

PENGARUH KEPEMIMPINAN VISIONER KEPALA SEKOLAH DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA GURU TAMAN KANAK-KANAK DI KECAMATAN TEMBALANG KOTA SEMARANG

Siti Nurul Khalimah ¹⁾ AT Soegito ²⁾ Nurkolis ²⁾

¹⁾ Guru di Kota Semarang

²⁾ Dosen Universitas PGRI Semarang

ABSTRAK

Kepala sekolah sebagai pemimpin pembelajaran menekankan pada komponen-komponen yang terkait dengan pembelajaran, kurikulum, penilaian, pengembangan guru, layanan prima, dan pembangunan komunitas belajar disekolah. Kompensasi membantu dalam memberi penguatan dan memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi. Kinerja guru adalah kemampuan guru secara kualitas dan kuantitas dalam menjalankan tugasnya untuk mencapai tujuan kegiatan belajar mengajar.

Penelitian ini bertujuan: (1) mengetahui pengaruh kepemimpinan visioner terhadap kinerja guru Taman Kanak-kanak di Kecamatan Tembalang, (2) mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru Taman Kanak-kanak di Kecamatan Tembalang, (3) mengetahui pengaruh dari kepemimpinan visioner kepala sekolah dan kompensasi terhadap kinerja guru Taman Kanak-kanak di Kecamatan Tembalang.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis korelasional. Teknik pengumpulan data menggunakan angket. Variabel dalam penelitian ini adalah (1) kepemimpinan visioner, (2) kompensasi, dan (3) kinerja guru Taman Kanak-kanak

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan visioner kepala sekolah terhadap kinerja guru dengan nilai t hitung sebesar 13,291 dan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Besarnya pengaruh kepemimpinan visioner terhadap kinerja guru yaitu sebesar 73,1%, (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja guru dengan nilai t hitung sebesar 12,358 dan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Besarnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru yaitu sebesar 70,1%, (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan visioner kepala sekolah dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja guru dengan nilai F hitung sebesar 112.907 dan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Ini menunjukkan ada pengaruh secara simultan kepemimpinan visioner dan kompensasi terhadap kinerja guru. Kepemimpinan visioner dan kompensasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja guru sebesar 77,9% sementara sisanya sebesar 48% dipengaruhi oleh variabel independen lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Disarankan meningkatkan kepemimpinannya yang berkaitan dengan kemampuan melihat situasi yang akan terjadi di masa mendatang, membuat kebijakan sesuai dengan kebutuhan masyarakat atau konsumen, mampu memecahkan masalah yang meliputi peluang, hambatan dan tantangannya, bersikap baik dan mampu mengkomunikasikannya.

Kata Kunci: *Kepemimpinan Visioner, Kompensasi, Kinerja Guru*

PENDAHULUAN

Fakta yang saya dapatkan dari informasi ketua IGTKI Kecamatan

Tembalang bapak Imron mengatakan bahwa masih banyak guru yang kurang disiplin dalam administrasi. Banyak

lembaga yang tidak mau membuat program perencanaan pembelajaran sendiri. Mereka cukup mencetak ulang dari yang sudah ada hanya untuk menggugurkan kewajiban saja padahal kemampuan masing-masing lembaga adalah berbeda. Guru juga tidak bisa dituntut banyak untuk bisa tertib administrasi dikarenakan tunjangan yang tidak seberapa. Terkadang kepala sekolah tidak bisa menekan lebih kepada guru dikarenakan banyak hal diantaranya alasan kompensasi yang tidak sesuai atau tidak seberapa yang diterima oleh guru.

Peran kepala sekolah sebagai seorang pemimpin adalah menjadi kunci peningkatan dan perkembangan sekolah. Kepala sekolah sebagai pemimpin pembelajaran adalah kepemimpinan yang menekankan pada komponen-komponen yang terkait dengan pembelajaran, meliputi kurikulum, proses pembelajaran, penilaian, pengembangan guru, layanan prima dalam pembelajaran, dan pembangunan komunitas belajar disekolah.

