

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH
DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DI
SEKOLAH MUHAMMADIYAH SE-KECAMATAN
SEMPOR**

SKRIPSI



Disusun oleh :

Rasiman NIM : 2021100011

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PROGRAM SARJANA
FAKULTAS SAINS DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH GOMBONG
2025**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH
DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DI
SEKOLAH MUHAMMADIYAH SE-KECAMATAN
SEMPOR**

SKRIPSI



Disusun Oleh :

Rasiman NIM : 2021100011

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PROGRAM SARJANA
FAKULTAS SAINS DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH GOMBONG
2025**

Halaman Persetujuan

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PENDIDIK DAN
TENAGA KEPENDIDIKAN DI SEKOLAH
MUHAMMADIYAH SE-KECAMATAN SEMPOR**

Telah disetujui dan dinyatakan Telah Memenuhi Syarat untuk diujikan
Pada Tanggal 05 Agustus 2025

Yang dipersiapkan dan disusun oleh : Rasiman
NIM : 2021100011

Dosen Pembimbing



Sri Ramlah, S.E., M.M.

Mengetahui

Ketua Program Studi Manajemen Program Sarjana



Wisanggeni Bagus Anggoro, S.E., M.M.




Halaman Pengesahan

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PENDIDIK DAN TENAGA
KEPENDIDIKAN DI SEKOLAH MUHAMMADIYAH SE
KECAMATAN SEMPOR**


Yang dipersiapkan dan disusun oleh : Rasiman
NIM : 2021100011

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
pada tanggal 05 Agustus 2025

Susunan Tim Penguji

1. Ketua Penguji
Siti Barokah, S.AB., M.M. (.....)
2. Anggota Penguji
Tiyah Fatkhurrohman, S.M., M.M. (.....)
3. Dosen Pembimbing
Sri Ramlah, S.E., M.M. (.....)

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen Program Sarjana


Wisanggeni Bagus Anggoro, S.E., M.M.

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam Skripsi yang saya ajukan tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis digunakan sebagai rujukan dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka dan sudah dinyatakan lolos uji plagiarisme. Apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian dari skripsi tersebut terdapat indikasi plagiarisme, saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikianlah pernyataan ini dibuat dalam keadaan sadar dan tanpa unsur paksaan dari siapapun.

Gombong, 30 Agustus 2025



Rasiman

HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Rasiman
Tempat, Tanggal Lahir : Kebumen, 13 Desember 1993
Alamat : Sampang RT 05 RW 01, Kecamatan Sempor
Nomor HP : 085229012551
Alamat E-mail : rasimaniman6@gmail.com

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya yang berjudul:

PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DI
SEKOLAH MUHAMMADIYAH SE-KECAMATAN SEMPOR

Bebas dari plagiarisme dan bukan hasil karya orang lain.

Apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian dari skripsi tersebut terdapat indikasi plagiarisme, saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikianlah pernyataan ini dibuat dalam keadaan sadar dan tanpa unsur paksaan dari pihak siapapun,

Gombang, 30 Agustus 2025

Yang Membuat Pernyataan



Rasiman

v

v

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS
AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai civitas akademik Universitas Muhammadiyah Gombong, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rasiman
NIM : 2021100011
Program studi : Manajemen
Jenis karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Gombong Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas skripsi saya yang berjudul:

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DI
SEKOLAH MUHAMMADIYAH SE-KECAMATAN SEMPOR**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak bebas Royalti Non Eksklusif ini Universitas Muhammadiyah Gombong berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data, merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di: Gombong, Kebumen Pada Tanggal : 30 Agustus 2025

Yang menyatakan



(Rasiman)

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah segala puji dan syukur senantiasa penulis panjatkan kehadirat Allah Subhanahu Wa Ta'ala atas segala nikmat-Nya, penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompensasi terhadap Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Sekolah Muhammadiyah se-Kecamatan Sempor”. Sholawat dan salam semoga tercurah kepada suri tauladan kita Nabi Muhammad SAW beserta keluarga, sahabat, dan umatnya yang senantiasa berpegang teguh pada sunnah-sunnahnya.

Selama penulisan skripsi ini penulis banyak menghadapi kesulitan dan hambatan. Namun berkat do'a dan usaha serta bantuan, arahan, bimbingan, motivasi dari berbagai pihak, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulis menyampaikan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis selama menempuh pendidikan di Universitas Muhammadiyah Gombong. Dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Rektor Universitas Muhammadiyah Gombong yang telah membuka program beasiswa bagi karyawan AUM.
2. Wisanggeni Bagus Anggoro, S.M., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Gombong.
3. Sri Ramlah, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam penyelesaian skripsi ini.
4. Seluruh Dosen Prodi Manajemen yang sudah mendampingi dan membimbing penulis selama proses studi di Universitas Muhammadiyah Gombong.
5. Ketua PCM dan PCA Sempor yang telah mengawal dan memfasilitasi penulis dalam menempuh pendidikan melalui program beasiswa karyawan AUM di Universitas Muhammadiyah Gombong.

