THAWALIB: Jurnal Kependidikan Islam

Volume 1 (2) (2020) 131-142 e-ISSN 2807-386X

https://jurnal.staithawalib.ac.id/index.php/thawalib/article/view/15 DOI: https://doi.org/10.54150/thawalib.v1i2.15

HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH DAN KOMPENSASI DENGAN KEPUASAN KERJA

Irfan Mujahidin¹, Marjuki²

¹²Sekolah TinggiAgama Islam Publisistik Thawalib Jakarta
¹irfanmujahidin86@gmail.com[™], ²Jukimar1985@gmail.com[™]



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mencari hubungan antara variabel bebas kepemimpinan manajerial kepala sekolah dan kompensasi, dengan variabel terikat kepuasan kerja guru, baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama. Penelitian menggunakan metode survey terhadap 119 guru dengan menggunakan proportional random sampling dipilih 77 responden sebagai sampel penelitian. Adapun analisis data menggunakan uji normalitas, regresi sederhana, regresi ganda, korelasi sederhana, korelasi ganda, serta korelasi parsial. Penelitian ini menghasilkan tiga kesimpulan yaitu: Pertama, Penelitian ini menemukan hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan manajerial kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru yang dinyatakan dalam bentuk koefisien korelasi: $r_{y1} = 0.319$ ($\alpha = 0.05$), persamaan regresi $\hat{Y} =$ $\hat{Y}=94,350 + 0.245X_1$, dan koefisien determinasi $r_{v_1}^2 = 0.101$. Kedua, Penelitian ini menemukan hubungan positif dan sangat signifikan antara kompensasi dengan kepuasan kerja guru yang dinyatakan dalam bentuk koefisien korelasi: $r_{y2} = 0.314$ persamaan regresi $\hat{Y} = 98,752 + 0,205X_2$, dan koefisien determinasi $r_{y2}^2 = 0,099$. Ketiga, Penelitian ini menemukan hubungan positif dan sangat signifikan antara kepemimpinan manajerial kepala sekolah dan kompensasi secara bersama-sama dengan kepuasan kerja guru yang dinyatakan dalam bentuk koefisien korelasi $r_{y1.2} = 0.319$, persamaan regresi ganda $\hat{Y} =$ $94,709 + 0,219X_1 + 0,023X_2$, dan koefisien determinasi $r^2 = 0,319$. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa peningkatan Kepuasan Kerja Guru dapat dilakukan dengan kepemimpinan manajerial kepala sekolah dan kompensasi.

Kata Kunci: Kepemimpinan Manajerial Kepala Sekolah, Kompensasi, Kepuasan Kerja Guru



ABSTRACT

The objective of this research is to find out the correlation between the Principal's Managerial Leadership and Compensation as independent variables with Job Satisfaction as the dependent variable, both individually and collectively. Among 119 vocational high school teachers were surveyed and 77 respondents were selected as samples for the research. Normality, simple regression, multiple regression, simple correlation, multiple correlation, and partial correlation are several data analysis methods that were used in this research. The result of this research implies that: Firstly, a positive and significant correlation was found between the Principal's Managerial Leadership with Job Satisfaction and expressed in coefficient correlation $r_{v1} = 0.0,319$ ($\alpha = 0,05$) and regression equation as $\hat{Y}=94,350 + 0,245X_1$ and determination coefficient is $r^2_{yI} = 0.101$ Secondly, a positive and significant correlation was found between Compensation and Job Satisfaction can be found and expressed in coefficient correlation $r_{y2} = 0.314$ and regression equation as $\hat{Y} = 98,752$ $+0.205X_2$ and determination coefficient is $r^2_{y2} = 0.099$. Thirdly, this research also found that there is a positive correlation between the Principal's Managerial Leadership and Compensation along with Job Satisfaction which is expressed in multiple correlations of $r_{y12} = 0.319$ and regression form of $\hat{Y} = 94,709 + 0,219X_1 + 0.000$ $0.023X_2$, and determination coefficient is $r^2 = 0.319$. According to the result of this research improvement in teachers' job satisfaction can be increased by the Principal's Managerial Leadership interest and Compensation interest.

Keywords: Principal's Transformational Leadership, Compensation, Job Satisfaction.