Aspek yang penting dari tugas pemimpin sekolah adalah melaksanakan kepemimpinan pendidikan untuk seluruh warga sekolah. Kegiatan pendidikan disekolah merupakan suatu kegiatan yang berpengaruh langsung dalam meningkatkan mutu pendidikan dimana guru sangat memengaruhi kegiatan pendidikan tersebut. Guru menjadi penentu,

sebagai kunci keberhasilan dalam setiap usaha peningkatan mutu pendidikan. Dalam meningkatkan mutu pendidikan melalui kegiatan pembelajaran, kepala sekolah memiliki peranan yang penting untuk meningkatkan prestasi kerja guru di sekolah. Menilai kinerja guru merupakan bagian penting dari fungsi manajemen yang perlu dilakukan agar dapat mengetahui kendala-kendala yang dihadapi, sekaligus memperbaiki kesalahan-kesalahan yang terjadi, sehingga tujuan pembelajaran dapat dicapai maksimal.

Tugas Keprofesionalan Guru menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen pasal 20 (a) adalah merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Tugas pokok guru tersebut yang diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar serta tugas-tugas guru dalam kelembagaan merupakan bentuk kinerja guru. Apabila kinerja guru meningkat maka berpengaruh pada peningkatan kualitas keluaran atau outputnya. Oleh karena itu perlu dukungan dari berbagai pihak sekolah untuk meningkatkan kinerja guru.

Guru sebagai pendidik menurut Sagala (2013: 6) adalah tokoh yang paling banyak bergaul dan berinteraksi dengan para murid dibandingkan dengan para

personel lainnya di sekolah. Guru bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan bimbingan dan pelatihan, melakukan penelitian dan pengkajian, dan membuka komunikasi dengan masyarakat. Perencanaan pembelajaran dibuat oleh guru meliputi: (1) penentuan tujuan pembelajaran, (2) pemilihan materi sesuai dengan waktu, (3) strategi optimum, (4) alat dan sumber, serta (5) kegiatan belajar peserta didik, dan (6) evaluasi (Rasyidin, 1988: 63-64, Nurdin dan Usman, 2002: 86) dalam (Supardi, 2014: 60).

Kompensasi juga merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif didalam hubungan kerja. Sistem kompensasi membantu dalam memberi penguatan terhadap nilai-nilai kunci organisasi serta memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi. Dengan merancang sistem kompensasi yang baik akan memiliki dampak ganda bagi organisasi. Karena disatu sisi kompensasi akan berdampak pada biaya operasi, disisi lain kompensasi akan memengaruhi perilaku serta sikap kerja karyawan sesuai dengan keinginan organisasi agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Hal ini dapat dipahami karena salah satu tujuan seseorang bekerja mengharapkan

kompensasi dari organisasi dimana ia bekerja, sedangkan pihak perusahaan mengharapkan karyawan memberikan kinerja yang terbaik bagi organisasi.

Pemberian kompensasi yang layak bukan saja dapat memengaruhi kondisi materi karyawan, tetapi juga dapat menenteramkan batin karyawan untuk bekerja lebih tekun dan mempunyai inisiatif. Sebaliknya, pemberian kompensasi yang tidak layak akan meresahkan gairah kerja, sehingga prestasi kerja akan merosot. Supaya tujuan tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip adil dan wajar serta memperhatikan internal dan eksternal.

Masalah yang sering terjadi, disatu pihak kepala sekolah menginginkan guru yang produktif agar hasil yang ingin dicapai sesuai dengan target. Guru dipacu untuk meningkatkan pengalaman kerja dan jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Tetapi dilain pihak guru menginginkan kompensasi yang layak penanggung jawab berupa iklim atau kondisi lingkungan yang nyaman serta fasilitas kesejahteraan yang memadai yang dapat memotivasi kerja mereka. Saat ini terdapat 64 Taman Kanak-kanak di Kecamatan Tembalang Kota Semarang. Masing-masing lembaga tersebut memiliki problem yang berbeda. Selain itu

juga masing-masing Taman Kanak-kanak memiliki sejumlah guru dengan latar belakang pendidikan yang berbeda dan dari segi kualitas dan kuantitasnya, serta dengan kompensasi yang tidak sama berdasarkan kondisi masing-masing guru pada lembaga yang berbeda.