6. Ketua Panti Asuhan Yatim Dhu'afa Muhammadiyah Sempor yang telah memfasilitasi pembiayaan penulis selama proses pendidikan di Universitas Muhammadiyah Gombong.
7. Kepala SMK Muhammadiyah Sempor beserta rekan-rekan guru, staff, siswa dan seluruh keluarga besar SMK Muhammadiyah Sempor yang telah mengizinkan dan mendukung secara penuh kepada penulis dalam proses menempuh pendidikan di Universitas Muhammadiyah Gombong.
8. Kepala SMP Muhammadiyah Sempor beserta guru dan staffnya yang telah menjadi responden dalam penelitian yang dilakukan penulis.
9. Istri tercinta Rohmiatun, S.Pd beserta anak-anaku Najma Tsaaqiba Dzulhijjah dan Barakka Khalid Saifullah atas segala doa tulus, kebesahaman hati dan kesabaran mendukung penulis menyelesaikan pendidikan di Universitas Muhammadiyah Gombong.
10. Orang tua dan mertua yang sudah mendoakan dan mendukung serta sering terepotkan oleh penulis.
11. Teman-teman seperjuangan angkatan pertama Prodi Manajemen dan semua pihak yang telah mendukung dan mendo'akan yang tidka bisa penulis sebutkan satu persatu.

Mudah-mudahan segala bentuk dukungan dan do'a mendapat balasan terbaik dari Allah SWT. Dalam penulisan skripsi ini tentunya tidak akan terhindar dari kekurangan, untuk itu kritik dan saran yang membangun dari pembaca sangat diharapkan demi perbaikan karya ilmiah penulis selanjutnya. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat, bagi penulis khususnya maupun para pembaca pada umumnya.

Gombong, 30 Agustus 2025

Penulis



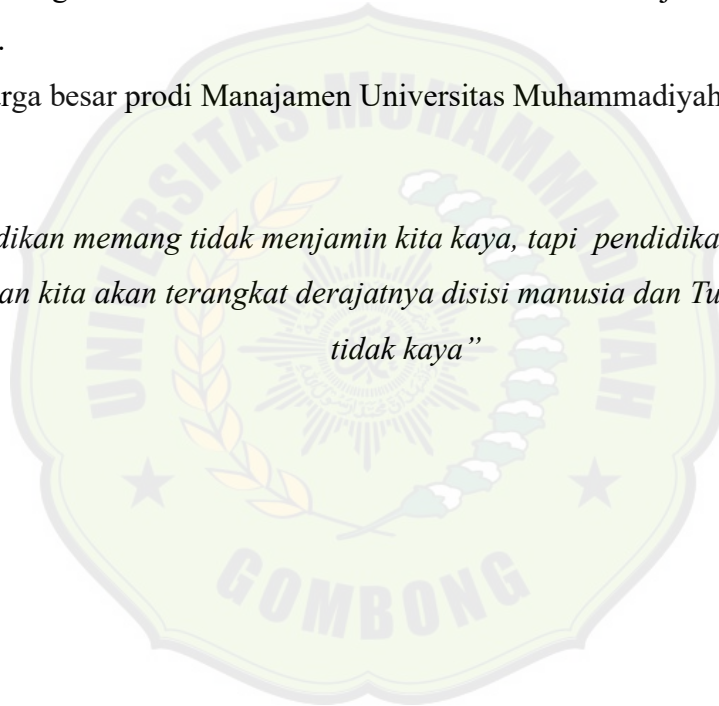
Rasiman

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirabbil'aalamiin, dengan penuh rasa syukur pada Allah SWT, skripsi ini penulis persembahkan kepada :

1. Istri tercinta Rohmiatun S.Pd dan Anak-anaku tersayang Najma Tsaqiiba Dzulhijjah dan Barakka Khalid Saifullah, mudah-mudahan menjadi penyemangat dalam belajar kedepannya.
2. Seluruh Kader Muhammadiyah di lingkup PCM Sempor, bahwa pendidikan tidak mengenal usia. Tidak ada kata terlambat dalam belajar selama kita masih hidup.
3. Keluarga besar prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Gombong.

