

# **Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Di SD Negeri 20 Pekanbaru**

**Reza Herdyanda, Hammam Zaki, Alum Kusumah**

Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Riau

\*e-mail: [200304294@student.umri.ac.id](mailto:200304294@student.umri.ac.id)

## **Abstrak**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi, dan kompetensi terhadap kinerja guru. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan penggunaan skala likert sebagai pengukuran. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah guru tetap di SD Negeri 20 Pekanbaru. Sampel penelitian yaitu 34 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan melalui kuesioner yang disebarluaskan pada guru SD Negeri 20 Pekanbaru dengan teknik sampel jenuh. Pengujian data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji hipotesis, dan uji determinasi dengan bantuan software SPSS 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru, kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru, kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.*

**Kata Kunci:** *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompensasi Kompetensi, Kinerja Guru.*

---

## **PENDAHULUAN**

dan kelangsungan hidup bangsa. Pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran atau latihan bagi peranannya dimasa yang akan datang. Keberhasilan proses pendidikan dalam rangka menghasilkan sumber daya manusia Indonesia yang berkualitas, akan ditentukan oleh banyak faktor antara lain: peserta didik, tenaga pendidik, kurikulum, manajemen pendidikan dan fasilitas pendidikan (Hikmawaty *et al.*, 2024).

Kinerja guru yang berkualitas dapat menunjukkan pada kualitas hasil pendidikan, karena guru adalah pihak yang paling banyak berinteraksi secara langsung atau tidak langsung dengan siswa dalam proses pembelajaran di lembaga pendidikan sekolah (Srinalia dalam Suzanna *et al.*, 2023). Oleh karena itu, harus ada hasil yang diperlihatkan dari kinerja guru agar dapat bekerja dengan optimal sehingga tujuan Pendidikan yang berkualitas tinggi dapat tercapai (Sulfemi, 2020).

Sekolah Dasar Negeri 20 Pekanbaru terletak di jalan Kulim Kelurahan Kampung Baru Kecamatan Senapelan Kota Pekanbaru Riau. Tenaga pendidik di sekolah ini sudah banyak yang berstatus PNS dan PPPK. Terdapat 996 peserta didik dengan 30 rombongan belajar (Rombel). Kemudian siswa dan siswi SD Negeri 20 Pekanbaru memiliki prestasi-prestasi yang sangat baik.

Berdasarkan Menurut Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Permen Pan-RB) No. 6 Tahun 2022, Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) adalah ekspektasi kinerja yang harus dicapai oleh pegawai setiap tahun. Ekspektasi kinerja ini mencakup harapan atas hasil dan perilaku kerja dari seorang pegawai. Tujuan utama penyusunan SKP adalah untuk menciptakan sistem penilaian kinerja yang adil dan objektif, yang akan mendorong peningkatan kinerja individu dan organisasi (Samodra, 2024). Berikut ini merupakan tabel data kinerja guru SD Negeri 20 Pekanbaru berdasarkan Standar Kinerja Pegawai (SKP) tahun 2021-2023.

**Tabel 1 Data Kinerja Guru SD 20 Pekanbaru Berdasarkan SKP Tahun 2021-2023**

No	Golongan	Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023	
		Jumlah	Persentase	Jumlah	Presentase	Jumlah	Presentase
1	IV B	-	-	1	88%	1	88%
2	IV A	3	80%	2	85%	2	78%
3	III D	2	85%	2	78%	2	84%
4	III C	7	90%	7	80%	7	72%
5	III B	8	82%	8	85%	8	82%
6	III A	10	92%	13	81%	14	70%
Jumlah		30	86%	33	83%	34	79%

Sumber : SD Negeri 20 Pekanbaru

Berdasarkan tabel 1.1 kinerja guru SD Negeri 20 Pekanbaru mengalami penurunan, pada tahun 2021 penilaian kinerja guru sebesar 86%, pada tahun 2022 penilaian kinerja guru sebesar 83%, dan pada tahun 2023 kinerja pegawai mengalami penurunan besar sebesar 79%. Hasil ini membuktikan bahwa tahun 2023 terdapatnya penurunan sasaran kinerja guru dan belum mencapai 100%.