Fakta lain yang saya dapatkan dari informasi pengawas Taman Kanak - kanak di Kecamatan Tembalang kota Semarang ibu Utik mengatakan masih banyak guru yang gajinya masih dibawah standar yaitu kisaran Rp. 300.000 – Rp. 500.000 setiap bulannya sehingga tidak mencukupi untuk biaya hidup. Kinerja guru masih ada beberapa yang tidak disiplin, seperti dalam pembuatan Rencana Pembelajaran Mingguan (RPPM) dan Rencana Pembelajaran Harian (RPPH). Ternyata masih ada guru yang tidak membuat perangkat pembelajaran yang akan digunakan dalam mengajar. Kendala tersebut juga dipengaruhi oleh tingkat pendidikan beberapa guru yang tidak linier dan beberapa guru masih ada yang tingkat pendidikannya SMA.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui: 1)Pengaruh kepemimpinan visioner terhadap kinerja guru Taman Kanak-kanakdi Kecamatan Tembalang Kota Semarang, 2)Pengaruh kompensasi

terhadap kinerja guru Taman Kanak-kanakdi Kecamatan Tembalang Kota Semarang, 3)Pengaruh kepemimpinan visionerkepala sekolah dan kompensasi terhadap kinerja guru Taman Kanak-kanakdi Kecamatan Tembalang Kota Semarang.

Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah

Muthohar (2016: 276), Kepemimpinan visioner atau visionary leadership adalah kemampuan yang dimiliki oleh kepala sekolah dalam memprediksi tentang segala sesuatu yang berkaitan dengan kekuatan-kekuatan yang dimiliki, peluang-peluang yang ada, tantangan-tantangan yang harus dihadapi, ancaman-ancaman yang sekiranya muncul dalam memajukan lembaga pendidikan serta kemampuan dalam memengaruhi orang lain melalui interaksi individu dan kelompok sebagai wujud kerjasama dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien.

Robbins (1994) dalam Supardi (2013: 69) Kepemimpinan visioner adalah kemampuan pemimpin untuk untuk menciptakan dan mengartikulasi suatu visi yang realistis, dapat dipercaya, atraktif tentang masa depan bagi suatu organisasi atau unit organisasional yang terus bertumbuh dan meningkat sampai saat ini.

Diana Kartanegara (2003) dalam Supardi (2013) Kepemimpinan visioner adalah pola kepemimpinan yang ditujukan untuk memberi arti pada kerja dan usaha yang perlu dilakukan bersama-sama oleh para anggota perusahaan dengan cara memberi arahan dan makna pada kerja usaha yang dilakukan berdasarkan visi yang jelas.

Kepemimpinan visioner salah satunya ditandai dengan dimilikinya kemampuan dalam membuat perencanaan yang jelas untuk meraih keberhasilan. Hal ini ditandai dengan adanya rumusan visi yang dapat menumbuhkan kreatifitas, kebersamaan dalam pengembangan profesional, serta fokus pada peningkatan kualitas kinerja dalam meningkatkan mutu pendidikan yang lebih berkualitas (Hidayah, 2016: 62).

Pemimpin visioner adalah pemimpin yang mempunyai suatu pandangan visi misi yang jelas dalam organisasi, pemimpin visioner sangatlah cerdas dalam mengamati suatu kejadian di masa depan dan dapat menggambarkan visi misinya dengan jelas. Dia dapat membangkitkan semangat para anggotanya dengan menggunakan motivasinya serta imajinasinya, untuk membuat suatu organisasi lebih hidup, menggerakkan semua komponen yang ada dalam organisasi, agar organisasi dapat berkembang
(<https://ibnunsr.wordpress.com/2012/06/05>)

Pengertian Kompensasi

Hasibuan (2012: 118), Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi berbentuk uang artinya kompensasi dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang, artinya kompensasi dibayar dengan barang.

Werther dan Davis dalam (Hasibuan, 2010: 119), Kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai imbalan pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia.

Sikula dalam Hasibuan (2010: 119), Kompensasi adalah segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu batas jasa atau ekuivalen. Besarnya balas jasa telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa/kompensasi yang akan diterimanya. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan oleh karyawan itu beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan beserta keluarganya.

