

## Kinerja Guru Dipengaruhi Oleh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Studi Kasus Pada SMP Sinar Timur Batam

Feliks Dabur<sup>1)</sup>; Fransiska Leto<sup>2)</sup>

<sup>1,2)</sup> Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bentara Persada Batam

Email: <sup>1)</sup> [felixpondo@gmail.com](mailto:felixpondo@gmail.com)

### ARTICLE HISTORY

Received [10 Juli 2025]

Revised [16 Agustus 2025]

Accepted [17 Agustus 2025]

### KEYWORDS

Leadership Style, Compensation, Organizational Commitment, Teacher Performance.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru di SMP Sinar Timur Batam. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini berupa studi kepustakaan, wawancara dan menyebarkan kuesioner. Penelitian yang dilakukan menggunakan sampel sebanyak 10 responden. Hasil penelitian dengan taraf signifikansi 5% menunjukkan bahwa: (1) Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru, hal ini terlihat dari nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai  $t_{hitung} 12,695 > t_{tabel} 2,306$ . (2) Variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja guru, hal ini terlihat dari nilai signifikansi 0,002 lebih kecil dari 0,05 dan nilai  $t_{hitung} 5,157 > t_{tabel} 2,306$ . (3) Variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru, hal ini terlihat dari nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai  $t_{hitung} 2,496 > t_{tabel} 2,306$ . (4) Variabel gaya kepemimpinan, kompensasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja guru sebesar 89,1% dan sisanya 10,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel penelitian yang digunakan, hal ini terlihat dari nilai  $F_{hitung} 100,668 > F_{tabel} 3,862$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$

### ABSTRACT

This research aims to determine the impact of the Leadership Style, Compensation and the Organisational Commitment on Teacher Performance in Sinar Timur's junior high school Batam. Data collection techniques in this study the form of library studies, interview and disseminating questionnaires. Research conducted using samples as much as 10 respondents. The results of the study with a significant level of 5% showed that: (1) The leadership style variable have effect on teacher performance, this is seen from the significant value of 0.000 smaller than 0.05 and the value of  $T_{count} 12,695 > T_{table} 2,306$ . (2) The compensation have effect on teacher performance, this is seen from the significant value of 0.002 smaller than 0.05 and  $T_{count} 5,157 > T_{table} 2,306$ . (3) The organizational commitment have effect on teacher performance, this is seen from the significant value of 0.000 smaller than 0.05 and  $T_{count} 2,496 > T_{table} 2,306$ . (4) The leadership style variable, compensational and organizational commitment together affect the teacher performance by 89,1% and the remaining 10,9% in influenced by other factors beyond the research variable used, this is evident from the value of  $F_{count} 100,668 > F_{table} 3.862$  with significant  $0.000 < 0,05$ .

## PENDAHULUAN

Pendidikan memegang peranan sentral sebagai pilar utama pembangunan suatu bangsa. Kualitas sumber daya manusia (SDM) yang unggul dan berdaya saing global sangat ditentukan oleh efektivitas sistem pendidikan nasional. Dalam ekosistem pendidikan, guru merupakan ujung tombak yang berinteraksi langsung dengan peserta didik dan menjadi agen perubahan dalam proses pembelajaran (Mulyasa, 2013). Oleh karena itu, kinerja guru yang optimal menjadi prasyarat mutlak untuk mencapai tujuan pendidikan nasional, yakni mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan potensi peserta didik secara holistik.

Secara ideal, setiap guru diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang tinggi, yang tercermin dari kemampuan merencanakan dan melaksanakan pembelajaran yang inovatif, mengevaluasi hasil belajar secara objektif, serta menunjukkan profesionalisme dan dedikasi yang tinggi. Namun, fenomena di lapangan seringkali menunjukkan adanya kesenjangan (gap) antara harapan ideal dengan realitas kinerja guru. Berbagai indikator seperti hasil uji kompetensi guru (UKG) yang belum memuaskan, rendahnya capaian belajar siswa di beberapa daerah, serta kurangnya inovasi dalam metode mengajar menunjukkan bahwa kinerja guru masih menjadi isu krusial yang memerlukan perhatian serius (Kemendikbud, 2019). Kinerja yang tidak optimal ini dapat menghambat pencapaian tujuan institusi pendidikan dan berdampak negatif pada kualitas lulusan.