“Pendidikan memang tidak menjamin kita kaya, tapi pendidikan adalah salah satu jalan kita akan terangkat derajatnya disisi manusia dan Tuhan meski kita tidak kaya”



PROGRAM STUDI MANAJEMEN PROGRAM SARJANA

Universitas Muhammadiyah Gombong Skripsi, Agustus 2025

Rasiman)¹, Sri Ramlah)²

ABSTRAK

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompensasi terhadap Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Sekolah Muhammadiyah se-Kecamatan Sempor

Peningkatan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan merupakan faktor penting dalam menunjang mutu pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kompensasi terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan di sekolah Muhammadiyah se-Kecamatan Sempor. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan populasi 40 orang terdiri dari pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah Muhammadiyah se-kecamatan Sempor. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Pengambilan data melalui kuisisioner dilanjutkan dengan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan, kompensasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan, dan secara bersama-sama variabel kepemimpinan kepala sekolah dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. Kepala sekolah disarankan menerapkan kepemimpinan yang kolaboratif dan inspiratif. Pengelola sekolah perlu menyusun sistem kompensasi yang adil dan transparan. Guru dan tenaga kependidikan diharapkan terus meningkatkan profesionalisme secara mandiri. Penelitian selanjutnya sebaiknya menambahkan variabel lain seperti pelatihan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja, serta memperluas wilayah dan jumlah responden dengan metode campuran untuk meningkatkan generalisasi temuan.

Kata kunci : Kepemimpinan, Kompensasi, Kinerja Pendidik

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PROGRAM SARJANA

Universitas Muhammadiyah Gombong Skripsi, Agustus 2025

Rasiman)¹, Sri Ramlah)²

ABSTRACT

The Influence of Principal Leadership and Compensation on the Performance of Educators and Education Personnel in Muhammadiyah Schools in Sempor District

Improving the performance of educators and education personnel is a crucial factor in supporting the quality of education. This study aims to determine the influence of principal leadership and compensation on the performance of teachers and education personnel in Muhammadiyah schools in Sempor District. The method used was quantitative, with a population of 40 educators and education personnel in Muhammadiyah schools in Sempor District. The sampling technique used saturated sampling, where the entire population was sampled. Data collection through questionnaires was followed by multiple linear regression analysis.

The results of the study indicate that principal leadership significantly influences the performance of educators and education staff. Compensation also significantly influences the performance of educators and education staff. Principal leadership and compensation, together, significantly influence the performance of educators and education staff. Principals are advised to implement collaborative and inspirational leadership. School administrators need to develop a fair and transparent compensation system. Teachers and education staff are expected to continue to independently improve their professionalism. Future research should include other variables such as training, organizational culture, and work environment, and expand the scope and number of respondents using mixed methods to increase the generalizability of the findings.

Keywords: Leadership, Compensation, Educator Performance

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN.....	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME	v
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	ix
ABSTRAK.....	x
ABSTRACT.....	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1 Penelitian Terdahulu.....	7
2.2 Tinjauan Teori	12

2.2.1 Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	12
2.2.2 Kompensasi	17
2.2.3 Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan.....	21
2.3 Hubungan Antar Variabel.....	25
2.3.1 Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan	25
2.3.2 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan	25
2.3.3 Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompensasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan	25
2.4 Kerangka Konsep.....	26
2.5 Hipotesis Penelitian.....	26
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	28
3.1 Jenis Penelitian.....	28
3.2 Lokasi Penelitian.....	28
3.3 Definisi Operasional Variabel	28
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	30
3.4.1 Jenis Data	30
3.4.2 Sumber Data.....	31
3.5 Populasi dan Sampel	31
3.6 Teknik Pengumpulan Data	32
3.7 Teknik Analisis Data	32
3.7.1 Uji Instrumen Penelitian	32
3.7.2 Uji Asumsi Klasik	33
3.7.3 Regresi Linear Berganda.....	34
3.7.4 Uji Hipotesis.....	35

BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN.....	37
4.1	Gambaran Umum Subyek Penelitian.....	37
4.1.1	Gambaran Umum Obyek Penelitian.....	37
4.1.2	Gambaran Umum Responden.....	37
4.2	Hasil Analisis Data.....	40
4.2.1	Uji Instrumen.....	40
4.2.2	Uji Asumsi Klasik.....	42
4.2.3	Analisis Regresi Linear Berganda.....	45
4.2.4	Uji Hipotesis.....	46
4.3	Pembahasan.....	49
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN.....	53
5.1	Kesimpulan.....	53
5.2	Saran.....	53
DAFTAR PUSTAKA	55

