak mendapatkan insentif apabila saya mengikuti rapat sekolah					
15	Saya tidak mendapatkan insentif apabila masuk di hari libur					
16	Pemberian insentif yang diberikan oleh Pondok Pesantren sesuai dengan yang saya harapkan					
17	Pemberian insentif mempertimbangkan jabatan guru					
18	Pemberian insentif membuat saya bermalasan dalam melakukan kegiatan di Pondok Pesantren					

19	Setiap tahun saya ikut dalam kegiatan study tour					
20	Setiap tahun saya ikut dalam kegiatan family gathering					
21	Saya mendapatkan pakaian seragam dari Pondok Pesantren					
22	Saya tidak mendapatkan ruang kerja yang nyaman					
23	Saya merasa kurang puas dengan sarana dan prasarana Pondok Pesantren yang disediakan					
24	Sarana dan prasarana yang tersedia membuat saya menjadi bermalasan dalam bekerja					
25	Tunjangan yang saya terima telah sesuai harapan					
26	Saya mendapatkan Tunjangan Hari Raya (THR) setiap tahunnya					
27	Saya mendapatkan tunjangan akhir tahun					
28	Saya tidak mendapatkan tunjangan kesehatan					
29	Saya tidak mendapatkan bantuan jika ada keluarga yang sedang sakit					
30	Tunjangan yang saya terima tidak sesuai dengan tanggung jawab yang saya emban					

Lampiran 1 Uji Coba Angket

Tabel 3.3

Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Kepemimpinan Kepala Sekolah

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Item Soal		Jumlah
			Positif	Negatif	
Kepemimpinan Kepala Sekolah	Fungsi Inovator	1. Pemrakarsa pembaharuan (agent of change) dalam KBM	1,2,3		3

	2. Pembaharuan dalam pembinaan guru		4,5	2
	3. Pembaharuan dalam kegiatan ekstrakurikuler	6,7		2
	4. Menggali sumber daya bersama komite sekolah		8,9	2
Fungsi Motivator	1. Kerjasama kemitraan	10,11,12		2
	2. Keteladanan		13,14	3
	3. Demokratis dan transparan	15,16		2
	4. Penataan lingkungan kerja	17,18		2
	5. Suasana kerja yang kondusif		19,20	2
	6. Pemberian penghargaan	21,22,23	24	4
	7. Penerapan sangsi	25,26		2
Fungsi Supervisor	1. Menyusun program supervisi pengajaran	27		3
	2. Melaksanakan program supervisi pengajaran	28, 29		3
	3. Memanfaatkan hasil supervisi pengajaran	30		3
Jumlah Butir Pertanyaan		21	9	30

Lampiran 1 Uji Coba Angket

Tabel 3.4

ANGKET

Petunjuk pengisian penelitian angket kepemimpinan kepala sekolah (X2)

1. Isilah dengan lengkap identitas anda.
2. Berilah tanda (√) pada satu kolom yang sesuai dengan keadaan anda.

Nama Responden :

Guru Kelas :

Keterangan : SL = Selalu
 SR = Sering
 KD = Kadang

JR = Jarang
 TP = Tidak Pernah

No	Pernyataan	SL	SR	KD	JR	TP
1	Kepala sekolah menjadi pemrakarsa pembaharuan untuk kemajuan kegiatan pembelajaran di sekolah					
2	Kepala sekolah menginformasikan gagasan-gagasan guru tentang KBM kepada semua guru untuk meningkatkan layanan pembelajaran					
3	Kepala sekolah secara demokratis menerima gagasan-gagasan					
4	Kepala sekolah tidak memiliki inisiatif dalam melakukan pembaharuan program pengajaran di kelas					
5	Kepala sekolah tidak dapat mengontrol pelaksanaan KBM secara teratur					
6	Kepala sekolah mengupayakan pembinaan kegiatan ekstrakurikuler di sekolah yang dilakukan oleh guru-guru yang kompeten dalam bidangnya					
7	Kepala sekolah melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan kegiatan ekstrakurikuler					
8	Kepala sekolah secara proaktif tidak menggali sumberdaya dari komite sekolah atau masyarakat untuk meningkatkan kualitas layanan KBM					
9	Kepala sekolah kurang memberikan perhatian khusus kepada guru yang memiliki kreativitas tinggi					
10	Kepala sekolah mendorong keterlibatan semua guru dalam setiap kegiatan sekolah					
11	Kepala sekolah memandang guru-guru sebagai partner kerja dalam setiap kegiatan sekolah					
12	Kepala sekolah menjadi teladan dalam melaksanakan tugas di sekolah					
13	Kepala sekolah kurang memberikan teladan tentang kedisiplinan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya					