A. PENDAHULUAN

Indonesia berada di tengah-tengah persaingan tingkat global, dalam bidang ekonomi, politik, social, maupun pendidikan. Indonesia memiliki cita-cita di tahun 2030 bisa menjadi salah satu dari sepuluh Negara yang memiliki unggul dalam berbagai sector. Salah satu upaya yang harus disiapkan oleh bangsa Indonesia yaitu di sector pendidikan. Pendidikan harus dapat melahirkan generasi yang unggul, berdaya saing dan berkualitas tinggi. Pendidikan yang berkualitas dipengaruhi oleh system pendidikan dan kinerja pendidik.

Guru dituntut memiliki standar ilmu pengetahuan yang sesuai dengan perubahan masyarakat dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Terlebih-lebih pada era 4.0 seperti saat ini, keterbukaan informasi hampir terjadi pada semua aspek dan sistem kehidupan manusia yang tidak dapat dipungkiri lagi keberadannya. Begitu pula parameter kualitas pendidikan, baik dilihat dari segi *input*, proses, *output* dan hasil, selalu berubah dari masa ke masa. Oleh karena itu, pendidikan nasional secara terus-menerus perlu ditingkatkan kualitasnya, mulai dari pendidikan dasar sampai pada pendidikan tinggi melalui berbagai kebijakan dan keputusan *stake holder* yang sangat tepat dan berkualitas.

Pada dunia pendidikan, guru mempunyai peranan yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Guru mempunyai tugas untuk mendidik, mengajar dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan prinsip hidup yang bermartabat, mengajar berarti mengembangkan ilmu pengetahuan, sementara melatih berarti mengembangkan skill praktis pada siswa. Dalam aktivitas kegiatan sehari-hari, guru sebagai individu dapat merasakan adanya kepuasan dalam bekerja. Kepuasan dan ketidakpuasan guru dalam bekerja dapat berdampak baik pada pribadi guru yang bersangkutan, maupun kepada organisasi dimana guru melakukan aktivitas.

Job satisfaction, a person's evaluation of his or her job and work context, is probably the most studided attitude in organization behavior (Shane & Glinow, 2010, p.108). Kepuasan kerja merupakan evaluasi hasil kerja seseorang yang memungkinkan seseorang dapat mempelajari sikap dalam prilaku berorganisasi. Kepuasan kerja bagi guru diperlukan untuk meningkatkan kinerjanya. Sehingga dapat menghasilkan produktivitas kerja yang maksimal Kepuasan kerja berkenaan dengan kesesuaian antara harapan seseorang dengan imbalan yang diterima. Kesejahteran guru memiliki peran dalam membuat rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia. Kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap karyawan terhadap pekerjaannya sendiri. Positif dan negartifnya sikap kerja seseorang mengikuti tingkat kepuasan kerja yang dirasakan.

Guru yang memiliki kepuasan kerja tinggi cenderung akan memandang pekerjaannya sebagai suatu yang menyenangkan, sebaliknya guru yang memiliki kepuasan kerja rendah, akan melihat pekerjaannya sebagai hal yang menjemukan dan membosankan sehingga guru tersebut mengajar dalam keadaan terpaksa. Efeknya apabila ini terjadi maka produktivitas kerjanya buruk, dan sekolah akan

dirugikan dengan kondisi yang demikian. Ada beberapa hal yang bisa dilakukan oleh guru yang tidak terpuaskan terhadap keadaan sekolahnya, yaitu berhenti mengajar, mengeluh, tidak patuh, mengelak dari tanggung jawab, atau sikap masa bodoh.

Kondisi nyata masih terdapat kepuasan guru dalam menjalankan tugas nya belum maksimal di rasakan sehingga berdampak pada kualitas pembelajaran di sekolah, seperti terjadi di beberapa Sekolah Menengah Kejuruan yang di Kabupaten Karawang Provinsi Jawa Barat yang disebabkan oleh kurang penghargaan atas prestasi kerja guru, rendahnya tingkat kesejahteraan guru, kurangnya perhatian, iklim organisasi sekolah yang kurang harmonis. Kepuasan kerja merupakan unsur yang sangat penting pada suatu organisasi dalam menghasilkan produktivitasnya. Kepuasan kerja memungkinkan dapat memberikan pengaruh terhadap produktivitas dan perilaku kerja. Oleh karenanya masalah yang berhubungan dengan kepuasan kerja perlu harus segera di antisipasi supaya kualitas pendidikan tetap terjaga dengan baik.

Kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja (Avis, Nasution et al., 2018). Faktor kepuasan kerja adalah isi pekerjaan: otonomi kerja dan kejelasan peran; manajemen: evaluasi kinerja dan dukungan manajemen; lingkungan kerja: lingkungan fisik, hubungan atasan-bawahan dan hubungan antar rekan kerja; kompensasi: gaji dan reward; promosi kerja: sistem promosi & kesempatan promosi; serta pelatihan kerja: rutinitas pelatihan dan efektivitas pelatihan (Pitasari & Perdhana, 2018).

Dalam menyelesaikan atas permasalahan kepuasan kerja di atas perlu adanya peranan kepemimpinan kepala sekolah sebagai manajer yang dapat memanage serta mengatur setiap kegiatan, dan juga perangkat yang berada di dalam lingkungan sekolah tempat dia memimpin. Kepemimpinan merupakan upaya yang dilakukan pemimpin untuk meggerakkan bawahan untuk bekerja sesuai apa yang diinteruksikan serta bagaimana para bawahan akan bekerja (Gerry Yulk, Solikin et Kepemimpinan sebagai kegiatan mempengaruhi orang lain, 2017). mempengaruhi anggota organisasi serta kemampuan menjalin kerjasama yang baik antara pimpinan dan bawahan untuk bekerja (Crainer, Yudiatmaja, 2013).

Selain kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi juga erat kaitannya dengan kepuasan kerja guru. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun non fisik sebagai wujud imbalan yang diterima oleh seorang karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah perusahaan dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Dengan demikian kompensasi mengandung arti tidak sekedar dalam bentuk finansial saja seperti yang langsung berupa gaji, upah, komisi, dan bonus serta tidak langsung berupa asuransi, bantuan sosial, uang cuti, uang pension, pendidikan, dan sebagainya tetapi juga dalam bentuk bukan finansial (Yusuf, 2015, p.237).

Bentuk ini berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan berupa kondisi kerja, status dan kebijakan. Pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan produktivitas kerjanya. Oleh karena itu, perhatian organisasi sekolah terhadap pengaturan kompensasi guru secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila guru memandang pemberian kompensasi tidak memadai, maka prestasi kerja, produktivitas kerja maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun.

Berdasarkan hal tersebut di atas, maka erat kaitannya kepemimpinan manajerial kepala sekolah dan kompensasi sebagai variable yang mempengaruhi kepuasan kerja guru.

B. METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan korelasional. Kegiatan penelitian ini dapat dikatakan merupakan upaya untuk menggambarkan beberapa variabel yang menyangkut hubungan yang terjadi dan berkaitan dengan aktivitas guru dalam menjalankan tugasnya di SMK Swasta di Kabupaten Kerawang. Variabel-variabel yang dimaksud tersebut yakni kepemimpinan manajerial kepala sekolah, kompensasi, dan kepuasan kerja guru.

Alat ukur yang digunakan untuk ketiga variabel penelitian, yaitu menggunakan angket berupa daftar pertanyaan/pernyataan yang diberikan kepada responden sesuai dengan sampel yang ditentukan. Angket penelitian ini adalah angket tertutup yaitu angket yang jawabannya sudah disediakan sehingga responden tinggal memilih satu jawaban yang sesuai dengan pendapat dirinya. Sebagai responden adalah SMK Swasta di Kabupaten Kerawang.

Penelitian ini memiliki jumlah populasi yang besar, yaitu sejumlah 119 orang guru, maka penarikan sampel menggunakan sampel secara acak proporsional (*Proportional Random Sampling*) dan dilakukan dengan cara undian. Sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5% dengan perhitungan, $n=N/(1+Ne^2)$, dimana n=nomor dari sampel, N=Total populasi, e=Persentase ketidaktelitian. Dengan menggunakan tingkat kesalahan 0.05. Jumlah sampel adalah n=119/(1+119x0.05x0.05)=77,02 dibulatkan menjadi 77 orang.

Teknik yang digunakan yaitu dengan cara memberikan angket untuk mengetahui masing-masing variabel kepuasan kerja guru, kepemimpinan manajerial kepala sekolah, dan kompensasi.