Kinerja guru adalah hasil kerja guru dalam merencanakan, melaksanakan dan menilai proses belajar mengajar yang terdeteksi dilandasi oleh etos kerja, serta disiplin professional dalam pembelajaran (Uno & Lamatenggo, 2016). Sedangkan menurut Simamora, (2019) kinerja guru merupakan hasil pekerjaan yang dilakukan seorang guru dalam mengasah kemampuan sebagai wujud perilaku seseorang dalam mengelola, merencanakan, melaksanakan, serta mengevaluasi nilai kerja yang telah dilaksanakan

Terdapat beberapa faktor penting yang berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja guru yaitu kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah adalah pemimpin dalam lingkungan sekolah tersebut, maka sebagai seorang pemimpin maka setiap kebijakan berada ditangan kepala sekolah. Menurut Mulyasa, (2019) menyatakan bahwasanya seorang kepala sekolah dalam memimpin suatu pendidikan ditingkat satuan pendidikan harus mempunyai dasar dalam kepemimpinan yang kuat. Menurut Ridwan & Sopandi, (2019) bahwa kepala sekolah adalah orang yang berada pada garda terdepan untuk membawa kesuksesan sekolahnya, jika kepala sekolah tersebut bekerja dengan baik maka sekolah tersebut akan memiliki peluang yang

besar pula untuk mendapatkan kesuksesan. Faktor selanjutnya adalah faktor eksternal yaitu kompensasi. Kinerja seorang guru dapat tercermin dengan baik bila hasil kinerja guru dapat dihargai dengan baik pula. Salah satu hal yang dapat meningkatkan kinerja guru adalah pemberian kompensasi atau imbalan jasa, baik berbentuk uang, tunjangan, maupun fasilitas-fasilitas lainnya sesuai dengan kebijaksanaan yang ada (Kurniasih, 2020). Pemberian kompensasi ini merupakan salah satu cara dalam menumbuhkan semangat dalam bekerja. Faktor selanjutnya adalah faktor internal yaitu faktor kompetensi. Proses pembelajaran tidak akan berjalan dengan baik tanpa peran guru, sehingga diharapkan guru mampu memenuhi kualifikasi kompetensi yang diharapkan dalam dunia pendidikan sebagai agen pembelajaran. Menurut Rivai (dalam Mukhtar & MD, 2020) kompetensi merupakan faktor utama dalam penentuan untuk menghasilkan kinerja yang sangat baik. Menurut Ayu & Wibowo, (2022) kompetensi guru adalah keterampilan, pengetahuan dan perilaku yang harus dikuasai oleh seorang guru dalam melaksanakan kewajiban-kewajibannya untuk mewujudkan tujuan pendidikan yang telah dicanangkan.

## KAJIAN PUSTAKA

### *Kepemimpinan Kepala Sekolah*

Menurut Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No. 0296 Tahun 1996, kepala sekolah adalah guru yang memperoleh tugas untuk memimpin, menyelenggarakan pendidikan dan upaya peningkatan mutu pendidikan sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan aktivitas kepala sekolah kesehariannya yang disibukkan dengan kegiatan mempengaruhi orang-orang yang menjalankan kegiatan akademik di sekolah, mereka adalah guru dan staf yang ada disekolah. (Susanto, 2016).

### *Kompensasi*

Menurut Hasibuan, (2019) Kompensasi adalah semua pendapatan berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

### *Kompetensi*

Menurut Saifuddin, (2018) bahwa kompetensi guru adalah hasil dari penggabungan dari kemampuan-kemampuan yang banyak jenisnya, dapat berupa seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru dalam menjalankan tugas keprofesionalannya.

### *Kinerja Guru*

Menurut Supardi, (2019) kinerja guru merupakan kemampuan seseorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di madrasah dan bertanggung jawab atas peserta didik dibawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Kinerja sangat penting dalam menentukan kualitas kerja seseorang, termasuk seorang guru.