Handoko (1992) dalam Sutrisno (2009: 183) yang dimaksud kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi dapat diberikan dalam berbagai bentuk, seperti: dalam bentuk pemberian uang, pemberian material dan fasilitas, dan dalam bentuk kesempatan berkarir.

Suparyadi (2015: 271), kompensasi adalah keseluruhan imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikannya kepada organisasi, baik yang bersifat finansial maupun nonfinansial. Mangkunegara (2001: 83), Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. Bentuk-bentuk pemberian upah, bentuk upah, dan gaji digunakan untuk mengatur pemberian keuangan antara majikan dan pegawainya.

Widodo (2015: 155), Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan yang diterima oleh karyawan yang diberikan oleh perusahaan berdasarkan kontribusi maupun kinerja secara produktif dengan lebih baik pada suatu organisasi. Nawawi (2005: 419) dalam Widodo (2005: 155), kompensasi bagi organisasi/perusahaan

berarti penghargaan/ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja.

Masalah kompensasi merupakan masalah yang tidak sederhana sebab apabila kompensasi dapat diberikan secara benar, maka karyawan akan dapat lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi (perusahaan). Sebaliknya apabila kompensasi tidak diberikan secara benar akan berakibat tidak menguntungkan bagi tercapainya sasaran-sasaran yang telah direncanakan.

Dari pengertian di atas bisa disimpulkan bahwa kompensasi adalah semua bentuk penggajian atau pendapatan baik yang bersifat finansial (gaji, upah, tunjangan dan insentif), maupun nonfinansial (fasilitas) secara langsung atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan dari kontribusi/pekerjaan yang sudah dikerjakannya terhadap organisasi.

METODE PENELITIAN

Pendekatan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015: 14) bahwa penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi

atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Jenis penelitiannya menggunakan korelasional. Penelitian Korelasional bertujuan untuk mengungkapkan hubungan korelatif antar variabel walaupun tidak diketahui apakah hubungan tersebut merupakan hubungan sebab-akibat atau bukan. Yang dimaksud hubungan korelatif adalah hubungan yang menyatakan adanya adanya perubahan pada satu variabel yang diikuti oleh perubahan pada variabel yang lain. Dalam hubungan korelatif dilihat keeratan hubungan antara kedua variabel, oleh karenanya dalam penelitian ini melibatkan paling sedikit dua variabel.

Desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain kausal. Desain kausal sering juga disebut sebagai desain kausal komparatif. Desain ini digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal antar variabel melalui uji hipotesis. Desain kausal mengkaji secara mendalam dan menyeluruh hubungan sebab akibat sekaligus untuk mencari tahu bagaimana keterkaitan antara variabel dan masalahnya yang merujuk pada tujuan penelitian (Sugiyono, 2015: 56).

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen (Arikunto, 2013: 211). Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat.

Validitas dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur sah tidaknya angket dari variabel penelitian. Menurut Arikunto (2013:213) secara statistik uji validitas dilakukan dengan menggunakan rumus pearson yakni menggunakan rumus teknik korelasi *product moment*. Rumus korelasi *product moment* adalah 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: r_{xy} = Koefisien korelasi
X = Skor butir
Y = Skor total yang diperoleh
N = Jumlah responden
 $\sum X^2$ = Jumlah kuadrat nilai X
 $\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat nilai Y (Arikunto, 2013: 72)

Angka korelasi yang diperoleh harus dibandingkan dengan angka kritik tabel korelasi nilai r, apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel maka butir valid.

Sebaliknya, apabila r hitung lebih kecil dari r tabel maka butir tidak valid. Untuk mengukur validitasnya, dalam penelitian ini akan digunakan program *SPSS for Windows versi 21*.

Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat keterandalan atau dapat dipercaya suatu instrumen (Arikunto, 2013:221). Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sampai sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran dilakukan dua kali atau lebih. Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik.

Reliabilitas ditentukan atas dasar proporsi varian total yang merupakan varian total sebenarnya. Makin besar proporsi tersebut berarti makin tinggi reliabilitasnya. Untuk menguji reliabilitas instrumen yang akan digunakan dalam penelitian ini digunakan rumus koefisien Alpha karena skor pada butir-butir instrumen merupakan skor bertingkat yaitu antara 1 sampai 4 atau 1 sampai 5. Menurut Arikunto (2013:164), instrumen yang berbentuk *multiple choice* (pilihan ganda) maupun skala bertingkat maka reliabilitasnya dihitung dengan menggunakan rumus Alpha.