Kepuasan kerja guru adalah sikap guru yang mencerminkan pengalaman yang menyenangkan atau tidak menyenangkan berkenaan dengan berbagai aspek pekerjaan dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah. Indikator-indiaktor: (1) kondisi tempat kerja, (2) jenjang karir dan promosi, (3) sikap positif dalam bekerja, (4) rekan kerja yang mendukung, dan (5) target dalam bekerja.

Kepemimpinan manajerial kepala sekolah adalah kemampuan seorang tenaga profesional yang diberi tugas untuk memimpin, mengelola dan menggerakkan segala sumber yang ada pada suatu sekolah sehingga dapat didayagunakan secara

maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Indikator-indikator: (1) merumuskan visi dan misi sekolah, (2) mengembangkan kebijakan operasional sekolah, (3) menyusun program kurikulum sekolah, (4) memberi inspirasi, (5) menyusun program sumber daya manusia.

Kompensasi adalah Kompensasi merupakan pemberian balas jasa baik secara langsung berupa uang (finansial) maupun tidak langsung berupa penghargaan (non finansial). Indikator-indikator: (1) penghargaan atas kreativitas, (2) kemampuan mengatasi tantanga pekerjaan, (3) toleransi jam kerja, (4) Gaji/imbalan, dan (5) pembayaran insentif.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hubungan Antara Kepemimpinan Manajerial Kepala Sekolah Dan Kepuasan Kerja Guru

Hubungan fungsional antara kepemimpinan manajerial kepala sekolah (X_1) dengan kepuasan kerja guru (Y) dapat ditunjukkan bentuk persamaan regresi $\hat{Y}=94,350+0,245X_1$. Dan koefisien korelasi r=0,319 dengan koefisien determinasi $r^2=0,101$. Berdasarkan hubungan fungsional tersebut dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja guru merupakan hasil dari berfungsinya kepemimpinan manajerial kepala sekolah. Persamaan regresi tersebut juga mengandung makna bahwa semakin tinggi kepemimpinan manajerial kepala sekolah maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja guru di sekolah. Hal yang sebaliknya akan terjadi apabila semakin rendah kepemimpinan manajerial kepala sekolah maka akan semakin rendah pula tingkat kepuasan kerja gurunya.

Memperhatikan nilai koefisien korelasi hubungan antara variabel X_1 dengan Y atau kepemimpinan manajerial kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru, maka dapat dinyatakan bahwa antara variabel kepemimpinan manajerial kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru adalah hubungan yang sangat kuat dibandingkan dengan variabel atau faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru yang lain. Hal ini dapat dilihat dari koefisien korelasi (r) = 0,319. Berarti 31,9% kepuasan kerja guru dapat dijelaskan oleh adanya kepemimpinan manajerial kepala sekolah. Besarnya determinasi tersebut sangat dipengaruhi oleh adanya kepemimpinan manajerial kepala sekolah yang tinggi. Kepemimpinan manajerial kepala sekolah yang tinggi sangat menentukan kepuasan kerja guru, yang pada gilirannya tujuan yang ingin dicapai oleh sekolah dapat tercapai dengan baik.

Guru merupakan ujung tombak dalam pelaksanaan proses belajar mengajar di sekolah. Tinggi rendahnya prestasi peserta didik berkaitan erat dengan kepuasan kerja guru, sehingga guru dapat bekerja dengan nyaman, memiliki sikap positif, adanya rekan kerja yang mendukung, dan memiliki target untuk dicapai sesuai dengan visi misi pendidikan. Kepuasan kerja guru tidak dapat terwujud dengan sendirinya namun timbul diakibatkan oleh faktor-faktor

yang mempengaruhinya, di antaranya adanya kepemimpinan manajerial kepala sekolah.

Kepuasan kerja adalah perasaan karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dipandang sebagai hasil interaksi manusia dengan lingkungan kerja (Munandar, 2012, p.68). Kepuasan kerja nampak dalam sikap karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Dukungan pimpinan sekolah terhadap kepuasan kerja guru sangat diperlukan dan perlu diciptakan di sekolah, agar guru dapat bekerja dengan moral yang tinggi, disiplin, semangat, berdedikasi dan menghayati profesinya.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Sekolah pada prinsipnya menginginkan guru yang dapat bekerja secara optimal sehingga apa yang diharapkan sekolah dapat terwujud. Namun terwujud atau tidaknya keinginan sekolah tersebut salah satunya tergantung bagaimana para kepala sekolah membawa para guru yang dipimpinnya mengarah kepada tujuan sekolah melalui produktivitas yang tinggi. Oleh karena itu, kepala sekolah dengan kepemimpinan manajerial akan membantu guru untuk meningkatkan kepuasan kerjanya.