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	7
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel	28
Tabel 3. 2 Skala Pengukuran Instrumen.....	32
Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden	37
Tabel 4. 2 Status Pekerjaan Responden.....	38
Tabel 4. 3 Tingkat Pendidikan Responden.....	39
Tabel 4. 4 Lama Bekerja Responden.....	39
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas	41
Tabel 4. 6 Hasil Uji Reliabilitas	42
Tabel 4. 7 Hasil Uji Normalitas.....	43
Tabel 4. 8 Hasil Uji Multikolinieritas	45
Tabel 4. 9 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	45
Tabel 4. 10 Hasil Uji t hitung	47
Tabel 4. 11 Hasil Uji F Simultan.....	48
Tabel 4. 12 Hasil Uji Determinasi.....	49

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konsep	26
Gambar 2. 2 Hipotesis Penelitian.....	27
Gambar 4. 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas	44



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Lembar bimbingan.....	60
Lampiran 1 Hasil Uji Turnitin.....	61
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian.....	62
Lampiran 3 Data Responden.....	65
Lampiran 4 Jawaban Responden.....	67
Lampiran 5 Tabel r.....	70
Lampiran 6 Hasil Uji Validitas.....	72
Lampiran 7 Hasil Uji Reliabilitas.....	76
Lampiran 8 Hasil Uji Normalitas.....	77
Lampiran 9 Hasil Uji Multikolinearitas.....	77
Lampiran 10 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	78
Lampiran 11 Tabel t.....	79
Lampiran 12 Tabel F.....	80
Lampiran 13 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	82
Lampiran 14 Hasil Uji F Simultan.....	82
Lampiran 15 Hasil Uji Determinasi.....	82

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan berperan penting dalam membentuk sumber daya manusia (SDM) yang kompetitif dan unggul di kancah global. Melalui proses pendidikan, seseorang dapat mengasah pengetahuan, keterampilan, serta sikap yang diperlukan untuk berpartisipasi secara optimal dalam pembangunan. Tanpa adanya sistem pendidikan yang berkualitas, suatu negara akan kesulitan mencetak SDM yang mampu bersaing di tingkat internasional (Dewi *et al.*, 2024). Dalam ranah pendidikan, Pendidik dan tenaga kependidikan berperan strategis dalam membentuk karakter, meningkatkan pengalaman belajar, dan mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan. Mereka berfungsi sebagai agen utama dalam mentransformasi berbagai nilai keilmuan maupun nilai-nilai moral dan sosial kepada peserta didik (Yanto *et al.*, 2024). Hal tersebut menegaskan bahwa pendidik maupun tenaga kependidikan mempunyai tanggung jawab dalam meningkatkan kualitas pendidikan di lingkungan kerjanya. Untuk melaksanakan tugas tersebut secara efektif, mereka dituntut untuk menunjukkan kinerja yang luar biasa dan profesional.

Menurut Bangun (2018:233–234), kinerja ialah hasil dari keterampilan, usaha, dan peluang yang dimiliki oleh seorang individu, yang tercermin melalui hasil kerjanya (Nursiti *et al.*, 2023). Seorang pendidik maupun tenaga kependidikan dianggap berkinerja baik jika mereka memahami makna atau pentingnya kinerja yang sesungguhnya dan harus menunjukkannya melalui pelaksanaan tanggung jawab mereka. Efektivitas seorang pendidik tercermin dari bagaimana seorang guru memenuhi tanggung jawabnya. Hasil dari efektivitas guru adalah hasil belajar siswa yang berhasil. Cara seorang karyawan melaksanakan tanggung jawabnya dapat mencerminkan staf kependidikan. Administrasi pendidikan yang efektif adalah hasil dari kinerja karyawan (Saswoyo, 2019). Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru, diantaranya kepemimpinan kepala sekolah dan kompensasi (Mariatie *et al.*, 2021).

Kepemimpinan sangat penting dalam manajemen, meskipun merupakan konsep yang terpisah. kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai suatu metode dimana individu mempengaruhi orang lain, mengatur, menginspirasi, memotivasi, dan membimbing upaya menuju tujuan bersama. Sebaliknya, manajemen mencakup berbagai kegiatan, seperti perencanaan, pengambilan keputusan, dan pengorganisasian, yang bertujuan guna membuat organisasi yang efektif serta efisien. (Mubarok, 2020). Tak satu pun institusi, termasuk lembaga edukasi, dapat berjalan tanpa kepemimpinan kokoh. Dalam struktur tersebut, kepala sekolah memegang otoritas tertinggi serta bertanggung jawab membimbing pengajar meraih kapasitas optimal melalui arahan serta supervisi (Rorimpandey, 2020). Kepala sekolah memikul peran ganda sebagai figur ayah maupun ibu bagi segenap staf, sehingga diperlukan kepemimpinan tangguh guna memenuhi tuntutan emosional maupun fisik para pendidik (Syamsuddin, 2020).

