

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru SDN No.23 Mangge Kabupaten Majene

Nasrullah¹, Huswatun Hasana², Wahyuddin³

^{1,2,3}STIE Yapman Majene, Indonesia

Nasrullahansar93@gmail.com¹, Huswatunhasana.96@gmail.com²,

Wahyuddin@gmail.com³

Abstract

Penelitian Ini Bertujuan Untuk Menganalisis Dan Memahami Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompenisasi Terhadap Peningkatan Kinerja Guru SD NO.23 Manggae Kabupaten Majene. Kinerja Merupakan Representasi Dari Kapasitas Seseorang Dalam Melaksanakan Tanggung Jawabnya. Adanya Peningkatan Kinerja Oleh Tenaga Pendidik Merupakan Toloak Ukur Dari Output Edukasi Yang Diberikan Kepada Peserta Didik. Peningkatan Kinerja Dapat Dicapai Melalui Berbagai Upaya, Termasuk Bagaimana Gaya Kepemimpinan Serta Pemebrikan Kompenisasi Kepada Tenaga Pendidik. Metode Penelitian Yang Digunakan Adalah Kuantitatif Dengan Pendekatan Deskriptif-Korelasional. Data Dikumpulkan Melalui Kuesioner Yang Disebarkan Kepada Seluruh Guru SDN No. 23 Mangge Kabupaten Majene. Teknik Analisis Data Yang Digunakan Adalah Analisis Regresi Linear Berganda Untuk Menguji Seberapa Besar Kontribusi Variabel Kepemimpinan Dan Kompenisasi Terhadap Kinerja Guru, Baik Secara Parsial Maupun Simultan. Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa Kepemimpinan Memiliki Pengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Guru. Gaya Kepemimpinan Yang Suportif, Transformasional, Dan Berorientasi Pada Pengembangan Bawahan Terbukti Mampu Mendorong Motivasi Dan Produktivitas Pegawai. Selanjutnya Kompenisasi Juga Ditemukan Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Guru. Adanya Pemberian Kompenisasi Kepada Guru Menjadi Pemicu Terciptanya Motivasi Serta Kepuasan Kerja, Memungkinkan Pengembangan Professional, Membantu Mempertahankan Guru Yang Berkualitas. Secara Simultan, Kepemimpinan Dan Kompenisasi Secara Bersama-Sama Memberikan Pengaruh Yang Signifikan Terhadap Kinerja Guru Pada SDN No.23 Mangge Kabupten Majene. Berdasarkan Temuan Ini, Disimpulkan Bahwa Untuk Meningkatkan Kinerja Guru SDN No.23 Mangge Di Kabupaten Majene, Diperlukan Penguatan Pada Aspek Gaya Kepemimpinan Dan Kebijakan Pemberian Kompenisasi Kepada Guru. Hal Ini Dapat Diwujudkan Melalui Program Pengembangan Kepemimpinan Dan Sistem Penilaian Kerja Yang Memungkinkan Terciptanya Semangat Kerja Dan Sikap Professional Pada Guru. Penelitian Ini Diharapkan Dapat Menjadi Masukan Strategis Bagi Pimpinan SDN No.23 Mangge Kabupaten Majene Dalam Merumuskan Kebijakan Sumber Daya Manusia Yang Efektif.