Penurunan atau stagnasi kinerja guru tidak terjadi tanpa sebab. Kinerja adalah fungsi dari interaksi antara kemampuan, motivasi, dan lingkungan kerja (Robbins & Judge, 2017). Berbagai penelitian telah mengidentifikasi faktor-faktor organisasional yang secara signifikan memengaruhi kinerja individu, termasuk guru. Salah satu faktor dominan adalah gaya kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah sebagai pemimpin instruksional memiliki peran strategis dalam mengarahkan, memotivasi, dan menciptakan iklim kerja yang kondusif. Gaya kepemimpinan yang transformasional, misalnya, terbukti mampu menginspirasi guru untuk bekerja melampaui ekspektasi dan menumbuhkan rasa percaya diri (Bass & Riggio, 2006). Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang otoriter atau *laissez-faire* dapat

menimbulkan demotivasi, konflik, dan ketidakjelasan arah, yang pada akhirnya berdampak negatif pada kinerja guru.

Faktor kedua yang tidak kalah pentingnya adalah kompensasi. Kompensasi, yang mencakup aspek finansial (gaji, tunjangan) dan non-finansial (pengakuan, kesempatan pengembangan diri), merupakan alat motivasi esensial bagi karyawan (Mathis & Jackson, 2011). Teori keadilan (*Equity Theory*) dari Adams (1965) menyatakan bahwa individu akan membandingkan rasio input (usaha, waktu) dengan output (kompensasi) yang mereka terima dengan rasio orang lain. Persepsi ketidakadilan dalam sistem kompensasi dapat menurunkan motivasi, kepuasan kerja, dan akhirnya berujung pada penurunan kinerja. Dalam konteks profesi guru, sistem kompensasi yang dianggap tidak layak atau tidak adil dapat menyebabkan guru mencari pekerjaan sampingan yang mengganggu fokus mengajar atau bahkan meninggalkan profesi tersebut.

Selanjutnya, faktor internal dari dalam diri guru yang sangat berpengaruh adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi didefinisikan sebagai kekuatan identifikasi dan keterlibatan seorang individu dengan organisasi tertentu (Mowday, Steers, & Porter, 1979). Guru dengan komitmen organisasi yang tinggi akan memiliki ikatan emosional yang kuat atau komitmen afektif, merasa memiliki kewajiban untuk bertahan atau komitmen normatif, dan menyadari besarnya biaya jika meninggalkan organisasi atau komitmen berkelanjutan (Allen & Meyer, 1990). Guru yang berkomitmen cenderung lebih proaktif, memiliki loyalitas tinggi, dan bersedia mengerahkan usaha ekstra (*extra-role behavior*) demi kemajuan sekolah. Sebaliknya, rendahnya komitmen dapat memicu tingkat absensi yang tinggi, niat untuk pindah (*turnover intention*), dan kinerja yang hanya sebatas pemenuhan kewajiban minimal.

Beberapa penelitian sebelumnya telah mengkaji pengaruh variabel-variabel ini secara terpisah maupun parsial. Misalnya, penelitian oleh Sari (2020) menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Studi lain oleh Hidayat & Wibowo (2021) menunjukkan adanya hubungan kuat antara persepsi keadilan kompensasi dengan motivasi dan kinerja. Meskipun telah banyak penelitian yang mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja, peneliti merasa perlu untuk melakukan penelitian lebih mendalam di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Sinar Timur di Kota Batam. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membuktikan secara empiris pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan komitmen organisasi, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja guru di SMP Sinar Timur. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia di bidang pendidikan serta memberikan rekomendasi praktis bagi para pemangku kebijakan dan Kepala SMP Sinar Timur dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja guru yang efektif dan komprehensif.

## LANDASAN TEORI

### Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku konsisten yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin ketika berusaha memengaruhi aktivitas kelompok untuk mencapai tujuan (Northouse, 2018). Dalam konteks sekolah, gaya kepemimpinan kepala sekolah sangat menentukan arah kebijakan, iklim kerja, dan budaya organisasi. Gaya kepemimpinan (Thoha, 2019: 49) merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Sedangkan menurut Anoraga (Sutrisno, 2020: 214) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk mengarahkan orang-orang agar penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pemimpin itu.