14	Kepala sekolah kurang memiliki keyakinan yang tinggi dalam menyelesaikan setiap permasalahan yang terkait dengan program sekolah					
15	Kepala sekolah secara transparan menginformasikan tentang keuangan sekolah					
16	Kepala sekolah menginformasikan hasil kegiatan supervisi yang telah dilakukan dalam rapat-rapat dewan guru					
17	Kepala sekolah memberikan kebebasan yang seluas-luasnya tanpa kontrol kepada guru dalam melaksanakan tugasnya					
18	Kepala sekolah memperhatikan ruang kerja guru dengan menyiapkan fasilitas penunjang yang dibutuhkan					
19	Kepala sekolah kurang dapat menciptakan suasana hubungan yang harmonis agar tercipta suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan					
20	Kepala sekolah tidak bersikap kooperatif kepada guru					
21	Kepala sekolah memberikan penghargaan kepada guru yang mampu menunjukkan prestasi kerja yang baik					
22	Kepala sekolah memberikan kesempatan yang sama kepada guru-guru yang berprestasi untuk meningkatkan karir					
23	Kepala sekolah menghargai segala pendapat yang diberikan oleh guru					
24	Kepala sekolah tidak memberikan motivasi kepada guru-guru untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi					
25	Kepala sekolah secara adil menerapkan sanksi kepada bawahan yang lalai melaksanakan tugas					
26	Kepala sekolah melakukan pendekatan pribadi/personal terhadap guru yang dianggap tidak disiplin dalam melaksanakan tugasnya					
27	Kepala sekolah menyusun program supervisi dengan melibatkan beberapa guru					

28	Kepala sekolah menginformasikan program supervisi yang telah disusun kepada seluruh guru					
29	Kepala sekolah kurang membantu guru dalam memecahkan permasalahan KBM berdasarkan temuan dalam kegiatan supervisi					
30	Kepala sekolah melakukan identifikasi terhadap masalah pengajaran yang dihadapi oleh guru dari hasil kegiatan supervisi					



Lampiran 1 Uji Coba Angket

Tabel 3.5

Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Peningkatan Kinerja Guru

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Item Soal		Jumlah
			Positif	Negatif	
Peningkatan Kinerja Guru	Supervisi dan Kehadiran	Disiplin	1,3	2	3
		Inisiatif	4,5,6		3
		Memotivasi Peserta Didik	7,8		2

Kualitas Pekerjaan	Mengikuti Kegiatan	9,10		2
	Melaksanakan Tugas	11,12		2
Kuantitas Pekerjaan	Mengulang Pelajaran	13,15,16	14	4
	Interaksi Pelajaran	17,18,20	19	4
Konservasi	Aktif	21,22,23	24,25	5
Jumlah Butir Pertanyaan		20	5	25



Lampiran 1 Uji Coba Angket

Tabel 3.6

ANGKET

Petunjuk pengisian penelitian angket peningkatan kinerja guru (Y)

1. Isilah dengan lengkap identitas anda.
2. Berilah tanda (√) pada satu kolom yang sesuai dengan keadaan anda.

Nama Responden :

Guru Kelas :