Sebagai penanggung jawab pengelolaan sekolah, kepala sekolah bertanggung jawab atas pencapaian tujuan sekolah. Karena kepala sekolah diharapkan menjadi pemimpin dan inovator di sekolah, keberhasilan sekolah sangat bergantung pada seberapa baik kepemimpinannya. Sebagai pemimpin pendidikan, keterampilan profesional kepala sekolah adalah menciptakan lingkungan belajar mengajar yang memungkinkan pendidik melakukan tugasnya dengan baik dan murid belajar dengan tenang. Kepala sekolah juga harus mampu bekerja sama dengan staf dan gurunya, yang merupakan bawahannya (Sodiah *et al.*, 2021). Efektivitas guru serta pegawai sekolah sangat dipengaruhi kepemimpinan kepala sekolahnya. Sejalan dengan penelitian Nada (2025) yang mengemukakan kepemimpinan seorang kepala sekolah berdampak pada kinerja guru di SMP N 5 Bandar Lampung. Namun, Giantoro *et al.*, (2019) menemukan kepemimpinan seorang kepala sekolah di SMK Purbalingga tak signifikan meningkatkan performa pengajar.

Selain kepemimpinan, insentif finansial turut memengaruhi performa guru serta pegawai. Imbalan berupa honorarium, kompensasi barang, maupun

pendapatan tidak langsung, menjadi aspek krusial (Hasibuan, 2017; Berkatillah et al., 2023). Kesejahteraan karyawan erat kaitannya dengan kompensasi, sehingga isu ini patut diperhatikan. Honorarium sering disamakan dengan gaji, namun banyak institusi pendidikan masih memberikan upah atau di bawah standar. Banyak tenaga pendidik menerima kompensasi minim (Syamsuddin, 2020). Kompensasi layak dapat mendorong guru bekerja lebih optimal (Purwanto, 2019). Riset (Saswoyo, 2019) menunjukkan kompensasi berdampak positif pada kinerja pendidik di MAN 1 Ponorogo, sedangkan (Rahman *et al.*, 2021) menemukan gaji tidak memengaruhi performa guru di Pondok Pesantren Modern Al-Ihsan Baleendah.

Riset ini menarik dilakukan karena terdapat sebuah celah penelitian/*gap research* dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pendidik dan hasil penelitian kepemimpinan kepala sekolah maupun kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pendidik. Selain itu juga, ada fenomena yang terjadi yang melatarbelakangi penelitian dilakukan di sekolah Muhammadiyah se-Kecamatan Sempor. Sekolah Muhammadiyah Se-Kecamatan Sempor sendiri terdiri dari dua sekolah yaitu SMP dan SMK Muhammadiyah Sempor yang berada di pedesaan wilayah perbatasan antara kabupaten kebumen dan Banjarnegara tepatnya di Jl. Gombong-klampok KM 13 Sampang Sempor, Kebumen. sekolah ini adalah bagian dari Amala Usaha Muhammadiyah dan berada di bawah pembinaan Majelis Dikdasmen PCM Sempor.

Berdasarkan hasil observasi awal peneliti di sekolah Muhammadiyah se-Kecamatan Sempor, terdapat beberapa hal yang menjadi fenomena. Fenomena-fenomena tersebut antara lain :

1. Masih terdapat pendidik yang belum profesional dalam melaksanakan pekerjaannya terutama dalam proses KBM (Kegiatan Belajar Mengajar) seperti tidak terdapat RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran) saat guru mengajar, maksudnya guru memiliki RPP namun belum digunakan dalam pembelajaran di kelas, hal ini karena belum berjalannya program supervisi dari kepala sekolah

dan pembinaan berkala terkait penyusunan RPP ini karena di lapangan masih terdapat guru yang mengajar tetapi bukan lulusan sarjana pendidikan dan belum paham betul terkait dengan RPP sehingga RPP yang mereka buat hanya berdasarkan copy paste dan untuk kelengkapan administrasi pendidikan. Berdasarkan hasil observasi di SMK Muhammadiyah Sempor dari 12 guru terdapat 5 guru yang sudah profesional dan 7 guru belum profesional dalam penggunaan RPP sebagai acuan dalam melaksanakan proses pembelajaran di kelas yang di sajikan dalam tabel dibawah ini :

Tabel 1. 1 Data Guru Dalam Penggunaan RPP

No	Penggunaan RPP	Jumlah Guru
1	Sudah profesional	5
2	Belum profesional	7
	Total	12

Sumber : Data diolah (2025)