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{V_t^2} \right]$$

Keterangan:

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varian butir/item

V_t^2 = varian total

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kepemimpinan Visioner (X1) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kinerja guru di Taman Kanak-Kanak Kecamatan Tembalang dalam kategori tinggi/baik 70,1% yaitu diperoleh mean skor rata-rata sebesar 82,4 yang terletak pada interval 75-92, namun demikian masih terdapat guru yang memiliki kinerja yang tidak baik/rendah yaitu sebanyak 3%. Sedangkan hasil analisis deskriptif kepemimpinan visioner menunjukkan bahwa sebanyak 40,4% guru menyatakan kepemimpinan visioner kepala sekolah dalam kriteria baik, yaitu yaitu diperoleh mean skor rata-rata sebesar 100,4 yang terletak pada interval 85-104.

Penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan visioner berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai t hitung sebesar 13,291 dan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Adanya hubungan positif ini menunjukkan bahwa

semakin tinggi kepemimpinan visioner maka akan menaikkan kinerja guru. Besarnya pengaruh kepemimpinan visioner terhadap kinerja guru yaitu sebesar 73,1%. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Racmawati (2013), Tampi (2013), Adriwilza (2013) serta Pio dan Sendow (2015) yang juga menemukan adanya pengaruh positif kepemimpinan terhadap kinerja guru.

Adanya pengaruh kepemimpinan visioner kepala sekolah terhadap kinerja guru dikarenakan kepemimpinan visioner kepala sekolah menekankan pada sikap pemimpin yang mampu melihat situasi yang akan terjadi di masa mendatang, ia membuat kebijakan sesuai dengan kebutuhan masyarakat atau konsumen, mampu memecahkan masalah yang meliputi peluang, hambatan dan tantangannya, bervisi baik dan mampu mengkomunikasikannya. Kepala Sekolah berani mengambil resiko untuk membuat perubahan yang besar pada kinerja guru.

2. Pengaruh Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Hasil analisis deskriptif kompensasi menunjukkan bahwa sebanyak 49,7% guru menyatakan telah mendapatkan kompensasi dalam kriteria baik, yaitu yaitu diperoleh mean skor rata-rata sebesar 84,1 yang terletak pada interval 76-93. Hasil

penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai t hitung sebesar 12,358 dan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Adanya hubungan positif ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi maka akan menaikkan kinerja guru. Besarnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru yaitu sebesar 70,1%.

Adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru sejalan dengan penelitian Adriwilza (2013), Pio dan Sendow (2015) serta Tampi (2013) yang juga menemukan adanya pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja. Kompensasi yang diterima oleh guru secara positif dan menunjukkan jika kompensasi ditingkatkan atau dilakukan dengan tepat maka meningkatkan kinerja guru itu sendiri, begitu juga sebaliknya. Dan pengaruhnya signifikan terhadap kinerja guru.

Kompensasi dalam bentuk financial adalah penting bagi guru Taman Kanak-Kanak di Kecamatan Tembalang, sebab dengan kompensasi tersebut guru dapat memenuhi kebutuhannya secara langsung, terutama kebutuhan fisiologisnya. Namun demikian, tentunya guru juga berharap agar kompensasi yang di terimanya sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan dalam bentuk non finansial juga sangat

penting bagi pegawai terutama untuk pengembangan karir guru.

3. Pengaruh Kepemimpinan Visioner (X1) dan Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan visioner dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai F hitung sebesar 112.907 dan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Ini menunjukkan ada pengaruh secara simultan kepemimpinan visioner dan kompensasi terhadap kinerja guru. Kepemimpinan visioner dan kompensasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja guru sebesar 77,9% sementara sisanya sebesar 48% dipengaruhi oleh variabel independen lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Adriwilza (2013) yang menemukan adanya pengaruh secara simultan kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja guru sebesar 59% dengan variabel yang paling berpengaruh adalah kepemimpinan kepala sekolah. Kemudian sejalan dengan penelitian Pio dan Sendow (2015) yang menemukan adanya pengaruh secara simultan kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja.