Keterangan : SL = Selalu
SR = Sering
KD = Kadang

JR = Jarang
TP = Tidak Pernah

No	Pernyataan	SL	SR	KD	JR	TP
1	Saya mengawali dan mengakhiri pembelajaran dengan tepat waktu					
2	Saya datang ke pondok dan absen tidak tepat waktu					
3	Saya memastikan pelajaran diterima dengan baik oleh para peserta didik sebelum menutup pelajaran					
4	Saya melakukan Penelitian Tindakan Kelas (PTK)					
5	Saya mengelola kelas dengan efektif tanpa mendominasi proses pembelajaran					
6	Saya menggunakan waktu sesuai dengan rencana pembelajaran yang berlaku					
7	Saya memotivasi siswa pada saat ingin memulai pelajaran					
8	Saya menyusun program tahunan sesuai dengan mata pelajaran yang saya ampu					
9	Saya menyusun program semester setiap awal tahun ajaran baru					
10	Saya menyusun silabus sesuai dengan kurikulum yang berlaku					
11	Saya menentukan metode sesuai dengan tujuan pembelajaran					
12	Saya menentukan metode sesuai dengan karakteristik siswa di kelas					
13	Saya memilih media pembelajaran sesuai metode yang digunakan					
14	Saya menentukan metode evaluasi tidak sesuai dengan tujuan pembelajaran					
15	Saya kesulitan untuk merumuskan instrumen penilaian sesuai dengan tujuan pembelajaran					
16	Saya mengawali pelajaran dengan mengaitkan materi sebelumnya					
17	Saya memberikan contoh-contoh nyata ketika menjelaskan materi pelajaran					
18	Saya menggunakan metode dengan menyesuaikan karakteristik anak					

19	Saya tidak menguasai media pembelajaran yang bervariasi untuk memotivasi kemauan belajar peserta didik					
20	Saya selalu memastikan bahwa semua peserta didik bisa mendapatkan kesempatan yang sama untuk dapat berpartisipasi aktif dalam pembelajaran					
21	Saya menyertakan informasi yang tepat dan mutakhir dalam pelaksanaan pembelajaran					
22	Saya tidak menentukan aspek-aspek hasil belajar siswa yang dievaluasi sesuai tujuannya					
23	Saya mengembangkan instrumen evaluasi sesuai dengan indikator pembelajaran					
24	Saya menentukan prosedur evaluasi hasil belajar siswa tidak sesuai dengan KKM					
25	Saya tidak melakukan analisis evaluasi hasil belajar siswa untuk keperluan remedial atau pengayaan					

Universitas
Darunnajah

Tabel 4.18
Analisis Butir Pernyataan Angket Kinerja Guru

No	Pernyataan	Total Skor	Persentase	Kriteria
1	Saya mengawali dan mengakhiri pembelajaran dengan tepat waktu	137	78%	Sangat Tinggi
2	Saya datang ke pondok dan absen tidak tepat waktu	84	48%	Tinggi

3	Saya memastikan pelajaran diterima dengan baik oleh para peserta didik sebelum menutup pelajaran	130	74%	Tinggi
4	Saya melakukan Penelitian Tindakan Kelas (PTK)	136	78%	Sangat Tinggi
5	Saya mengelola kelas dengan efektif tanpa mendominasi proses pembelajaran	143	82%	Sangat Tinggi
6	Saya menggunakan waktu sesuai dengan rencana pembelajaran yang berlaku	115	66%	Tinggi
7	Saya memotivasi siswa pada saat ingin memulai pelajaran	138	79%	Sangat Tinggi
8	Saya menyusun program tahunan sesuai dengan mata pelajaran yang saya ampu	128	73%	
9	Saya menyusun program semester setiap awal tahun ajaran baru	143	82%	Sangat Tinggi
10	Saya menyusun silabus sesuai dengan kurikulum yang berlaku	135	77%	Sangat Tinggi
11	Saya menentukan metode sesuai dengan tujuan pembelajaran	104	59%	Tinggi

12	Saya menentukan metode sesuai dengan karakteristik siswa di kelas	128	73%	Tinggi
13	Saya memilih media pembelajaran sesuai metode yang digunakan	126	73%	Tinggi
14	Saya menentukan metode evaluasi tidak sesuai dengan tujuan pembelajaran	138	79%	Sangat Tinggi
15	Saya kesulitan untuk merumuskan instrumen penilaian sesuai dengan tujuan pembelajaran	106	61%	Tinggi
16	Saya mengawali pelajaran dengan mengaitkan materi sebelumnya	152	87%	Sangat Tinggi
17	Saya memberikan contoh-contoh nyata ketika menjelaskan materi pelajaran	128	73%	Tinggi
18	Saya menggunakan metode dengan menyesuaikan karakteristik anak	126	72%	Tinggi
19	Saya tidak menguasai media pembelajaran yang bervariasi untuk memotivasi kemauan belajar peserta didik	98	56%	Tinggi
20	Saya selalu memastikan bahwa semua peserta didik bisa mendapatkan kesempatan yang sama untuk dapat	131	75%	Tinggi

	berpartisipasi aktif dalam pembelajaran			
21	Saya menyertakan informasi yang tepat dan mutakhir dalam pelaksanaan pembelajaran	121	69%	Tinggi
22	Saya tidak menentukan aspek-aspek hasil belajar siswa yang dievaluasi sesuai tujuannya	134	77%	Tinggi
23	Saya mengembangkan instrumen evaluasi sesuai dengan indikator pembelajaran	113	65%	Tinggi
24	Saya tidak melakukan analisis evaluasi hasil belajar siswa untuk keperluan remedial atau pengayaan	111	63	Tinggi