**Tabel 2 Defenisi Operasional Variabel**

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala Ukur
1	Kinerja guru	Kinerja guru adalah suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru selama melakukan aktivitas pembelajaran. (Supardi, 2019).	1. Kinerja dalam perencanaan pembelajaran 2. Kinerja dalam pembelajaran 3. Kinerja dalam penilaian pembelajaran 4. Kinerja dalam pengembangan profesi (Hafidulloh. et al., 2021)	<i>Likert</i>
2	Kepemimpinan Kepala Sekolah	Kepemimpinan kepala sekolah merupakan aktivitas kepala sekolah kesehariannya yang disibukkan dengan kegiatan mempengaruhi orang-orang yang menjalankan kegiatan akademik di sekolah, mereka adalah guru dan staf yang ada disekolah. (Susanto, 2016).	1. Kepribadian 2. Pengetahuan 3. Visi dan misi sekolah 4. Kemampuan mengambil keputusan 5. Kemampuan berkomunikasi (Setiawan & Muhibah, 2018)	<i>Likert</i>
3	Kompensasi	Kompensasi adalah semua pendapatan berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. (Hasibuan, 2019).	1. Upah dan gaji 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas (Simamora, 2019)	<i>Likert</i>
4	Kompetensi	Kompetensi adalah hasil dari penggabungan dari kemampuan-kemampuan yang banyak jenisnya, dapat berupa seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru dalam menjalankan tugas keprofesionalannya. (Saifuddin, 2018).	1. Kompetensi pedagogik 2. Kompetensi kepribadian 3. Kompetensi profesional 4. Kompetensi sosial (Kurniasih dalam Mahshunah, 2020)	<i>Likert</i>

Sumber : Data Olahan Peneliti (2024)

## METODE

Jenis penelitian ini adalah menggunakan pendekatan kuantitatif yang menjelaskan pengaruh variabel variabel yang diteliti terkait dengan kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja guru pada SD Negeri 20 Pekanbaru. Penelitian ini dilakukan di SD Negeri 20 Pekanbaru di jalan Kulim, waktu penelitian dilakukan sejak pada bulan Maret. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner atau angket, respondennya adalah guru tetap SD Negeri 20 Pekanbaru sebanyak 34 orang responden. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS versi 26.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### *Uji Validitas*

Uji validitas bertujuan untuk mengukur sah atau valid tidaknya pernyataan data kuesioner yang telah dibuat (Ghozali, 2021). Teknik yang digunakan untuk melakukan uji validitas yaitu melakukan korelasi antara butir pertanyaan dengan total skor variabel. Untuk menguji validitas, suatu item pernyataan dikatakan valid jika rhitung lebih besar dari pada rtabel. Berikut adalah tabel hasil pengujian validitas:

**Tabel 3 Uji Validitas**

Variabel	Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Kinerja Guru (Y)	Y.1	0.401	0.3388	Valid
	Y.2	0.487	0.3388	Valid
	Y.3	0.505	0.3388	Valid
	Y.4	0.434	0.3388	Valid
	Y.5	0.603	0.3388	Valid
	Y.6	0.511	0.3388	Valid
	Y.7	0.660	0.3388	Valid
	Y.8	0.469	0.3388	Valid
	Y.9	0.609	0.3388	Valid
	Y.10	0.442	0.3388	Valid
	Y.11	0.509	0.3388	Valid
	Y.12	0.331	0.3388	Valid
Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)	X1.1	0.386	0.3388	Valid
	X1.2	0.364	0.3388	Valid
	X1.3	0.360	0.3388	Valid
	X1.4	0.344	0.3388	Valid
	X1.5	0.332	0.3388	Valid
	X1.6	0.441	0.3388	Valid
	X1.7	0.549	0.3388	Valid
	X1.8	0.403	0.3388	Valid
	X1.9	0.340	0.3388	Valid
	X1.10	0.395	0.3388	Valid
	X1.11	0.398	0.3388	Valid
	X1.12	0.355	0.3388	Valid
	X1.13	0.398	0.3388	Valid
	X1.14	0.383	0.3388	Valid

	X1.15	0.478	0.3388	Valid
Variabel	Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Kompensasi (X2)	X2.1	0.541	0.3388	Valid
	X2.2	0.543	0.3388	Valid
	X2.3	0.446	0.3388	Valid
	X2.4	0.537	0.3388	Valid
	X2.5	0.433	0.3388	Valid
	X2.6	0.463	0.3388	Valid
	X2.7	0.478	0.3388	Valid
	X2.8	0.561	0.3388	Valid
	X2.9	0.514	0.3388	Valid
	X2.10	0.486	0.3388	Valid
	X2.11	0.520	0.3388	Valid
	X2.12	0.650	0.3388	Valid
Variabel	Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Kompetensi (X3)	X3.1	0.341	0.3388	Valid
	X3.2	0.538	0.3388	Valid
	X3.3	0.385	0.3388	Valid
	X3.4	0.462	0.3388	Valid
	X3.5	0.568	0.3388	Valid
	X3.6	0.509	0.3388	Valid
	X3.7	0.518	0.3388	Valid
	X3.8	0.472	0.3388	Valid
	X3.9	0.350	0.3388	Valid
	X3.10	0.367	0.3388	Valid
	X3.11	0.556	0.3388	Valid
	X3.12	0.432	0.3388	Valid