- Gaji pendidik dan tenaga kependidikan masih di bawah Upah Minimum Kabupaten (UMK) Kebumen pada tahun 2025 sebesar Rp 2.259.874,- (Badan Pusat Statistik Jawa Tengah, 2025) Membuat fokus kerja mereka sebagai pendidik maupun tenaga kependidikan di sekolah harus terpecah karena memikirkan bagaimana untuk kebutuhan sehari-hari bahkan sekedar untuk beli bensin berangkat kerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka diperlukan kajian yang lebih mendalam berupa penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Sekolah Muhammadiyah Se-Kecamatan Sempor”

1.2 Rumusan Masalah

Dengan mempertimbangkan latar belakang masalah yang sudah dijabarkan sebelumnya, penelitian ini berupaya menjawab beberapa pertanyaan utama:

- 1 Apakah kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah Muhammadiyah se-Kecamatan Sempor ?
- 2 Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah Muhammadiyah se-Kecamatan Sempor?
- 3 Apakah kepemimpinan kepala sekolah dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah Muhammadiyah se-Kecamatan Sempor ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk :

1. Mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah Muhammadiyah se-Kecamatan Sempor.
2. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah Muhammadiyah se-kecamatan Sempor.
3. Mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di Sekolah Muhammadiyah se-Kecamatan Sempor.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat bagi praktisi (tempat penelitian)
 - a. Menjadi landasan bagi kepala sekolah dalam merancang strategi kepemimpinan yang lebih efektif guna meningkatkan kinerja tenaga pendidik maupun kependidikan.
 - b. Menjadi acuan bagi pengelola pendidikan Muhammadiyah untuk menyiapkan calon kepala sekolah serta Menyusun kebijakan kompensasi yang lebih mendukung kesejahteraan guru.

- c. Memberi pemahaman mendalam kepada guru dan staf mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, sehingga dapat dimanfaatkan untuk refleksi diri dan pengembangan profesional.
2. Manfaat bagi akademisi/peneliti selanjutnya
Memperkaya khazanah pengetahuan dan menjadi acuan riset serupa mengenai dampak kepemimpinan yang lebih efektif guna meningkatkan kinerja pendidik maupun tenaga kependidikan.
 3. Manfaat bagi Masyarakat
Memberikan kepercayaan lebih kepada masyarakat terhadap lembaga pendidikan Muhammadiyah sebagai penyelenggara pendidikan yang bermutu.



DAFTAR PUSTAKA

- Adil, A. *et al.* (2023) *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif: Teori dan Praktik*. Padang: Get Press Indonesia.
- Afrianingrum, D. (2020) *Skripsi, Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompensasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Guru dan Kinerja Guru di SMK Pelita Nusantara 1 Semarang*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
- Ananda, R. (2018) *PROFESI PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN: Telaah Terhadap Pendidik dan Kependidikan*. Medan: LPPPI.
- Andreansyah, R. and Muttaqien, M.. (2025) 'Konsep Dasar Kepemimpinan', *Akhlak*, 2, pp. 159–166.
- Belani, C.I. and Yulianti, R.. (2024) 'Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Gemilang Indonesia (Al-Azhar) Kota Depok Sawangan', *Jurnal Sinergi Manajemen*, 1(1), pp. 20–26. Available at: <https://doi.org/10.70285/nvw7dt51>.
- Dewi, A.C. *et al.* (2024) 'Pendidikan Menjadi Pondasi Dalam Pembentukan Karakter Peserta Didik', *JIMA: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 2, pp. 55–63.
- Gazali, H. *et al.* (2023) 'Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Singkarak', *Journal of Education Research*, 4(3), pp. 1193–1201. Available at: <https://doi.org/10.37985/jer.v4i3.354>.
- Giantoro, H.M. *et al.* (2019) 'Pengaruh Kompetensi Guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah Menurut Persepsi Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Negeri Di Kabupaten Purbalingga', *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Akuntansi*, 21(2). Available at: <https://doi.org/10.32424/jeba.v21i2.1290>.
- Handoko, S.D. *et al.* (2021) 'Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja', *Jurnal EMA*, 6(1), pp. 17–26. Available at: <https://doi.org/10.47335/ema.v6i1.61>.
- Herlina, H. *et al.* (2020) 'Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru', 1(3), pp. 276–282.
- Hikmawati, H. *et al.* (2024) 'PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN SD NEGERI DI GUGUS V KECAMATAN MAJALENG KABUPATEN WAJO', 7, pp. 13906–13916.
- Ikbal, M. *et al.* (2021) 'Pengaruh kompensasi kinerja guru honorer di SD Negeri 30 Tongke-Tongke Kabupaten Sinjai', *Ekonomi dan Bisnis Islam*, 6(1), pp. 1–

12. Available at: <https://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/alasma/article/view/13360>.

Imron *et al.* (2021) 'Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan', *Jurnal ilmiah ekonmomi islam*, 5(1), pp. 543–549. Available at: <https://doi.org/10.31004/edukatif.v5i1.4451>.