2. Kompensasi dan Kepuasan Kerja Guru

Hubungan fungsional antara kompensasi (X_2) dengan kepuasan kerja guru (Y) data ditunjukkan dengan persamaan $\hat{Y}=98,752+0,205X_2$. Dan koefisien korelasi r=0,314 dengan koefisien determinasi $r^2=0,099$. Berdasarkan hubungan fungsional tersebut dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja guru merupakan hasil dari berfungsinya kompensasi. Persamaan regresi tersebut juga mengandung makna bahwa semakin baik atau semakin berperannya kompensasi dalam melaksanakan tugas berdasarkan fungsinya sebagai pendidik, maka semakin baik pula tingkat kepuasan kerjanya di sekolah. Hal yang sebaliknya akan terjadi apabila semakin rendah kompensasi, maka akan semakin rendah pula tingkat kepuasan kerja guru di sekolah tersebut.

Memperhatikan nilai koefisien korelasi maka dapat dinyatakan bahwa hubungan antara kompensasi dengan kepuasan kerja guru mempunyai hubungan yang sangat kuat. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi (r) = 0,314 yang berarti 31,4% tingkat kepuasan kerja guru dapat dijelaskan oleh adanya peran dan berfungsinya kompensasi di sekolah.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat (Widodo, 2016, p.155). Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diberikan perusahaan sebagai tanda jasa atas kontribusi kepada perusahaan (Hasibuan, Nugraha & Thathjawati, 2017).

Kepuasan kerja guru di sekolah dipengaruhi oleh banyak faktor, seperti imbalan jasa, pembayaran insentif, apresiasi reward atas kreativitas, toleransi

terhadap pekerjaan. Dengan kata lain ada unsur peningkatan kompensasi agar guru dapat bekerja dengan baik karena semua kebutuhan terpenuhi. Kompensasi sendiri diartikan sebagai imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja tersebut telah memberikan ssumbaangan tenaga dan pikirandemi kemjuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Erisna, 2018)

Kompensasi perlu dimunculkan untuk menciptakan kehidupan yang aman dan sejahtera, dan merupakan cermin dari kemampuan menerapkan daya dan kepekaan terhadap kebutuhan dan keinginan secara efektif sebagai sumber energi, informasi, koneksi, dan pengaruh yang manusiawi untuk mencapai tujuan dengan keberhasilan yang memuaskan bagi diri sendiri, orang lain atau organisasi. Guru yang di beri motivasi dengan kompensasi tinggi, akan bekerja dengan penuh semangat dikarenakan adanya dorongan baik berupa finansial maupun non finansial sehingga dapat melakukan pekerjaannya untuk mencapai hasil yang memuaskan.

Pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan memotivasi karyawan. Oleh karena itu, perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai maka prestasi kerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun. Kompensasi sendiri memiliki indikator yang dapat diukur untuk mengetahui seberapa besar kompensasi tersebut berdampak terhadap kinerja karyawannya yang meliputi indikator gaji, honor, tunjangan jabatan, tunjangan keluarga dan tunjangan kinerja (Fithriana & Adi, 2020).

Guru yang mengalami kepuasan kerja, akan tercermin dari sikap guru terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan sekolah. Guru yang merasa puas dalam bekerja bila mempunyai otonomi untuk bertindak, bekerja dengan nyaman, aman, dan berada dalam lingkungan yang mendukung tercapainya tujuan. Kepuasan kerja guru dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan sekerja, atasan, promosi, dan lingkungan kerja. Untuk meningkatkan kepuasan kerja, maka sekolah harus merenspons kebutuhan guru yang intinya untuk meningkatkan kualitas kepuasan kerja guru.

Maka, jika variabel kompensasi ini dapat meningkat tinggi, maka secara tidak langsung maka kepuasan kerja guru juga akan terpenuhi. Guru diharapkan untuk mengerti dan peka terhadap perasaan, intensi, motivasi, watak, dan temperamen peserta didiknya, tetapi juga sangat bermanfaat dalam proses interaksi yang dilangsungkan. Guru juga harus mengerti dengan perasaan teman sekerja, lingkungan sekolah, pemimpin sekolah, juga pengenalan diri yang baik. Adanya suasana kerja yang kondusif, pemimpin yang mengerti dengan keinginan bawahannya, akan membantu guru bekerja dengan tenang, nyaman,

tenteram, bersemangat, menyenangkan, santun, ramah, dan berbagai sikap positip lainnya.