Sumber : Data Olahan Peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa masing-masing item pertanyaan pada setiap variabel valid. Validitas ini dapat diidentifikasi apabila nilai korelasi besar dari r tabel maka data tersebut valid. Nilai r tabel yaitu degree of freedom (df) =  $n-2 = 34-2 = 32$  dengan alpha 0,05 didapat r tabel 0,3388. Dengan demikian item pernyataan yang digunakan pada penelitian ini dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai data penelitian.

### ***Uji Reliabilitas***

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2021). Reliabilitas diuji menggunakan Cronbach Alpha, suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel apabila koefisien Cronbach Alpha  $> 0,60$  (Ghozali, 2021). Adapun hasil uji reliabilitas yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

### ***Uji Reliabilitas***

Variabel	Cronbachs Alpha	Standart	Keterangan
----------	-----------------	----------	------------

Kepemimpinan kepala sekolah (X1)	0.609	0.60	<i>Reliabel</i>
Kompensasi (X2)	0.742	0.60	<i>Reliabel</i>
Kompetensi (X3)	0.659	0.60	<i>Reliabel</i>
Kinerja guru (Y)	0.711	0.60	<i>Reliabel</i>

(2024)

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* variabel kepemimpinan sekolah sekolah, kompensasi, kompetensi dan kinerja guru melebihi standar  $>0,6$  dan dikatakan *reliabel*.

### ***Uji Asumsi Klasik***

#### ***Uji Normalitas***

Uji normalitas bertujuan guna menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2021). Adapun cara pengujian normalitas data menggunakan cara kolmogorov-smirnov, jika hasil kolmogorov-smirnov menunjukkan nilai signifikan diatas 0,05 maka dikatakan residual terdistribusi dengan normal. Jika hasil kolmogorov-smirnov menunjukkan nilai signifikan dibawah 0,05 maka data residual terdistribusi tidak normal. Hasil dari pengujian normalitas dapat dilihat pada Tabel dibawah:

**Tabel 5 Uji Normalitas dengan Kolmogorov Smirnov**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

Unstandardized Residual

N	34
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	
Mean	.0000000
Std. Deviation	3.25690351
Most Extreme Differences	
Absolute	.104
Positive	.104
Negative	-.055
Test Statistic	
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance

)

Berdasarkan Tabel 5 hasil uji normalitas kolmogorov-smirnov diperoleh nilai signifikan  $0,200 > 0,05$  dapat diartikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### ***Uji Multikolinieritas***

Uji multikolinieritas bertujuan menguji apakah suatu model regresi terdapat adanya korelasi antar variabel bebas atau variabel independent Ghozali, (2021). Untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinieritas yaitu dengan melihat besaran nilai VIF (Variance Inflation Factor) dan juga nilai toleransi. Toleransi mengukur variabilitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independent lainnya. Nilai yang dipakai untuk menunjukkan adanya gejala multikolinieritas yaitu nilai VIF  $<$

10 dan nilai toleransi  $> 0.10$  (Ghozali, 2021). Hasil uji multikolinieritas sebagai berikut:

Model	Uji Multikolinearitas					Collinearity Statistics	Tolerance	VIF
	Unstandardized Coefficiens		Standardized Coefficiens	T	Sig.			
	B	Std. Error	Beta					
1 (constant)	17.861	11.550		1.546	.132			
Kepemimpinan kepala sekolah	.461	.110	.466	4.179	.000	.978	1.022	
Kompensasi	.557	.124	.496	4.471	.000	.989	1.011	
Kompetensi	-.503	.129	-.437	-3.917	.000	.982	1.019	

a. Dependent Variabel : Kinerja Guru

2024)

Berdasarkan Tabel 6 hasil pengujian multikolinearitas menunjukkan nilai VIF yang lebih besar dibanding dengan nilai Tolerance. Hal ini menjelaskan bahwa tidak terjadi multikolinearitas di antara variabel independen.