Kata Kunci: Kinerja Pegawai, Kepemimpinan, Kompensasi,

PENDAHULUAN

Menurut UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, peran guru sebagai pendidik profesional meliputi tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik, serta berfungsi sebagai agen pembelajaran untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional. Guru juga berkewajiban merencanakan, melaksanakan, dan menilai pembelajaran yang bermutu, mengembangkan kompetensi secara berkelanjutan, serta bertindak objektif dan tidak diskriminatif. Dalam realisasinya guru dituntut untuk dapat memberikan kinerja yang baik dalam memberikan edukasi yang solutif kepada peserta didik. Secara literatur Bidang ilmu manajemen sumber daya manusia, *Problem* kinerja merupakan cikal bakal dari nilai keberlanjutan dari sebuah perusahaan atau Lembaga organisasi. Terciptanya kinerja yang optimal oleh guru, merupakan nawacita bagi setiap pimpinan sekolah atau Lembaga pendidikan, alhasil peran kinerja guru menjadi hal yang sangat krusial dan penting bagi Lembaga. Sekolah Dasar Negeri No.23 Mangge Kabupaten Majene, merupakan manivestasi dalam UUD 1945 mengenai mencerdaskan kehidupan bangsa. Lembaga ini memiliki peran strategis dalam mengkonstruksi kinerja guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Meningkatnya kinerja seorang guru, tidak terlepas dari beberapa faktor, yakni bagaimana gaya kepemimpinan, serta kebijakan pemberian kompensasi oleh pimpinan kepada guru. Gaya kepemimpinan Kepemimpinan merupakan tulang punggung bagi pengembangan organisasi. Hal ini dikarenakan bahwa tanpa ada kepemimpinan yang baik, maka akan sulit mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Jika seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, Maka orang tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinan yang akan digunakannya. Kepimpinan yang solutif, dan energic akan menciptakan nuansa lingkungan kerja yang positif, dan mampu mengorganisir anggota secara selektif, maka akan berdampak pada kenyamanan anggota dalam menunaikan tanggung jawabnya. Selanjutnya penerapan pemberian kompensasi kepada guru, memiliki peran penting dalam mengkonstruksi kinerja guru. kompensasi merupakan bentuk balas jasa yang diterima oleh karyawan atas apa yang telah ia berikan dan kejakan, untuk dijadikan motivasi agar produktifitas meningkat guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

METODE

Penelitian ini akan dilaksanakan di SDN No.23 Mangge Kabupaten Majene. Lokasi ini diharapkan menjadi salah perwakilan dari Lembaga yang memiliki orientasi yang sama di bidang Pendidikan. Durasi pengumpulan data dimulai bulan Mei 2025 hingga bulan Juni 2025. Waktu yang cukup panjang ini dirancang untuk memungkinkan observasi terhadap tren jangka pendek dan menengah terkait Kepemimpinan dan kompensasi, Dengan rentang waktu yang lebih lama, penelitian dapat mencakup variasi perilaku guru yang mungkin dipengaruhi oleh fase-fase berbeda dalam kalender akademik, sehingga memberikan hasil yang lebih komprehensif. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode campuran (*mixed-methods*). Data kualitatif akan dikumpulkan melalui wawancara semi-terstruktur kepada guru untuk mendapatkan memperoleh informasi mendalam mengenai variabel dalam penelitian ini. Sementara itu, data kuantitatif akan diperoleh melalui survei dan kuesioner yang dirancang untuk mengukur pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja guru. Untuk memastikan data yang terkumpul valid dan dapat diandalkan, penelitian ini juga akan menggunakan uji reliabilitas dan validitas. Reliabilitas

kuesioner akan diuji dengan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha, dengan nilai target 0,7 atau lebih tinggi sebagai indikator konsistensi internal yang dapat diterima. Validitas kuesioner akan diuji menggunakan analisis faktor untuk memastikan setiap pertanyaan mampu mengukur konstruk yang diinginkan. Dengan metode yang diperbarui ini, penelitian diharapkan mampu memberikan hasil yang lebih akurat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian

1. Gambaran umum SDN No.23 Mangge

Sekolah SD Negeri No.23 Mangge merupakan salah satu sekolah jenjang sd berstatus negeri yang berada di wilayah Kec. Banggae, Kab. Majene, Sulawesi Barat. SD Negeri No.23 Mangge didirikan di Kabupaten Majene pada tanggal 31 Desember 1967 yang berada dalam naungan Kementrian dan kebudayaan. Dalam kegiatan pembelajaran, sekolah ini telah terakreditasi B dengan Nomor SK AKreditasi 1342/BAN-SM/SK/2019 pada tanggal 30 November 2019. Saat ini SD Negeri No. 23 Mangge memiliki total 148 siswa yang terdiri dari 68 siswa laki-laki dan 80 siswa perempuan, dimana siswa perempuan lebih banyak dari pada siswa laki-laki. SD Negeri 23 Mangge, terletak di Jalan Lagama Mangge, Kelurahan Totoli, Kecamatan Banggae, Kabupaten Majene, Provinsi Sulawesi Barat, merupakan lembaga pendidikan dasar yang telah berdiri sejak tahun 1967. Dengan luas tanah 1.750 meter persegi, sekolah ini mendedikasikan diri untuk memberikan pendidikan berkualitas bagi generasi muda di daerah tersebut.