### Kompensasi

Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi mereka kepada organisasi. Kompensasi terdiri dari dua komponen utama: kompensasi finansial antara lain gaji, tunjangan, insentif dan kompensasi non-finansial, antara lain pengakuan, lingkungan kerja yang nyaman, peluang pengembangan diri (Dessler, 2020). Menurut Handoko, (dikutip dari Sutrisno, 2020: 183) kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Sedangkan, Menurut Singodimedjo, kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima seorang karyawan dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa/tenaga yang telah diberikannya pada perusahaan tersebut. Selain itu, menurut Tohardi mengemukakan bahwa kompensasi dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan, perhitungan kompensasi evaluasi pekerjaan tersebut dimaksudkan untuk mendapatkan pemberian kompensasi yang mendekati kelayakan dan keadilan (Sutrisno, 2020: 182).

## Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah suatu keadaan psikologis yang mengarakteristikkan hubungan karyawan dengan organisasi dan memiliki implikasi terhadap keputusan untuk melanjutkan keanggotaan dalam organisasi (Meyer & Allen, 1991). Ini adalah ikatan psikologis yang membuat individu merasa menjadi bagian dari organisasinya. Menurut Kreitner dan Kinicki, (seperti dikutip Wibowo, 2017: 430) komitmen adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, Individu lain, kelompok atau organisasi. Adapun menurut Gibson (seperti dikutip Wibowo, 2017: 430) memberikan pengertian komitmen organisasional sebagai perasaan identifikasi, loyalitas, dan pelibatan dinyatakan oleh pekerja terhadap organisasi atau unit dalam organisasi.

## Kinerja Guru

Kinerja (*performance*) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Dalam konteks profesi guru, kinerja tidak hanya diukur dari hasil akhir dalam bentuk prestasi siswa, tetapi juga dari proses dan perilaku kerja yang ditampilkan. Menurut Campbell (1990), kinerja adalah perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi. Dengan demikian, kinerja guru adalah seluruh perilaku dan tindakan yang relevan dengan tujuan pendidikan di sekolah, yang mencakup tugas-tugas inti (*task performance*) dan perilaku pendukung (*contextual performance*).

Kinerja guru adalah hasil kerja atau capaian seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam proses pembelajaran, baik dari segi perencanaan, pelaksanaan, maupun evaluasi pembelajaran. Menurut Rivai (2009), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dalam konteks pendidikan, kinerja guru mencakup seluruh aktivitas guru yang berkaitan dengan tugas profesionalnya untuk mencapai tujuan pembelajaran.

## METODE PENELITIAN

### Metode Analisis

Penelitian ini menggunakan **pendekatan kuantitatif** dengan jenis **penelitian eksplanatori** (explanatory research), karena bertujuan menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel penelitian, yaitu gaya kepemimpinan, kompensasi, komitmen organisasi, dan kinerja guru.

### Uji Realibilitas

Realibilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih dengan gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukuran yang sama pula. Penelitian ini menggunakan *Alpha Cronbach* yang dikerjakan dengan menggunakan SPSS Versi 22. *Alpha cronbach* yaitu metode yang digunakan untuk menghitung realibilitas suatu test yang tidak mempunyai pilihan “benar” atau “salah” maupun “ya” atau “tidak”, melainkan digunakan untuk menghitung realibilitas suatu tes yang mengukur suatu sikap atau perilaku. Kriteria yang digunakan untuk uji reliabilitas dengan *Cronbach Alfa* suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila koefisien reliabilitas  $> 0,60$  (Siregar, 2015: 56).

### Uji Validitas

Validitas adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang mampu diukur. Dalam suatu penelitian baik yang bersifat deskriptif, maupun eksplanatif yang melibatkan variabel atau konsep yang tidak bisa diukur secara langsung, masalah validitas tidak sederhana, didalamnya juga penjabaran konsep dan tingkat teoritis sampai empiris (indikator), namun bagaimana tidak suatu instrumen penelitian harus valid agar hasilnya dapat dipercaya (Siregar, 2015: 46). Jika nilai validitas butir yang dihasilkan dalam pengujian  $> 0,3$  maka semua item pernyataan dikatakan valid atau dengan membandingkan  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka butir pernyataan dikatakan valid.

### Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis *ordinary least square* (OLS). Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas dan uji multikolinearitas.

### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya, jika residual tidak normal tetapi

dekat dengan nilai kritis (misalnya signifikansi *Kolmogorov Smirnov* sebesar 0.049) maka dapat dicoba dengan metode lain yang mungkin memberikan justifikasi normal. Sebelum kita melakukan analisis yang sesungguhnya, data penelitian harus diuji kenormalan distribusinya.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel-variabel terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi ingin mencari hubungan dari dua variabel atau lebih di mana variabel yang satu tergantung pada variabel lain. Secara umum, dapat dinyatakan pula bahwa apabila ingin mengetahui pengaruh suatu variabel X terhadap suatu variabel Y maka digunakan analisis regresi sederhana, dan apabila ingin mengetahui pengaruh dua variabel X atau lebih terhadap variabel Y digunakan analisis regresi ganda.

### Uji t

Uji t bertujuan untuk menunjukkan seberapa banyak pengaruh suatu variabel bebas (independen) secara individual dalam menerangkan variabel-variabel terikat. Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah variabel bebas berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat.

### Uji F

Uji F dasarnya menunjukkan apakah suatu variabel bebas bersama-sama mempengaruhi variabel terikat.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Reabilitas

Berdasarkan hasil olah data menggunakan SPSS Versi 22 dapat diketahui bahwa instrumen keempat variabel adalah reliabel, karena memiliki nilai *Cronbach alpha* > 0,60, hal ini menunjukkan reliabilitas yang tinggi karena berada di interval 0,621 – 0,951.

### Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji (*pearson product moment correlation*), bahwa semua item pernyataan gaya kepemimpinan merupakan variabel yang valid dengan nilai 0,689-0,877; kompensasi merupakan variabel yang valid dengan nilai 0,678-0,941; komitmen organisasi merupakan variabel yang valid dengan nilai 0,631-0,939; kinerja guru merupakan variabel yang valid dengan nilai 0,70-0,99.

### Uji Normalitas

Berdasarkan hasil olah data, diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,200 > dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi dengan normal.

**Table 1 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		10
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.57383292
Most Extreme Differences	Absolute	.108
	Positive	.108
	Negative	-.102
Test Statistic		.108
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.

## Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil olah data menunjukkan bahwa nilai *tolerance* 0,774 Lebih besar dari 0,10, dan nilai VIF 1,291 lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

## Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil olah data dapat diketahui beberapa nilai antara lain: nilai koefisien regresi,  $t_{hitung}$ , nilai  $F_{hitung}$ , nilai  $Rsquare$  atau  $R^2$ , dan lain-lain. Model persamaan regresi linear berganda berdasarkan hasil yang diperoleh sebagai berikut:

$$Y = 9,035 + 1,050 X_1 + 0,353 X_2 + 0,112 X_3$$

Table 2. Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	9.035	4.872		1.854	.113		
TOTAL_X1	1.050	.083	.822	12.695	.000	.774	1.291
TOTAL_X2	.353	.068	.361	5.157	.002	.774	1.291
TOTAL_X3	.122	.082	.101	2.496	.000	.774	1.291

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

Fungsi regresi di atas dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 9,035 mengandung pengertian jika variabel gaya kepemimpinan, kompensasi dan komitmen organisasi konstan (tidak berubah/tetap atau bernilai 1) maka kinerja guru masih positif.
- Jika nilai variabel gaya kepemimpinan berubah maka variabel kinerja guru akan berubah. Tanda positif menunjukkan adanya hubungan searah. Artinya apabila gaya kepemimpinan naik sebesar 1 poin atau 1% maka kinerja guru akan naik dengan koefisien regresi sebesar 1,050. Sebaliknya apabila gaya kepemimpinan menurun maka kinerja guru akan menurun dengan koefisien regresi sebesar 1,050.
- Jika variabel kompensasi berubah maka variabel kinerja guru akan berubah. Tanda positif menunjukkan adanya hubungan searah. Artinya apabila kompensasi naik sebesar 1 poin atau 1% maka kinerja guru akan naik dengan koefisien regresi sebesar 0,353. Sebaliknya apabila kompensasi menurun maka kinerja guru akan menurun dengan koefisien regresi 0,353.
- Jika variabel komitmen organisasi berubah maka variabel kinerja guru akan berubah. Tanda positif menunjukkan adanya hubungan searah. Artinya apabila komitmen organisasi naik sebesar 1 poin atau 1% maka kinerja guru akan naik dengan koefisien regresi sebesar 0,122. Sebaliknya apabila komitmen organisasi menurun maka kinerja guru akan menurun dengan koefisien regresi 0,122.

## Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ )

Besarnya pengaruh variabel bebas gaya kepemimpinan, kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru dapat dilihat tabel berikut:

Tabel 3. Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,990 <sup>a</sup>	0,891	0,971	0,712

a. Predictors: (Constant), TOTAL\_X3, TOTAL\_X2, TOTAL\_X1

b. Dependent Variable: TOTAL\_Y

Hasil di atas menunjukkan bahwa koefisien determinan berganda ( $R^2$ ) atau *R Square* adalah sebesar 0,891. Hal ini menunjukkan bahwa perubahan kinerja guru sebesar 89,1% ditentukan oleh variabel gaya kepemimpinan, kompensasi dan komitmen organisasi. Dengan kata lain, pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 89,1%, sedangkan 10,9% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diketahui.

## Koefisien Korelasi Berganda (R)

Berdasarkan hasil perhitungan dari olah data sebagaimana yang ditampilkan di atas diketahui R adalah yang mengukur arah dan tingkat keeratan antara variabel gaya kepemimpinan, kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru sebesar 99,0%.

## Uji t

Uji t dilakukan secara parsial untuk mengetahui apakah variabel bebas yang terdiri dari gaya kepemimpinan, kompensasi dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja guru.

**Tabel 4. Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,035	4,872		1,854	0,113
	TOTAL_X1	1,050	0,083	0,822	12,695	0,000
	TOTAL_X2	0,353	0,068	0,361	5,157	0,002
	TOTAL_X3	0,122	0,082	0,101	2,496	0,000

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

- Pada variabel gaya kepemimpinan nilai signifikansi  $0,00 < \text{dari } 0,05$  dan nilai  $t_{\text{hitung}} 12,695 > t_{\text{tabel}} 2,306$ . Karena itu dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru.
- Pada variabel kompensasi nilai signifikansi  $0,02 < \text{dari } 0,05$  dan nilai  $t_{\text{hitung}} 5,157 > t_{\text{tabel}} 2,306$ . Karena itu dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja guru.
- Pada variabel komitmen organisasi nilai signifikansi  $0,00 < \text{dari } 0,05$  dan nilai  $t_{\text{hitung}} 2,496 > t_{\text{tabel}} 2,306$ . Karena itu dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru.

## Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel gaya kepemimpinan, kompensasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

**Tabel 5. ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	153,059	3	51,020	100,668	0,000 <sup>b</sup>
	Residual	3,041	6	0,507		
	Total	156,100	9			

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL\_X3, TOTAL\_X2, TOTAL\_X1

Tabel di atas menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, kompensasi dan komitmen organisasi memiliki nilai  $F_{\text{hitung}}$  sebesar 100,668 dengan signifikansi 0,000.  $F_{\text{hitung}} 100,668 > F_{\text{tabel}} 3,862$  maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, kompensasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru.

## Pembahasan

### Hubungan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil pengujian variabel gaya kepemimpinan membuktikan pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru. Melalui perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai  $t_{\text{hitung}} 12,695 > t_{\text{tabel}} 2,306$  dengan taraf signifikansi hasil sebesar  $0,00 < 0,05$ , dengan demikian  $H_a$  diterima,  $H_0$  ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru.

### Hubungan Kompensasi terhadap Kinerja Guru

Dari hasil analisis regresi diketahui adanya pengaruh antara variabel kompensasi terhadap kinerja guru. Melalui perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai  $t_{\text{hitung}} 5,157 > t_{\text{tabel}} 2,306$  dengan taraf signifikansi hasil sebesar  $0,02 < 0,05$ , dengan demikian  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Pengujian ini secara

statistik membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SMP Sinar Timur Batam.

### Hubungan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru

Dari hasil analisis regresi diketahui adanya pengaruh antara variabel komitmen organisasi terhadap kinerja guru. Melalui perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai  $t_{hitung} 2,496 > t_{tabel} 2,306$  dengan taraf signifikansi hasil sebesar  $0,000 < 0,05$ , dengan demikian  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru di SMP Sinar Timur Batam.