### ***Uji Heterokedastisitas***

Heteroskedastisitas merupakan keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Cara pengujinya dengan Uji glejser. Pengujian dilakukan dengan meregresikan variable-variable bebas terhadap nilai absolute residual. Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual  $> 0,05$  maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2021).

### ***Uji Heteroskedastisitas***

Model	Coefficiens <sup>a</sup>					t	Sig.
	Unstandardized Coefficiens		Standardized Coefficiens	Beta			
	B	Std. Error	Beta				
1 (constant)	1.495	5.913				.253	.802
Kepemimpinan kepala sekolah	.047	.057	.149			.830	.413
Kompensasi	.027	.064	.075			.422	.676
Kompetensi	-.062	.066	-.168			-.941	.354

a. Dependent Variabel : ABS

Sumber : Data Olahan Peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 7 hasil uji heteroskedastisitas dengan metode uji glejser dapat diketahui bahwa ketiga variabel independen memiliki signifikansi lebih dari 0,05. Maka dapat disimpulkan model regresi terbebas dari heteroskedastisitas pada penelitian ini.

## ***Uji Analisis Regresi Linier Berganda***

Pada penelitian penggunaan analisis regresi linier berganda dengan tujuannya berupa mengetahui gambaran tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi, dan kompetensi terhadap kinerja guru. Hasil analisis regresi dapat dilihat pada tabel berikut.

Berdasarkan Tabel 8 dapat disusun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

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

$$Y = 17.861 + 0.461 X_1 + 0.557 X_2 + -0.503 X_3 + e$$

Angka-angka dalam persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 17.861 menyatakan bahwa jika tidak ada variabel bebas (kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi, dan kompetensi) maka kinerja guru tetap menghasilkan nilai sebesar 17.861 atau dengan kata lain jika variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$  sama dengan 0 maka tetap menghasilkan 17.861.
2. Koefisien regresi variabel kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) sebesar 0.461 yang menunjukkan bahwa kenaikan variabel kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) sebesar 1 satuan akan meningkatkan variabel kinerja guru ( $Y$ ) sebesar 0.461 dengan asumsi bahwa variabel lain konstan.
3. Koefisien regresi variabel kompensasi ( $X_2$ ) sebesar 0.557 yang menunjukkan bahwa kenaikan variabel kompensasi ( $X_2$ ) sebesar 1 satuan akan meningkatkan variabel kinerja guru ( $Y$ ) sebesar 0.557 dengan asumsi bahwa variabel lain konstan.
4. Koefisien regresi variabel kompetensi ( $X_3$ ) sebesar -0.503 yang menunjukkan bahwa kenaikan variabel kompetensi ( $X_3$ ) sebesar 1 satuan akan meningkatkan variabel kinerja guru ( $Y$ ) sebesar -0.503 dengan asumsi bahwa variabel lain konstan.

## ***Hasil Uji Hipotesis***

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ), dan kompetensi ( $X_3$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ) pada SD Negeri 20 Pekanbaru. Berdasarkan uji t yang dilakukan dan hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Berdasarkan Tabel diatas dapat dilihat masing-masing nilai Thitung dan signifikansi variabel bebas. Diketahui nilai Ttabel (uji 2 sisi pada tingkat signifikansi (0,05) dengan rumus  $T_{tabel} = (n - k - 1) = 34 - 3 - 1 = 30$  t tabel 0.05 adalah 2.04227

1. Variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru memberikan hasil perhitungan t hitung  $4.179 > t$  tabel 2.042 dengan tingkat signifikansi sebesar
2. lebih kecil daripada nilai signifikansi yang ditetapkan yaitu 0.05. maka hal ini menunjukkan bahwa  $H_1$  diterima dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.461 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja guru.
3. Variabel kompensasi terhadap kinerja guru memberikan hasil perhitungan t hitung
4.  $4.471 > t$  tabel 2.042 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil daripada nilai signifikansi yang ditetapkan yaitu 0.05. maka hal ini menunjukkan bahwa  $H_2$  diterima dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.557

sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja guru.

5. Variabel kompetensi terhadap kinerja guru memberikan hasil perhitungan t hitung
6.  $-3.917 < t$  tabel 2.042 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil daripada nilai signifikansi yang ditetapkan yaitu 0.05. maka hal ini menunjukkan bahwa  $H_3$  ditolak dengan nilai koefisien regresi sebesar -0.503 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh negatif dan signifikansi terhadap kinerja guru. Hal ini dikarenakan dengan masih terdapat guru yang belum memberikan kesempatan kepada siswa untuk mengembangkan potensi dan bakat melalui teknologi informasi dan komunikasi di SD Negeri 20 Pekanbaru.