2. Tanggapan responden terhadap gaya kepemimpinan dan kompetensi

Table 1. Hasil uji deskriptif variable gaya kepemimpinan dan kompetensi,

Variabel	Rata-rata	Indikator	Jumlah Skor	Keterangan
Kepemimpinan	4,34	Sangat tinggi	122 - 134	Tinggi
Pngalaman Kerja	4,34	Sangat tinggi	122 - 134	Tinggi

Sumber : Hasil koesioner diolah 2025

Berdasarkan hasil uji analisis deskriptif diatas, maka di peroleh gambaran mengenai tanggapan responden terhadap variabel gaya kepemimpinan dan kompetensi. Nilai rerata pada kedua variable independent memiliki nilai yang sama, yakni sebesar 4,34. Nilai ini memberikan gambaran bahwa responden sangat memahami bagaimana peran gaya kepemimpinan dan kompetensi adalah hal penting dalam membentuk kinerja guru. Responden juga memahami bahwa penerapan gaya kepemimpinan serta pemberian kompetensi telah berjalan sesuai dengan regulasi yang telah berlaku sehingga mampu menciptakan semangat kerja kepada guru yang beruotput pada kualitas kinerja guru.

3. Hasil Uji Regresi

Berikut ini hasil uji validitas untuk variable independent gaya kepemimpinan (X1) dan independent kompetensi (X2) serta variable dependent Kinerja (Y) :

Tabel 2 Uji Validitas

R_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kepemimpinan		
0,733	0,367	Valid
0,688	0,367	Valid
0,727	0,367	Valid
0,704	0,367	Valid
0,711	0,367	Valid
0,722	0,367	Valid
0,740	0,367	Valid
0,767	0,367	Valid
Kompenisasi		
0,794	0,367	Valid
0,794	0,367	Valid
0,667	0,367	Valid
0,735	0,367	Valid
0,683	0,367	Valid
0,705	0,367	Valid
0,698	0,367	Valid
0,735	0,367	Valid
0,778	0,367	Valid
Kinerja Guru		
0,791	0,367	Valid
0,735	0,367	Valid
0,716	0,367	Valid
0,699	0,367	Valid
0,691	0,367	Valid
0,740	0,367	Valid
0,691	0,367	Valid
0,744	0,367	Valid
0,791	0,367	Valid

Sumber: hasil uji keosioner, diolah 2025

Berdasarkan analisis data mengenai Kepemimpinan dan kompenisasi, dan kinerja guru, seluruh item pada ketiga variabel tersebut dinyatakan valid. Pada variabel Kepemimpinan, semua nilai rhitung berkisar antara 0,688 hingga 0,767 dan lebih besar dari rtabel sebesar 0,316, menunjukkan korelasi yang kuat antara indikator- indikator yang diukur dengan konstruk Kepemimpinan. Begitu pula dengan variabel kompenisasi , seluruh item menunjukkan nilai rhitung rhitung antara 0,677 hingga 0,797, yang juga lebih tinggi dari rtabel, sehingga semua item dianggap valid. Terakhir, pada variabel kinerja pegawai, nilai rhitung berkisar antara 0,691 hingga 0,791, dan tetap melebihi rtabel, menunjukkan bahwa indikator-indikator kinerja guru valid. Secara keseluruhan, semua item yang diukur pada ketiga variabel tersebut telah terbukti valid dan dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut

Table 3 Uji Reabilitas

Variable	N Off Items	Cronbach's Alpha	Cutt off	Keterangan
Kepemimpinan	9	0,886	0,600	Reliabel
Kompensasi	9	0,889	0,600	Reliabel
Kinerja guru	9	0,889	0,600	Reliabel

Nilai Reabilitas Instrument Variabel Kepemimpinan Dengan 9 Pertanyaan Diperoleh Nilai Alpha Cronbach Sebesar 0,886 Instrument Variabel kompensasi Dengan 9 Pertanyaan Diperoleh Nilai Alpha Cronbach Sebesar 0,889, Instrument Variabel Kinerja guru Dengan 9 Pertanyaan Diperoleh Nilai Alpha Cronbach Sebesar 0,889. Karena Koefisiensi Reabilitas Ketiga Instrument Tersebut Lebih Besar Dari Angka Penguji 0,60 Maka Hasil Pengujian Reabilitas Instrument Variabel Tersebut Dapat Dinyatakan Reabel Atau Dapat Diandalkan.