Tabel 4.19
Analisis Data Responden Kinerja Guru

Kode	Nilai	R.10	88	R.21	71
R.01	89	R.11	96	R.22	66
R.02	75	R.12	85	R.23	85
R.03	72	R.13	109	R.24	78
R.04	86	R.14	82	R.25	75
R.05	90	R.15	78	R.26	92
R.06	82	R.16	84	R.27	75
R.07	95	R.17	79	R.28	101
R.08	75	R.18	87	R.29	65
R.09	107	R.19	67	R.30	93
		R.20	96	R.31	70

R.32	104
R.33	101

R.34	104
R.35	103



Tabel 4.20
Analisis Butir Pernyataan Angket Kompensasi

No	Pernyataan	Total Skor	Persentase	Kriteria
1	Saya menerima gaji setiap bulan	147	84%	Sangat Tinggi
2	Saya puas dengan gaji yang saya terima	131	75%	Tinggi
3	Gaji yang saya terima adalah sudah memenuhi standar Upah Minimum Regional (UMR)	107	61%	Tinggi
4	Gaji guru yang saya terima tidak sama dengan gaji guru dari sekolah lain	115	66%	Tinggi

5	Gaji yang saya terima setiap bulan tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup saya sehari-hari	108	62%	Tinggi
6	Gaji saya sesuai dengan beban kerja yang saya terima	130	74%	Tinggi
7	Gaji yang saya terima sesuai dengan waktu lamanya saya bekerja di Pondok Pesantren ini	132	75%	Tinggi
8	Saya tetap menerima gaji selama menjalankan cuti	129	74%	Tinggi
9	Pemberian gaji yang sesuai akan meningkatkan kemalasan saya dalam bekerja	75	43%	
10	Saya mendapatkan insentif apabila saya bermalasan dalam bekerja	91	52%	Tinggi
11	Insentif yang saya dapatkan sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan	121	69%	Tinggi
12	Saya mendapatkan insentif apabila ditugaskan menjadi panitia kegiatan	135	77%	Tinggi
13	Saya tidak mendapatkan insentif apabila saya mengikuti rapat sekolah	110	63%	Tinggi
14	Saya tidak mendapatkan insentif apabila masuk di hari libur	101	57%	Tinggi
15	Pemberian insentif mempertimbangkan jabatan guru	106	61%	Tinggi
16	Pemberian insentif membuat saya bermalasan dalam melakukan kegiatan di Pondok Pesantren	84	48%	Sedang
17	Setiap tahun saya ikut dalam kegiatan study tour	119	68%	Tinggi
18	Saya mendapatkan pakaian seragam dari Pondok Pesantren	141	81%	Sangat Tinggi

19	Saya tidak mendapatkan ruang kerja yang nyaman	85	49%	Sedang
20	Saya merasa kurang puas dengan sarana dan prasarana Pondok Pesantren yang disediakan	90	51%	Tinggi
21	Sarana dan prasarana yang tersedia membuat saya menjadi bermalasan dalam bekerja	85	48%	Sedang
22	Tunjangan yang saya terima telah sesuai harapan	111	63%	Tinggi
23	Saya mendapatkan Tunjangan Hari Raya (THR) setiap tahunnya	139	79%	Sangat Tinggi
24	Saya mendapatkan tunjangan akhir tahun	82	47%	Sedang
25	Saya tidak mendapatkan tunjangan kesehatan	85	48%	Sedang
26	Saya tidak mendapatkan bantuan jika ada keluarga yang sedang sakit	88	50%	Tinggi
27	Tunjangan yang saya terima tidak sesuai dengan tanggung jawab yang saya emban	98	56%	Tinggi