Indartini, M. and Mutmainah (2024) *Analisis Data Kuantitatif*, *eJurnal Al Musthafa*. Klaten: Lakeisha. Available at: <https://doi.org/10.62552/ejam.v3i3.64>.

Istiyani (2019) 'Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru S.D.', *Pena Utama, jurnal ilmiah FKIP Utama*, 7(03), pp. 181–196.

Jaliah *et al.* (2020) 'Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru', *Journal of Education Research*, 1(3), pp. 146–153. Available at: <https://doi.org/10.52690/jitim.v1i3.852>.

Maharani, S. (2020) 'Kepemimpinan Kepala Sekolah Yang Ideal', *osf.id* [Preprint].

Mariatie, N. *et al.* (2021) 'Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru dengan Mediasi Motivasi Kerja', *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(2), pp. 101–112. Available at: <https://doi.org/10.37366/master.v1i2.182>.

Mubarok, H. (2020) 'PRINCIPAL LEADERSHIP (Kepemimpinan Kepala Sekolah)', 1(2), pp. 174–183.

Nada, R. (2025) *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Tenaga Pendidikan di SMP Negeri 5 Bandar Lampung*. Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

Nursiti and Angriani, Y. (2023) 'Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Manajemen dan Perbankan (JUMPA)*, 10(1), pp. 29–44. Available at: <https://doi.org/10.55963/jumpa.v10i1.504>.

Paramita, ratna W.D.. *et al.* (2021) *Metode Penelitian Kuantitatif*. Lumajang: Widya gama Press.

Purwanto, A. (2019) 'Pengaruh Kompensasi Kerja , Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Dan Karyawan di SMK Karya Teknologi Jatilawang', (September), pp. 739–750.

Rahman, Y.A. *et al.* (2021) 'PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA GURU DI PONDOK PESANTREN MODERN AL-IHSAN BALEENDAH', 1(2).

- Ray, M. (2020) *Skripsi, Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar (SD) Negeri 011 Tanjungpinang Timur*. STIE Pembangunan Tanjungpinang.
- Rina, R. *et al.* (2020) ‘Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru SMK PGRI 1 Nganjuk’, *otonomi*, 20(April), pp. 120–129.
- Risnawati (2020) ‘Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sarana Sulsel Ventura Cabang Makasar’, *Jurnal Economix*, 8(2).
- Romli, O. (2019) ‘PENGARUH PEMBERIAN PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA PADA PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN YAYASAN KHAIRUL HUDA KOTA SERANG BANTEN’, *Equilibrium*, 8(2), pp. 27–31.
- Rorimpandey, W.H.. (2020) *FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA GURU SEKOLAH DASAR*. Cetakan pe. Kota Malang: Ahlimedia Press. Available at: <https://books.google.co.id/books?id=Ib4OEAAAQBAJ&lpg=PP1&hl=id&pg=PP1#v=onepage&q&f=true>.
- Ruyani, I. *et al.* (2021) ‘Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru’, *Jurnal Dimensi*, 10(1), pp. 76–90. Available at: <https://doi.org/10.33373/dms.v10i1.2983>.
- Safitri, B.N. (2023) *SKRIPSI, Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Smk Kimia Tunas Harapan Jakarta*, *Repository.Uinjkt.Ac.Id*. PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN FAKULTAS ILMU TARBİYAH DAN KEGURUAN UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SYARIF HIDAYATULLAH JAKARTA.
- Sanaba, H.F. *et al.* (2022) ‘Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan: Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja’, *Financial and Accounting Indonesian Research*, 2(2), pp. 83–96. Available at: <https://doi.org/10.36232/jurnalfairakuntansiunimuda.v2i2.3852>.
- Saswoyo, B.P. (2019) *PENGARUH KOMPENSASI KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA PENDIDIK DAN KEPENDIDIKAN DI MAN 1 PONOROGO*. JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM FAKULTAS TARBİYAH DAN ILMU KEGURUAN INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PONOROGO.
- Septiandaru, F. (2020) ‘Pengaruh komunikasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pt hikmah sejahtera divisi hikmah food surabaya’, *Journal Fakultas Ekonomi Universitas Dr ...*, 26, pp. 1–17. Available at: <https://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/fe/article/view/3014>.