Adanya pengaruh kepemimpinan visioner dan kompensasi terhadap kinerja

guru dikarenakan karakter pemimpin visioner yang diterapkan kepala sekolah sedikit banyak membawa pengaruh terhadap perbaikan kinerja tenaga kependidikan yaitu kepala sekolah sebagai pemimpin mempunyai komitmen yang kuat untuk mewujudkan visi yang kepala sekolah buat demi kemajuan sekolahnya. Berdasarkan komitmen tersebut, kepala sekolah akan berusaha memperbaiki Sumber Daya Manusia (SDM) terlebih dahulu. Proses perbaikan Sumber Daya Manusia (SDM) tersebut, dapat dimulai dari sikap kepala sekolah yang membantu tenaga kependidikan dalam meningkatkan kerjanya. Sedangkan kompensasi guru adalah bentuk imbalan dan penghargaan yang berhak diterima guru baik yang berupa imbalan langsung maupun tak langsung sebagai balas jasa atas prestasi dan kinerja guru. Adanya kompensasi menjadi stimulus bagi guru untuk meningkatkan prestasi kerja. Sistem pemberian kompensasi yang tepat dan sesuai sasaran menjamin kesejahteraan guru. Adanya kompensasi tinggi yang diberikan kepada guru dapat meningkatkan kinerja guru

SIMPULAN

Dari hipotesis, rumusan masalah, perolehan data dan hasil penelitian, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Kepemimpinan visioner kepala sekolah, berdasarkan persepsi responden, diperoleh jumlah skor 6729 dan skor rata-rata 100,4. Hal ini termasuk kategori baik. Data variabel X1 yaitu kepemimpinan visioner kepala sekolah memiliki nilai rata-rata sebesar 100,2 standard deviasi 16,4 dan nilai tertinggi 122 sedangkan nilai terendahnya 44. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan visioner kepala sekolah terhadap kinerja guru dengan nilai t hitung sebesar 13,291 dan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Adanya hubungan positif ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepemimpinan visioner maka akan menaikkan kinerja guru. Besarnya pengaruh kepemimpinan visioner terhadap kinerja guru yaitu sebesar 73,1%. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Racmawati (2013), Tampi (2013), Adriwilza (2013) serta Pio dan Sendow (2015) yang juga menemukan adanya pengaruh positif kepemimpinan terhadap kinerja guru.
- 2) Indikator pada kompensasi yang mempunyai kekuatan rendah adalah guru mendapat uang lembur diluar jam kerja setelah pulang sekolah yang memadai, guru mendapat manfaat dari asuransi tenaga kerja dan mendapat

cuti tahunan. Indikator yang mempunyai kekuatan sedang adalah guru mendapat pengakuan ditempat kerja. Indikator yang memiliki kekuatan tinggi adalah guru merasa puas dengan gaji yang diberikan. Kompensasi, berdasarkan persepsi responden, diperoleh jumlah skor 5638 dan skor rata-rata 84,1. Hal ini termasuk kategori baik. Variabel X2 yaitu kompensasi memiliki nilai rata-rata sebesar 84,1 standard deviasi 11,6 nilai tertinggi 102 dan nilai terendah 38. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja guru dengan nilai t hitung sebesar 12,358 dan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Adanya hubungan positif ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi maka akan menaikkan kinerja guru. Besarnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru yaitu sebesar 70,1%.

- 3) Indikator yang mempunyai kekuatan rendah pada kinerja guru adalah guru menggunakan alat peraga yang bervariasi dan sesuai serta guru memberikan bimbingan tentang cita-cita masa depan anak. Indikator yang memiliki kekuatan sedang adalah guru memberi kesempatan kepada siswa untuk mengungkapkan idenya dan guru

membantu siswa dengan memberikan pengayaan kepada siswa. Indikator kinerja yang mempunyai kekuatan tinggi adalah guru mempunyai komitmen dalam bekerja.