### ***Uji Koefisian Determinasi***

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa besar kemampuan variabel independent yaitu kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ), dan kompetensi ( $X_3$ ) dalam mempengaruhi variasi variabel dependent kinerja guru ( $Y$ ). Pengujian koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar tingkat pengaruh variabel bebas atau independent ( $X$ ) terhadap variabel terikat atau dependen ( $Y$ ).

**Tabel 10 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model	Model Summary <sup>b</sup>			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.796 <sup>a</sup>	.634	.598	3.416
a. Predictors : (Constant), Kepemimpinan kepala sekolah, Kompensasi, Kompetensi				
b. Dependent Variabel : Kinerja guru				

(2024

Berdasarkan Tabel 10 hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai  $R^2$  sebesar 0.598 yang artinya adalah sebesar 59,8% variabel kinerja guru ( $Y$ ) yang dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ) dan kompetensi ( $X_3$ ). Sedangkan sisanya yaitu sebesar 40,2% dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lainnya yang tidak dapat digunakan dalam penelitian ini.

### ***Pembahasan***

#### **Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SD Negeri 20 Pekanbaru**

Berdasarkan uji hipotesis yakni kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) yaitu  $0.000 < 0.05$  dan nilai t hitung variabel kepemimpinan kepala sekolah  $4.179 > 2.042$  maka kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja guru. Artinya semakin tinggi kepemimpinan kepala sekolah maka semakin tinggi pula kinerja guru. Berdasarkan hipotesis yang diajukan maka terkonfirmasi bahwa

kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini sejalan dengan penelitian Afianingrum, (2020) dan Hikmawaty *et al.*, (2024) yang memperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru di SD Negeri 20 Pekanbaru**

Berdasarkan uji hipotesis yakni kompensasi ( $X_2$ ) yaitu  $0.000 < 0.05$  dan nilai t hitung variabel kompensasi  $4.471 > 2.042$  maka kompensasi berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja guru. Artinya semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi pula kinerja guru. Berdasarkan hipotesis yang diajukan maka terkonfirmasi bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini sejalan dengan penelitian Afianingrum, (2020) dan Ridwan & Sopandi, (2019) yang memperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi

### **Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru di SD Negeri 20 Pekanbaru**

Berdasarkan uji hipotesis yakni kompetensi ( $X_3$ ) yaitu  $0.000 < 0.05$  dan nilai t hitung variabel kompetensi  $-3.917 < 2.042$  maka kompetensi berpengaruh negatif dan signifikansi terhadap kinerja guru. Artinya kompetensi belum mampu meningkatkan angka kinerja guru. Berdasarkan hipotesis yang diajukan maka terkonfirmasi bahwa kompetensi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini sejalan dengan penelitian Asyhar & Suhari, (2019), Yanita & Muslim, (2020) dan (Suzanna *et al.*, (2023) yang memperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh negatif antara kompetensi terhadap kinerja guru.

## **PENUTUP**

### ***Kesimpulan***

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru di SD Negeri 20 Pekanbaru. Artinya semakin tinggi kepemimpinan kepala sekolah maka akan semakin tinggi pula kinerja guru dalam mengajar.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru di SD Negeri 20 Pekanbaru. Artinya semakin tinggi kompensasi maka akan semakin tinggi pula kinerja guru dalam mengajar.
3. Kompetensi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Guru di SD Negeri 20 Pekanbaru. Hal ini berarti semakin tinggi kompetensi maka semakin rendah kinerja guru dalam mengajar.