3. Kepemimpinan Manajerial Kepala Sekolah, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan persamaan regresi $\hat{Y}=94,709+0,219X_1+0,023X_2$. Hal ini mengandung makna bahwa semakin baik kedua variabel tersebut dilaksanakan, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja guru di sekolah tersebut. Hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat juga dapat dilihat dengan koefisien korelasi. Dalam penelitian ini koefesien korelasi ganda X_1 dan X_2 dengan Y adalah $r_{y12}=0,319$. Nilai koefisien korelasi tersebut menunjukkan bahwa 31,90% kepuasan kerja guru dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan manajerial kepala sekolah dan kompensasi secara bersama-sama. Nilai yang diperoleh untuk korelasi ganda tersebut menunjukkan hubungan bahwa kepemimpinan manajerial kepala sekolah dan kompensasi secara bersama-sama dengan kepuasan kerja guru adalah sangat kuat. Tingkat kekuatan tersebut dapat dilihat sampai sejauh mana prosentase kedua variabel bebas tersebut menentukan kepuasan kerja guru.

Berdasarkan pembahasan sebelumnya, maka terdapat hubungan antara kepemimpinan manajerial kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru dan antara kompensasi dengan kepuasan kerja guru. Jika kedua variabel kepemimpinan manajerial kepala sekolah dan kompensasi digabung, maka akan terjadi peningkatan kepuasan kerja guru sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas kerja guru.

Sebagai pengajar atau pendidik, guru merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan setiap upaya pendidikan. Guru memegang peranan penting dalam proses pembelajaran, di mana proses pembelajaran merupakan inti dari proses pendidikan secara keseluruhan. Guru merupakan suatu profesi yang berarti suatu jabatan yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru dan tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang di luar bidang pendidikan.

Kepuasan kerja guru dapat maksimal apabila dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti: sikap kerja dan sikap mental yang dimiliki, pemilihan guru yang tepat sesuai dengan pekerjaan, kompensasi yang tinggi, iklim atau kompensasi yang bagus yang mendorong guru senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawabnya sehingga memungkinkan terlaksananya suatu pekerjaan secara optimal, serta adanya gaya kepimpinanan yang tepat agar mendorong pegawai untuk bertindak produktif.

Keberhasilan sekolah dapat dilihat dari tercapainya usaha-usaha ke arah tujuan secara efektif dan efisien. Hal itu membutuhkan suatu proses administrasi pendidikan yang dapat dinyatakan dalam bentuk perencanaan, pelaksanaan, pegawasan, atau pembinaan sumber daya, yaitu meliputi manusia, program pendidikan, dan fasilitas pendukung lainnya. Kepala sekolah yang

menginginkan kepuasan kerja tinggi dari para guru, harus menjadi orang yang berwibawa dan cakap dalam mengelola sekolahnya.

Secara psikologis aspek yang sangat penting dalam kepemimpinan adalah sejauh mana pimpinan mampu mempengaruhi kinerja guru juga sumber daya manusia yang ada dalam organisasi yang dipimpinnya agar mampu bekerja secara produktif dan penuh tanggung jawab. Kepemimpinan Kepala sekolah sebagai manjer pendidikan di sekolah mempunyai tugas dan fungsi yang sangat berpengaruh terhadap berlangsungnya proses persekolahan, menggerakkan, mengarahkan, sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap warga sekolah agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Jika hal itu dilaksanakan maka kepala sekolah dapat menggerakkan guru bekerja disiplin, loyalitas tinggi, dan siap bekerja sesuai dengan targetsecara efektif dan efisien guna memperoleh kepuasan kerja tinggi.