Tabel 4.21

Analisis Data Responden Pemberian Kompensasi

Kode	Nilai	R.11	64	R.22	110
R.01	81	R.12	86	R.23	103
R.02	82	R.13	68	R.24	69
R.03	84	R.14	76	R.25	78
R.04	77	R.15	90	R.26	75
R.05	77	R.16	75	R.27	80
R.06	63	R.17	64	R.28	100
R.07	86	R.18	63	R.29	108
R.08	89	R.19	110	R.30	74
R.09	66	R.20	81	R.31	110
R.10	68	R.21	102	R.32	75

R.33	89
------	----

R.34	103
------	-----

R.35	119
------	-----



Tabel 4.22
Analisis Butir Pernyataan Angket Data Kepemimpinan Kepala Sekolah

No	Pernyataan	Total Skor	Persentase	Kriteria
1	Kepala sekolah menginformasikan gagasan-gagasan guru tentang KBM kepada semua guru untuk meningkatkan layanan pembelajaran	126	72%	Tinggi
2	Kepala sekolah secara demokratis menerima gagasan-gagasan	126	72%	Tinggi

3	Kepala sekolah tidak memiliki inisiatif dalam melakukan pembaharuan program pengajaran di kelas	95	54%	Tinggi
4	Kepala sekolah tidak dapat mengontrol pelaksanaan KBM secara teratur	84	48%	Sedang
5	Kepala sekolah mengupayakan pembinaan kegiatan ekstrakurikuler di sekolah yang dilakukan oleh guru-guru yang kompeten dalam bidangnya	128	73%	Tinggi
6	Kepala sekolah melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan kegiatan ekstrakurikuler	114	65%	Tinggi
7	Kepala sekolah secara proaktif tidak menggali sumberdaya dari komite sekolah atau masyarakat untuk meningkatkan kualitas layanan KBM	87	50%	Sedang
8	Kepala sekolah kurang memberikan perhatian khusus kepada guru yang memiliki kreativitas tinggi	84	48%	Sedang
9	Kepala sekolah mendorong keterlibatan semua guru dalam setiap kegiatan sekolah	133	76%	Sangat Tinggi
10	Kepala sekolah memandang guru-guru sebagai partner kerja dalam setiap kegiatan sekolah	135	77%	Sangat Tinggi

11	Kepala sekolah menjadi teladan dalam melaksanakan tugas di sekolah	98	56%	Tinggi
12	Kepala sekolah kurang memberikan teladan tentang kedisiplinan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya	107	61%	Tinggi
13	Kepala sekolah kurang memiliki keyakinan yang tinggi dalam menyelesaikan setiap permasalahan yang terkait dengan program sekolah	120	68%	Tinggi
14	Kepala sekolah menginformasikan hasil kegiatan supervisi yang telah dilakukan dalam rapat-rapat dewan guru	112	64%	Tinggi
15	Kepala sekolah memberikan kebebasan yang seluas-luasnya tanpa kontrol kepada guru dalam melaksanakan tugasnya	130	74%	Tinggi
16	Kepala sekolah memperhatikan ruang kerja guru dengan menyiapkan fasilitas penunjang yang dibutuhkan	86	49%	Tinggi
17	Kepala sekolah kurang dapat menciptakan suasana hubungan yang harmonis agar tercipta suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan	86	49%	Tinggi
18	Kepala sekolah tidak bersikap kooperatif kepada guru	123	70%	Tinggi

19	Kepala sekolah memberikan penghargaan kepada guru yang mampu menunjukkan prestasi kerja yang baik	127	73%	Tinggi
20	Kepala sekolah memberikan kesempatan yang sama kepada guru-guru yang berprestasi untuk meningkatkan karir	141	81%	Sangat Tinggi
21	Kepala sekolah menghargai segala pendapat yang diberikan oleh guru	86	49%	Tinggi
22	Kepala sekolah tidak memberikan motivasi kepada guru-guru untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi	121	69%	Tinggi
23	Kepala sekolah secara adil menerapkan sangsi kepada bawahan yang lalai melaksanakan tugas	121	69%	Tinggi
24	Kepala sekolah melakukan pendekatan pribadi/personal terhadap guru yang dianggap tidak disiplin dalam melaksanakan tugasnya	116	66%	Tinggi
25	Kepala sekolah menyusun program supervisi dengan melibatkan beberapa guru	120	68%	Tinggi
26	Kepala sekolah menginformasikan program supervisi yang telah disusun kepada seluruh guru	124	71%	Tinggi