Berdasarkan persepsi responden tentang kinerja guru, diperoleh skor 5523, skor rata-rata 82,4. Hal ini termasuk dalam kategori baik. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan visioner kepala sekolah dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja guru dengan nilai F hitung sebesar 112.907 dan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Ini menunjukkan ada pengaruh secara simultan kepemimpinan visioner dan kompensasi terhadap kinerja guru. Kepemimpinan visioner dan kompensasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja guru sebesar 77,9% sementara sisanya sebesar 48% dipengaruhi oleh variabel independen lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Sebaiknya kepala sekolah bersikap kompromi ketika ada guru yang memberikan ide-idenya, lebih meningkatkan mutu sekolah serta selalu melibatkan guru dalam melaksanakan tugasnya.
2. Hendaknya kepala sekolah lebih memperhatikan kompensasi guru diluar gaji pokok, seperti guru mendapat uang lembur diluar jam kerja setelah pulang sekolah yang memadai, guru mendapat manfaat dari asuransi tenaga kerja dan mendapat cuti tahunan
3. Hendaknya guru selalu meningkatkan kinerjanya melalui pelaksanaan pembelajaran yang efektif dan efisien dengan berbagai cara, seperti guru menggunakan alat peraga yang bervariasi dan sesuai serta memberikan bimbingan tentang cita-cita masa depan anak. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh simultan kepemimpinan visioner dan kompensasi terhadap kinerja guru yaitu sebesar 77,9%. Implikasi dari penelitian ini adalah bahwa masih ada faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja guru yang harus dikaji lebih dalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Adriwilza. 2013. Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja guru SMA Istiqomah Simpang Ampek. E jurnal Apresiasi Ekonomi. Vol. 1 No. 2, Hal 86-95.

- Andang. 2014. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. (Edisi Revisi)*. Jakarta: Rineka Cipta
- 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2012. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: Erlangga.
- Fauzi, I. 2017 Pengaruh Kepemimpinan, Rotasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru. *Vol. 2 No. 3 PEKOBIS Jurnal Pendidikan, Ekonomi dan Bisnis. Hal 37-45*
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19 (edisi kelima)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. 2012. “*Manajemen Sumber Daya manusia*”. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hidayah, Nurul. 2016. *Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. Yoyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Hoy, Wayne, K dan Miskel, Cecil, G. 2014. *Administrasi Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Kempa, Rudolf. 2015. *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Study tentang Hubungan Perilaku Kepemimpinan, Keterampilan Manajerial, Manajemen Konflik, Daya Tahan Stres Kerja dengan Kinerja Guru*. Yogyakarta: Penerbit Ombak Dua.
- Mangkunegara, A.A, Anwar, Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. 2004. *Kurikulum Berbasis Kompetensi; Konsep Karakteristik, dan Implementasi*. Bandung: Rodya Karya.
- Muthohar, Prim, Masrokan. 2016. *Manajemen Mutu Sekolah. Strategi Peningkatan Mutu dan Daya Saing Lembaga Pendidikan Islam*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media
- Pio, E. A& Sendow, G. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Visioner, Kompensasi Tidak Langsung Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara. *jurnal riset ekonomi, manajemen, bisnis dan akuntansi, 3 (3). ISSN 2303-11 Jurnal Emba Hal 1140-1150*
- Rachmawati, Yulia. 2013. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal*

Pendidikan IKIP Veteran Semarang
Vol. 01 No. 01. Hal 19-28

Sagala, Syaiful. 2009. *Administrasi Pendidikan Kontemporer*. Bandung: Alfabeta

Sogito. 2010. *Kepemimpinan Manajemen Berbasis Sekolah*. Semarang: Unnes Press.

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Supardi. 2013. *Sekolah Efektif: Konsep Dasar dan Praktiknya*. Jakarta: Rajawali Pers.

Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.

Susanto, Ahmad. 2016. *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*. Jakarta: Prenada Media Group

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Tabrani, Rusyan dan Cece, Wijaya 2000. *Kemampuan Dasar Guru Dalam Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Tampi, G. S. 2013. *Kepemimpinan Dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap*

Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Terhadap Organization Citizenship Behavior. *jurnal riset ekonomi, manajemen, bisnis dan akuntansi*, 1(3). ISSN 2303-1174

Undang-Undang Republik Indonesia
Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen.

Wahjosumidjo. 2013. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta. Rajawali Pers.

Widodo, Suparno, Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Yani M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media