Analisis Regresi Linear Berganda Digunakan Dalam Penelitian Ini Dengan Tujuan Untuk Membuktikan Hipotesis Mengenai Adanya Pengaruh Variabel Fenomena Kepemimpinan (X1) Dan kompensasi (X2) Secara Parsial Maupun Bersama-Sama Terhadap Kinerja (Y). Perhitungan Statistik Dalam Analisis Regresi Linear Berganda Yang Digunakan Dalam Penelitian Ini Adalah Dengan Menggunakan Bantuan Program SPSS Versi 24.00. Adapun Hasilnya Dapat Diuraikan Sebagai Berikut:

Tabel 4 Hasil Uji Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.600	1.045		.574	.571
Kepemimpinan	.614	.188	.615	3.266	.003
Pengalaman Kerja	.373	.187	.377	2.002	.055

a. Dependent Variable: Kinerja guru

Berdasarkan hasil analisis regresi linear, diketahui bahwa konstanta model sebesar 0,600 dengan nilai signifikansi (Sig.) 0.571, menunjukkan bahwa perolehan nilai konstan memiliki sumbangsi pengaruh terhadap variable dependen kinerja (Y). Untuk variabel Kepemimpinan, koefisien unstandardized (B) sebesar 0.614 dengan error standar 0.0,188 dan nilai T sebesar 3.266, menunjukkan bahwa Kepemimpinan secara signifikan berpengaruh terhadap variabel dependen dengan nilai signifikansi 0.001 (di bawah 0.05). Begitu juga dengan variabel kompensasi, koefisien unstandardized sebesar 0.373 dengan error standar 0.187 dan nilai T sebesar 2.002, menunjukkan pengaruh signifikan terhadap variabel dependen dengan nilai signifikansi 0.055. Dengan demikian, kedua variabel independen, yaitu Kepemimpinan dan kompensasi, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen dalam model ini, di mana gaya kepemimpinan memiliki sumbangsi pengaruh yang sedikit lebih besar berdasarkan nilai T dan signifikansinya.

Pembahasan

1. Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja guru pada SDN No. 23 Mangge Kabupaten Majene

Berdasarkan analisis yang telah diuraikan bahwa gaya kepemimpinan dengan koefisien regresi sebesar 0,614 dengan tingkat signifikan 0,03 dan t hitung 3,266 menunjukkan hasil bahwa variabel Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru Sdn No. 23 Mangge Kecamatan Banggae Kabupaten Majene, karena tingkat signifikan $< 0,05$. Hal ini berarti apabila gaya kepemimpinan meningkat maka kinerja guru akan naik. Berdasarkan dari penemuan diatas, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru Sdn No. 23 Mangge Kecamatan Banggae Kabupaten Majene. Hal ini didukung oleh penelitian (A Azhim Al Aqib: 2024), (Caksana: 2019), yang menyatakan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan analisis yang telah diuraikan bahwa Kompensasi dengan koefisien regresi sebesar 0,373 dengan tingkat signifikan 0,05 dan t hitung 2,002 menunjukkan hasil bahwa variabel Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja guru Sdn No. 23 Mangge Kecamatan Banggae Kabupaten Majene, karena tingkat signifikan $> 0,05$. Berdasarkan dari penemuan diatas, dapat disimpulkan bahwa Kompensasi merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru Sdn No. 23 Mangge Kecamatan Banggae Kabupaten Majene. Hal ini di dukung oleh penelitian (Agung dan Lestariningsih :2022), (Eka dan Ngatno (2019), (Khoiriah et al (2019). yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru

Berdasarkan Penelitian Ditas, Dapat Disimpulkan Bahwa Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Memiliki Pengaruh Terhadap Kinerja Guru Dalam Mengajar. Gaya Kepemimpinan Yang Efektif Dapat Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Guru Dengan Meningkatkan Motivasi Dan Kepercayaan Diri Guru, Memberikan Dukungan, Menciptakan Lingkungan Kerja Yang Kondusif, Membantu Pengembangan Professional Guru. Pada Akhirnya Berdampak Pada Prestasi Belajar Siswa Sdn No. 23 Mangge Kecamatan Banggae Kabupaten Majene. Kompensasi Dapat Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Guru Dengan Meningkatkan Motivasi Dan Kepuasan Kerja, Memungkinkan Pengembangan Professional, Membantu Mempertahankan Guru Yang Berkualitas. Pada Akhirnya Berdampak Pada Prestasi Belajar Siswa Sdn No. 23 Mangge Kecamatan Banggae Kabupaten Majene.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan oleh peneliti bahwa: Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan keilmuan yang komprehensif serta korespondensi. Di SDN No.23 Mangge Kabupaten Majene. Fokus utama dalam penelitian ini merujuk pada bagaimana gaya kepemimpinan dan kompensasi yang di elaborasi dalam membentuk kinerja guru. Dengan demikian kegiatan penelitian ini disimpulkan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SD Negeri No. 23 Mangge. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SD Negeri No. 23 Mangge. Gaya kepemimpinan dominan berpengaruh terhadap kinerja guru di SD Negeri No. 23 Mangge dibandingkan dengan kompensasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi (2021: 83). *Perpustakaan untidar : repositor mahasiswa untidar* ([https://repositori.untidar.ac.id > index.php](https://repositori.untidar.ac.id/index.php). PDF file).
- Amstrong & Baron (Wibowo 2018, 100). *Kinerja karyawan: pengertian, penilaian (evaluasi), indikataor, factor, dsb – serupa.id*.
- Andriyani, Eka, Emelia. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan*.
- Anwar prabu mangkunegara. (2019): 167. *Kinerja karyaawa Serupa.id*.
- Akbar, et al., (2021, 125:127) *serupa.id/kompensasi-pengertian-bentuk asas-faktor-sistem-tujuan-dsb/http://portalugb.ac.id:808 > BAB II.pdf* Translate this result.
- Aswaruddin, ddk., (2023). *Kompensasi. Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia*. Vol.1.No.1.
- Dini, Feby, Rismayanti (2019) *Gaya Kepemimpinan otoriter dalam Manajemen Pendidikan. Jurnal Edu-leadership*.
- Efendy (2023:173). *gaya kepemimpinan kepala sekolah*. www.komunitasbelajar.id
- Edison, (2019:190) *pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru*
- Fakhriyyah, R. (2019). *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru Nonsertifikasi di SMA Budi Mulia Ciledug 60angerang*. Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah
- Griffin (Sadikin, 2020) *jenis gaya kepemimpinan* (Serupa.id).
- Ilham, Ningsih (2021) *pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dengan motivasi kerja sebagai variabelintervening. jurnal.unitri.ac.id/index.php/reformasi/article/download/5216/pdf*.
- Pawirosumatro, 2020. *gaya kepemimpinan kepala sekolah*. Dalam www.komunitasbelajar.id
- Pitri, Alisyah. 2019. *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan*. Batusangkar: Peneliti Independen IAIN.
- Rakhma. dkk 2020 *Kompensasi. Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia*.
- Robbins (sadikin,2020) *kepemimpinan Serupa.id*.
- Sadikin (2020,166) *id > jenis-gaya-kepemimpinan https://kumparan.com > ragam-info* Translate this result.
- Salsabila, ddk., (2023). *Analisis Gaya Kepemimpinan Otoriter Pemerintah serta Kaitannya dengan Teori demokrasi. Jurnal Politik Walisongo*. Vol.5.No.2.
- Serdamayanti, (2019). *pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru*.
- Setiyani, W., & Yanti, N. (2022). *Kompensasi Dalam Kinerja Tenaga Kependidikan Honorer Di Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 2 Arjasari Kabupaten Bandung. Jurnal Inovasi Masyarakat*, 2(Mei-Agustus2022)155–171.
- Siswanto, Dio Rendyco. 2018. *Jurnal Administrasi Bisnis, Pengaruh GayaKepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada divisi HRD) PT. Preefort Indonesia*. Malang. Universitas Brawijaya.
- Victuria, N. and Hidayat, F. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Milineal dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Bank Muamalat KC Yogyakarta)*. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 5(1).
- Wahyuni, S, ddk., (2022). *Gaya Kepemimpinan Otoriter (Intokrasi) dalam Manajemen Pendidikan. Jurnal Edu-leadership*. Vol.1.No.2.
- Wahyuni, L. and Karneli, O. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja KaryawanMelalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Hotel Di Pekanbaru)*.*Jurnal Aplikasi Bisnis*, 18(2), pp. 65–80.
- Zain, Rinduan. 2018. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, Pengaruh Kompensasi Kerja terhadap kinerja dosen fakultas ilmu Tabiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga*. Yogyakarta.