27	Kepala sekolah melakukan identifikasi terhadap masalah pengajaran yang dihadapi oleh guru dari hasil kegiatan supervisi	129	74%	Tinggi
----	---	-----	-----	--------



Tabel 4.23
Analisis Data Responden Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kode	Nilai
R.01	81
R.02	77
R.03	81
R.04	90
R.05	88
R.06	86
R.07	94

R.08	103
R.09	106
R.10	81
R.11	75
R.12	98
R.13	95
R.14	90
R.15	100

R.16	84
R.17	84
R.18	74
R.19	105
R.20	86
R.21	82
R.22	75
R.23	93

R.24	49
R.25	68
R.26	113
R.27	104

R.28	75
R.29	52
R.30	115
R.31	89

R.32	86
R.33	99
R.34	70
R.35	109

Universitas Darunnajah



Lampiran 2 Nama-Nama Guru

Tabel 4.24

No	Nama Guru
1	Muadz Mukhdasin, M.Pd.
2	Irham Maulana, BA.
3	Khairuddin, BA.
4	Ahmad Naufal, S.Pd.
5	Muhammad Ikromul, S.Pd.
6	Al-Hikam Sabilurroyidin
7	Cecep Nurrohman, Lc. MA.
8	Zahir Al-Minangkabaw
9	Derma Permana, Lc.
10	Muhammad Fadhil

11	Rizky Azhari, BA.
12	Muhammad Hafidz As-Shidqie
13	Fahri Nur Chaliq, BA.
14	Bayu Nugroho, BA.
15	Muhammad Rivaldo, BA.
16	Muhammad Ibrahim, BA.
17	Belinda, S.H.
18	Fikri Marfuah, S.H.
19	Nusaibah, BA.
20	Nisaurrohmah
21	Mar'atussolihah, BA.
22	Hasan Basri
23	Nurbaningsih
24	Itsnata Asyrot Aina
25	Ummu Kultsum
26	Ariqah Mumtaz Fakhira
27	Fatimah Zahra
28	Jasmine Namira Asyifa
29	Fitri Nuraini
30	Mutiara Hasna Khalisah
31	Denebhola Balqis Salwa
32	Luthfia Muthi Az-Zahra
33	Nabila Nurisnaina
34	Nurina Uswatun Hasanah
35	Faizah Husna Dhiya

Lampiran 3 SK Pembimbing Skripsi

KEPUTUSAN DEKAN
FAKULTAS AGAMA ISLAM UNIVERSITAS DARUNNAJAH
TENTANG
PEMBIMBING SKRIPSI PROGRAM S1
Nomor : 126/UDN.FAI/B/II/2024
DEKAN FAKULTAS AGAMA ISLAM UNIVERSITAS DARUNNAJAH JAKARTA

- MENIMBANG:**
- 1 bahwa dalam pembuatan skripsi sarjana S1 bagi mahasiswa Universitas Darunnajah Jakarta, perlu mendapat bimbingan sebaik-baiknya.
 - 2 bahwa untuk itu, perlu diangkat 1(satu) atau 2 (dua) orang pembimbing dalam penulisan skripsi.
 - 3 bahwa saudara yang tersebut dalam surat keputusan ini dianggap mampu melaksanakan bimbingan tersebut.

- MENGINGAT:**
1. Undang-Undang nomor: 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional
 2. Peraturan Pemerintah Nomor 04 Tahun 2022 tentang Standar Nasional Pendidikan nomor 57 tahun 2021
 3. Permendikbud Nomor 03 Tahun 2020 tentang SNPT
 4. Undang-undang nomor 12 tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.
 5. SK Ketua Umum Yayasan Darunnajah Nomor: 2676/YDN/IX/2014
 6. Pedoman Akademik Universitas Darunnajah tahun 2022/2023

MEMUTUSKAN

MENETAPKAN: Tertanggal mulai: 27 Februari 2024 mengangkat saudara :

1. Rokimin, M.Pd.
2. M. Ibnu Muzakkir, M.Pd.

Sebagai pembimbing skripsi mahasiswa:

Nama : Fahmi Idris
NIM/NIMKO : 2021086

Judul Skripsi : *Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Kinerja Guru di Pondok Pesantren Tahfid; Imam Asy-Syathiby Bogor*

1. Keputusan ini berlaku sampai skripsi tersebut lulus diuji di hadapan sidang/Munaqosyah Skripsi.
2. Kepada mereka akan diberikan honorarium menurut peraturan yang berlaku di Universitas Darunnajah.
3. Judul yang diajukan bukanlah final, oleh karena itu, apabila ada perbaikan seperlunya diserahkan kepada para pembimbing.
4. Segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam penetapan ini.