### Hubungan Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, kompensasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SMP Sinar Timur Batam. Berdasarkan hasil uji F menunjukkan bahwa ketiga variabel independen secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja guru dengan  $F_{hitung}$  sebesar 100,668. Dari hasil penelitian ini diketahui juga nilai koefisien determinasi sebesar 0,891 yang berarti bahwa gaya kepemimpinan, kompensasi dan komitmen organisasi memiliki kontribusi mempengaruhi kinerja guru sebesar 89,1% dan sisanya 10,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Hal tersebut ditunjukkan dengan hasil  $t_{hitung}$  sebesar 12,695 dan tingkat signifikansi 0,000.
2. Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru. Hal tersebut ditunjukkan dengan hasil  $t_{hitung}$  sebesar 5,157 dan tingkat signifikansi 0,002.
3. Terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja guru. Hal tersebut ditunjukkan dengan hasil  $t_{hitung}$  sebesar 2,496 dengan signifikansi 0,000
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan, kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru. Hal tersebut ditunjukkan dengan hasil  $F_{hitung}$  sebesar 100,668 dengan signifikansi 0,000.
5. Berdasarkan analisis koefisien berganda, gaya kepemimpinan, kompensasi dan komitmen organisasi dapat menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru sebesar 89,1%, sedangkan 10,9% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diketahui.

### Saran

1. Bagi SMP Sinar Timur  
Hendaknya pihak SMP Sinar Timur tetap mempertahankan dan membangun komitmen organisasi dengan cara melibatkan guru dalam setiap pekerjaan sekolah, hal ini membuat guru benar-benar peduli dengan bidang pekerjaan yang mereka lakukan. Variabel komitmen organisasi pada indikator komitmen normatif (*commitment normative*) berada pada tingkat yang lebih rendah dari pada indikator lainnya. Oleh karena itu, sekolah berupaya secara terus menerus untuk meningkatkan kompetensi guru agar menjadi guru yang profesional. Selain itu sekolah juga mengupayakan agar guru merasa tidak terbebani dalam mengerjakan tugas, tetapi merupakan kewajiban sebagai wujud loyalitas guru terhadap sekolah.
2. Bagi peneliti selanjutnya  
Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan rujukan untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat meneliti faktor-faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja guru, karena kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, kompensasi dan komitmen organisasi saja, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership* (2nd ed.). Psychology Press.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.

- Campbell, J. P. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (Vol. 1, pp. 687–732). Consulting Psychologists Press.
- Duli, N. (2017). *Metodologi Penelitian*. Batam: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bentara Persada Batam.
- Duli, N. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: beberapa konsep dasar untuk penulisan skripsi dan analisis data dengan SPSS*. Yogyakarta: Deepublish.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson.
- Fahmi, I. (2016). *MSDM Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan*. Yogyakarta: CAPS.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Hariandja, M. T. (2015). *MSDM Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktifitas Pegawai*. Jakarta: Gramedia Widiasrana Indonesia.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human Resource Management* (13th ed.). Cengage Learning.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89.
- Mulyasa, E. (2013). *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. PT Remaja Rosdakarya.
- Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and practice* (8th ed.). Sage publications.
- Priansa, D. J. (2016). *Kinerja dan Profesionalisme Guru*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Supardi. (2016). *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali PERS.
- Sobirin, M. (2018). *Kepala Sekolah, Guru dan Pembelajaran*. Bandung: Nuansa.
- Siregar, S. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Penanda Media Group.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sugiyono, P. D. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- Thoha, M. (2019). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Depok: RajaGrafindo Persada.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. Depok: Rajawali Pers.
- Asmara Hendra Komara, S. T. (2018). pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan komitmen terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru SMP Se-Kecamatan Rimba Melintang Kabupaten Rokan Hilir. *KURS: Akuntansi, kewirausahaan dan bisnis*.
- E. A. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi*.
- Haryanto. (2017). pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan CV Indyferto Group Yogyakarta. *Prodi Manajemen UPY*.
- Hidayat, R., & Wibowo, A. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 112-125.
- Indra Ruyani, S. L. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru Sekolah Islam Terpadu Insan Harapan. *Jurnal Dimensi*.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247.
- Pandu Silalahi. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kementerian Pemuda dan Olahraga Republik Indonesia. *Prosiding Seminar Humanis*.
- Sari, D. P. (2020). The Influence of Transformational Leadership and Work Culture on Teacher Performance. *International Journal of Educational Management and Innovation*, 1(3), 234-245.
- Supriyatin, S, F. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru pada Madrasah Tsnawiyah Ibnu Husain Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*.
- Sultan, NF, Lukman, RY, & Kartini, K. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Saat Pandemi Covid-19. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*.
- Ulfa, D. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di bank muamalat indonesia kantor cabang pembantu tulungagung.
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud). (2019). *Laporan Nasional Hasil Uji Kompetensi Guru*. Pusat Penilaian Pendidikan.