### ***Saran***

Dengan melihat hasil penelitian ini maka penulis sarankan kepada pihak SD Negeri 20 Pekanbaru. Adapun saran yang penulis berikan kepada pihak SD Negeri 20 Pekanbaru :

1. Guru harus memberikan kesempatan kepada siswa yang memiliki bakat dan potensi untuk mengarahkan dan mengembangkan potensi siswa melalui teknologi informasi dan komunikasi, kemudian memberikan fasilitas kepada

- siswa untuk mempelajari tentang teknologi informasi dan komunikasi dengan baik agar bermanfaat.
2. Kepala sekolah harus memberikan contoh kepada seluruh guru, siswa serta warga sekolah di SD Negeri 20 Pekanbaru melalui perbuatan, tingkah laku dan terutama kejujuran.
  3. Seorang guru harus bersikap adil dan objektif dalam kegiatan belajar mengajar maupun diluar lingkungan sekolah, baik kepada rekan sesama, siswa, orang tua atau wali murid maupun kepada yang warga sekitar lingkungan SD Negeri 20 Pekanbaru.
  4. Peneliti selanjutnya diharapkan mampu memperbanyak jumlah populasi, karakteristik responden, dan sampel untuk mendapatkan hasil responden yang lebih akurat dan lebih maksimal dalam penelitian. Peneliti selanjutnya juga disarankan menambah variabel lainnya yang belum digunakan dalam penelitian ini, yang tentunya dapat mempengaruhi variabel terikat yaitu variabel kinerja guru yang mungkin bisa mempengaruhi kinerja guru.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afianingrum, D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Guru Dan Kinerja Guru Di SMK Pelita Nusantara 1 Semarang. Universitas Negeri Semarang.
- Asyhar, & Suhari, Y. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Dimoderasi Lingkungan Kerja Di MTS Sekecamatan Winong Kabupaten Pati. *Jurnal Mahasiswa Pasca Sarjana*.
- Ayu, P. D., & Wibowo, B. K. (2022). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata Dan Perhotelan*, 1(1), 29–40.
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Universitas Diponegoro.
- Hafidulloh., Iradawaty, S. N., & Mochklas, M. (2021). *Manajemen Guru: Meningkatkan Disiplin dan Kinerja Guru (Pertama)*. CV. Bintang Surya Madani.
- Hasibuan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Hikmawaty, D., Mardi, N., & Chamariyah, C. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Komitmen Guru Terhadap Kinerja Guru (Studi Pada Guru SMPN I Arosbaya Kabupaten Bangkalan). *JMCBUS: Journal of Management and Creative Business*, 2(1), 356–366.
- Kurniasih, S. (2020). Analisis Disiplin, Iklim Kerja Dan Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9.
- Mahshunah, S. (2020). Pengaruh Kompetensi Guru, Motivasi Belajar, Dan Fasilitas Belajar Terhadap Prestasi Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Matematika Madrasah Tsanawiyah Al-Fattah Gresik. 1–23.
- Mukhtar, A., & MD, L. (2020). Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Dan Prestasi Belajar Siswa Di Kota Makassar. *Jurnal Idaarah*, 4 (1).
- Mulyasa, E. (2019). *Manajemen Berbasis sekolah* (12th ed.). PT Rosda Karya.
- Ridwan, T., & Sopandi, K. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Guru Dan Kompensasi Guru Terhadap Kinerja Guru Di SMP Pertiwi. *Jurnal Darma Agung*, 12(3).
- Saifuddin. (2018). *Pengelolaan Pembelajaran Teoritis dan Praktis*. Deepublish.
- Samodra, F. P. (2024). SKP adalah Sasaran Kinerja Pegawai, ini Tujuan dan Cara Menyusunnya. [Online] Tersedia: <https://www.liputan6.com/hot/read/5637070/skp-adalah-sasaran-kinerja-pegawai-ini-tujuan-dan-cara-menysunnya?page=4> [20]

Mei 2024]

- Setiawan, B. A., & Muhith, A. (2018). Transformational Leadership (13 (8)). PT Raja GrafindoPersada.
- Simamora, H. (2019). Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta : Bagian Penerbitan STIE YPKN, 2004.
- Sulfemi, W. B. (2020). Pengaruh Rasa Percaya Diri Dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. Nidhomul Haq : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 5(2), 157–179.
- Supardi. (2019). Kinerja Guru. Rajawali Pers.
- Susanto, A. (2016). Manajemen Penigkatan Kinerja Guru Konsep, Strategi, dan Implementasinya. Kencana.
- Suzanna, D., Fauzan, R., & Komari, N. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Guru. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship*, 11 (1), 018–029.
- Uno, H. B., & Lamatenggo, N. (2016). Tugas Guru dalam Pembelajaran. Bumi Aksara
- Yanita, P., & Muslim, I. (2020). Pengaruh Kompetensi Guru Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri 3 Sungai Penuh. Jurnal Ekonomi Sakti, 12(1), 57–67.