SALINAN : Surat Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diindahkan.



Jakarta, di Jakarta
Pada tanggal: 27 Februari 2024

....., M.Ed., Ph.D.
NIDN: 2128097801



Nomor : 38/ FAI.UDN/J/III/2023
Lamp :-
Hal : Permohonan Izin Observasi

Jakarta, 08 Maret 2023

Kepada Yth.

Kepala Sekolah Ibnu Hajar Boarding School Jakarta Timur

Assalamu 'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Dengan hormat, Bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswa Fakultas Agama Islam:

Nama : Fahmi Idris
NIM : 2021086
Semester : VI (Enam)
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Akan mengadakan penelitian (berupa pengumpulan data, wawancara dan keterangan) di instansi yang Bapak/Ibu pimpin untuk kepentingan laporan tugas kuliah.

Sehubungan dengan hal itu, dengan hormat, kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memandu mahasiswa tersebut untuk kepentingan ilmiah dan pengembangan ilmu pengetahuan. Atas kerja sama ini, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh


Dekan Fakultas Agama Islam
Duna Izfanna, M.Ed., Ph.D
NIDN : 2128097801



Fakultas
Agama Islam

📍 Jalan Ciledug Raya No. 01
Ulujami, Pesanggrahan Jakarta Selatan
Indonesia

✉ rektorat@darunnajah.ac.id
☎ Telp 021-2254-4277
🌐 www.darunnajah.ac.id

CS Copyright © 2023

Lampiran 5 Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian

Universitas Darunnajah



Lampiran 6 Kartu Bimbingan

LEMBAR KONSULTASI PENULISAN BIMBINGAN SKRIPSI				
Nama	: Fahmi Idris			
NIM	: 2021086			
Prodi	: MPI			
Dosen Pembimbing	: 1. Ustadz Rohimin, M.Pd 2. Ustadz Ibnu Muzahir, M.Pd			
Masa Pembinaan Skripsi dari tanggal.....s.d.....				
NO	HARI	ARAHAN	PARAF	
TANGGAL	TANGGAL	TANGGAL	DOSEN	
		KONSULTASI	PENYEMBAH	
		BERSIKUTNYA		
12	Mei	Juli	30 Mei 2023	A.
13	Mei	Juli	30 Mei 2023	A.
14	Mei	Juli	30 Mei 2023	A.
15	Mei	Juli	30 Mei 2023	A.
16	Mei	Juli	30 Mei 2023	A.
17	Mei	Juli	30 Mei 2023	A.
18	Mei	Juli	30 Mei 2023	A.
19	Mei	Juli	30 Mei 2023	A.
20	Mei	Juli	30 Mei 2023	A.
21	Mei	Juli	30 Mei 2023	A.
22	Mei	Juli	30 Mei 2023	A.
23	Mei	Juli	30 Mei 2023	A.
24	Mei	Juli	30 Mei 2023	A.
25	Mei	Juli	30 Mei 2023	A.
26	Mei	Juli	30 Mei 2023	A.
27	Mei	Juli	30 Mei 2023	A.
28	Mei	Juli	30 Mei 2023	A.
29	Mei	Juli	30 Mei 2023	A.
30	Mei	Juli	30 Mei 2023	A.
31	Mei	Juli	30 Mei 2023	A.
32	Mei	Juli	30 Mei 2023	A.
33	Mei	Juli	30 Mei 2023	A.
34	Mei	Juli	30 Mei 2023	A.
35	Mei	Juli	30 Mei 2023	A.
36	Mei	Juli	30 Mei 2023	A.
37	Mei	Juli	30 Mei 2023	A.
38	Mei	Juli	30 Mei 2023	A.
39	Mei	Juli	30 Mei 2023	A.
40	Mei	Juli	30 Mei 2023	A.