Kompensasi yang diberikan kepala sekolah sebagai upaya memotivasi guru dalam meningkatkan kualitas pengajaran secara tepat dapat meningkatkan kepuasan kerja guru bersangkutan dalam menjalankan tugasnya sehari-hari. Tujuan guru bekerja selain pengabdian atas ilmunya, yaitu agar ia dapat hidup dari hasil kerjanya. Mereka mau bekerja dikarenakan mereka merasa bahwa dengan bekerja ia akan mendapatkan kompensasi sebagai sumber rezeki untuk menghidupi dirinya beserta anak dan istrinya. Dengan adanya sumber nafkah tersebut, ia juga mengharapkan adanya kepastian bahwa sumber tersebut selalu ada selama ia menjadi guru di sekolah. Sehinga hal tersebut akan membuat guru merasa terjamin sumber nafkahnya. Selain itu juga akan membuat guru berinisiatif untuk lebih tekun dalam bekerjanya.

Kepuasan kerja yang ditunjukkan guru merupakan bukti dan rasa tanggung jawab guru sesuai beban profesionalisme yang diembannya. Indikasi bahwa kepuasan kerja akan meningkat apabila guru ikhlas dan rela bekerja dan penerimaan model kepemimpnan kepala sekolah juga tinggi. Kepuasan kerja guru juga akan meningkat apabila kompensasi guru meningkat.

Berdasarkan pemikiran di atas, patut diduga adanya hubungan positif antara kepemimpinan manajerial kepala sekolah dan kompensasi secara bersama-sama dengan kepuasan kerja guru.

D. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang Hubungan antara Kepemimpinan Manajerial kepala sekolah dan Kompensasi dengan Kepuasan Kerja Guru yang dilaksanakan pada guru SMK Swasta di Kabupaten Kerawang, menghasilkan kesimpulan sebagai berikut:

Terdapat hubungan positif dan sangat signifikan antara kepemimpinan manajerial kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru yang dinyatakan dengan koefisien korelasi $r_{y1}=0.319~(\alpha=0.05)$ dan didukung persamaan regresi $\hat{Y}=94.350$

+ 0,245 X_1 serta koefisien determinasi $r^2_{y1} = 0,101$. Hal ini berarti kepemimpinan manajerial kepala sekolah memberi kontribusi sebesar 10,1% terhadap kepuasan kerja guru.

Terdapat hubungan positif dan sangat signifikan antara kompensasi dengan kepuasan kerja guru yang dinyatakan dengan koefisien korelasi $r_{y2}=0.314$ ($\alpha=0.05$) dan didukung persmaan regresi $\hat{Y}=98.752$ +0.205 X_2 serta koefisien diterminasi $r_{y2}^2=0.099$. Hal ini berarti kompensasi memberi kontribusi sebesar 9.9% terhadap kepuasan kerja guru.

Terdapat hubungan positif dan sangat signifikan antara kepemimpinan manajerial kepala sekolah dan kompensasi secara bersama-sama dengan kepuasan kerja guru yang dinyatakan dengan koefisien korelasi $r_{y12}=0.319$ didukung dengan persamaan regresi ganda $\hat{Y}=94.709$ +0.219X $_1$ + 0.023X $_2$ serta koefisien deterrminasi $r^2=0.319$. Hal ini berarti kepemimpinan manajerial kepala sekolah dan kompensasi memberi kontribusi secara bersama-sama sebesar 31,9% terhadap kepuasan kerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Burhanudin, Y. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Erisna, N. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ksp Tri Dharma Artha Lampung Tengah. *Penelitian Mandiri Universitas Bandar Lampung*.
- Fithriana, N. & Adi, A. N. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Terpadu. *Referensi : Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi*, 08(02), 90-97
- Munandar, A. S. (2012). *Psikologi Industri*, Yogyakarta: Liberty.
- Nasution, E. H; Musnadi, S.; & Faisal. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kanwil Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 02(01), 123-134.
- Nugraha, A & Thjathjawati, S. S. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 03(03), 24-32.
- Pitasari, N. AA. & Perdhana, M. S. (2018). Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Literatur. *Diponegoro Journal Of Management, 07*(04), 1-11.
- Shane, S. L. & Glinow, M. A. V. (2010). *Organizational Behavior*, 5th Edition. New York: McGraw-Hill Irwin.
- Solikin, A; Fatchurahman; & Supardi. (2017). Pemimpin Yang Melayani Dalam Membangun Bangsa Yang Mandiri. *Anterior Jurnal*, 16(02), 90-103.

- Widodo, S. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Perencanaan Strategi, Isu-isu Utama dan Globalisasi. Bandung: Manggu Media.
- Yudiaatmaja, F. (2013). Kepemimpinan: Konsep, Teori Dan Karakternya. Media Komunikasi, 12(02), 29-38.