41	Mei	Juli	30 Mei 2023	A.
42	Mei	Juli	30 Mei 2023	A.
43	Mei	Juli	30 Mei 2023	A.
44	Mei	Juli	30 Mei 2023	A.
45	Mei	Juli	30 Mei 2023	A.
46	Mei	Juli	30 Mei 2023	A.
47	Mei	Juli	30 Mei 2023	A.
48	Mei	Juli	30 Mei 2023	A.
49	Mei	Juli	30 Mei 2023	A.
50	Mei	Juli	30 Mei 2023	A.
51	Mei	Juli	30 Mei 2023	A.
52	Mei	Juli	30 Mei 2023	A.
53	Mei	Juli	30 Mei 2023	A.
54	Mei	Juli	30 Mei 2023	A.
55	Mei	Juli	30 Mei 2023	A.
56	Mei	Juli	30 Mei 2023	A.
57	Mei	Juli	30 Mei 2023	A.
58	Mei	Juli	30 Mei 2023	A.
59	Mei	Juli	30 Mei 2023	A.
60	Mei	Juli	30 Mei 2023	A.
61	Mei	Juli	30 Mei 2023	A.
62	Mei	Juli	30 Mei 2023	A.
63	Mei	Juli	30 Mei 2023	A.
64	Mei	Juli	30 Mei 2023	A.
65	Mei	Juli	30 Mei 2023	A.
66	Mei	Juli	30 Mei 2023	A.
67	Mei	Juli	30 Mei 2023	A.
68	Mei	Juli	30 Mei 2023	A.
69	Mei	Juli	30 Mei 2023	A.
70	Mei	Juli	30 Mei 2023	A.
71	Mei	Juli	30 Mei 2023	A.
72	Mei	Juli	30 Mei 2023	A.
73	Mei	Juli	30 Mei 2023	A.
74	Mei	Juli	30 Mei 2023	A.
75	Mei	Juli	30 Mei 2023	A.
76	Mei	Juli	30 Mei 2023	A.
77	Mei	Juli	30 Mei 2023	A.
78	Mei	Juli	30 Mei 2023	A.
79	Mei	Juli	30 Mei 2023	A.
80	Mei	Juli	30 Mei 2023	A.
81	Mei	Juli	30 Mei 2023	A.
82	Mei	Juli	30 Mei 2023	A.
83	Mei	Juli	30 Mei 2023	A.
84	Mei	Juli	30 Mei 2023	A.
85	Mei	Juli	30 Mei 2023	A.
86	Mei	Juli	30 Mei 2023	A.
87	Mei	Juli	30 Mei 2023	A.
88	Mei	Juli	30 Mei 2023	A.
89	Mei	Juli	30 Mei 2023	A.
90	Mei	Juli	30 Mei 2023	A.
91	Mei	Juli	30 Mei 2023	A.
92	Mei	Juli	30 Mei 2023	A.
93	Mei	Juli	30 Mei 2023	A.
94	Mei	Juli	30 Mei 2023	A.
95	Mei	Juli	30 Mei 2023	A.
96	Mei	Juli	30 Mei 2023	A.
97	Mei	Juli	30 Mei 2023	A.
98	Mei	Juli	30 Mei 2023	A.
99	Mei	Juli	30 Mei 2023	A.
100	Mei	Juli	30 Mei 2023	A.

Universitas Darunnajah

Lampiran 7 Foto



Gedung Asrama Akhwat



Gedung Kelas Akhwat



Aula Tahfidz Ikhwan



Gedung Kelas Ikhwan



Evaluasi Pekan



Halaqoh Tahfidz



Kuiliah Umum



Muhadatsah



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Fahmi Idris
Tempat/Tanggal Lahir : Cirebon, 02 April 1997
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Alamat Rumah : Jl. Irigasi no. 32 Gg. Raden Asral, Desa Mulyasari,
Kec. Losari, Kab. Cirebon

RIWAYAT PENDIDIKAN

1. TK An-Nahdhiyah Mulyasari, Lulus Tahun 2003, Berijazah.
2. MI As-Sunniyyah 01 Mulyasari, Lulus Tahun 2009, Berijazah.
3. MTs As-Sunnah Cirebon, Lulus Tahun 2012, Berijazah.
4. KMI Darussalam Gontor Ponorogo, Lulus Tahun 2016, Berijazah.
5. D2 Bahasa Turki Trakya Universitesi, Lulus Tahun 2018, Berijazah.

Demikian Daftar Riwayat Hidup ini saya buat dengan sebenarnya.

Penulis

Fahmi Idris