- Sinambela, L.P. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja, Sustainability (Switzerland)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara. Available at: http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI.
- Sodiah *et al.* (2021) 'Kepemimpinan Kepala Sekolah', 11, pp. 31–43. Available at: <https://doi.org/10.31004/innovative.v2i1.4439>.
- Suarga (2019) 'Tugas dan Fungsi Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan', *Jurnal Idaarah*, 3. Available at: <https://doi.org/10.1097/01.ede.0000417167.61785.27>.
- Subakti, M. *et al.* (2022) 'Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi Karyawan Bank', *Jurnal Ilmu-ilmu Sosial*, 1, pp. 1–7.
- Sunarso, B. (2023) *Teori Kepemimpinan*. Yogyakarta: Madani Berkah Abadi.
- Sutikno, S. (2018) *Pemimpin dan Kepemimpinan Tips Praktis untuk Menjadi Pemimpin yang Diidolakan, Holistica*. Lombok: Holistia.
- Syamsuddin (2020) 'Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Pengembangan Budaya Di Sekolah The Leadership Of Principal And The Development Of Culture At School', *Al asma: Journal of Islamic Education*, 2(1), pp. 81–96. Available at: <https://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/alasma/article/view/13360>.
- Wahyuning, S. (2021) *Statistik Dasar-Dasar*. Semarang: yayasan Prima Agus Teknik.
- Wijaya, C. *et al.* (2019) *Manajemen Sumberdaya Pendidik dan Tenaga Kependidikan, Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI): Medan*. Medan: LPPPI.
- Yaldi, E. *et al.* (2022) 'Penerapan Uji Multikolinieritas Dalam Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia', *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan (JUMANAGE)*, 1(2), pp. 94–102. Available at: <https://doi.org/10.33998/jumanage.2022.1.2.89>.
- Yanto, M. and Andesta, A. (2024) 'Analisis Peran Tenaga Pendidik dan Kependidikan Dalam Penerapan Kurikulum Merdeka', *Jurnal Literasiologi*, 12, pp. 99–111.
- Zaka, A.R. and Sutopo, S. (2017) 'Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Pelanggan Pada Lbb Antologi Semarang', *Diponegoro Journal of*

Management, 6(3), pp. 1–13. Available at: <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>.



Lampiran 2 Hasil Uji Turnitin



SURAT PERNYATAAN CEK SIMILARITY/PLAGIASI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sawiji, M.Sc
NIK : 96009
Jabatan : Kepala UPT Perpustakaan, Multimedia, SIM, dan IT

Menyatakan bahwa karya tulis di bawah ini **sudah lolos** uji cek similarity/plagiasi:

Judul : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompensasi terhadap Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Sekolah Muhammadiyah se-Kecamatan Sempor

Nama : Rasiman
NIM : 2021100011
Program Studi : Manajemen
Hasil Cek : 24%


Gombong, 28 Juli 2025

Pustakawan


(Dwi Santaryati.....)

Mengetahui,

Kepala UPT Perpustakaan, Multimedia, SIM, dan IT


(Sawiji, M. Sc)

Lampiran 3 Kuesioner Penelitian

**KUESIONER PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH
DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PENDIDIK DAN
TENAGA KEPENDIDIKAN DI SEKOLAH MUHAMMADIYAH
SE-KECAMATAN SEMPOR**

- Nama :
- Sekolah : SMP Muh Sempor SMK Muh Sempor
- Jenis Kelamin : laki-laki Perempuan
- Status Jabatan : Guru Staff/Karyawan/Pengampu Ekstra
- Pendidikan : SMA/SMK/MA Diploma Tiga (D3) Strata Satu (S1)
- Lama Bekerja : 1-2 Th 3-5 Th 6-10 Th lebih dari 10 Th

Keterangan cara pengisian

Berilah tanda centang (√) setiap pernyataan dibawah ini sesuai dengan kenyataan pada kolom :

SS : Sangat Setuju ST : Setuju N : Netral TS : Tidak Setuju STS : Sangat Tidak Setuju

NO	Pernyataan	Penilaian				
		SS	ST	N	TS	STS
A	Variabel Kepemeimpinan Kepala Sekolah (X1)					
1	Kepala sekolah menjadi teladan dalam sikap, perilaku dan kinerja di lingkungan sekolah					
2	Saya merasa segan dan hormat terhadap kepala sekolah					
3	Kepala sekolah mampu memberikan semangat dalam bekerja.					
4	Kepala sekolah menjelaskan visi sekolah dengan jelas.					
5	Kepala sekolah mendukung ide-ide baru dari staf.					
6	Kepala sekolah membuka ruang diskusi untuk pemecahan masalah.					
7	Kepala sekolah mendengarkan keluhan saya					
8	Kepala sekolah memahami kebutuhan saya sebagai staf					
Total						
B	Variabel Kompensasi (X2)					
1	Saya menerima upah yang sesuai dengan beban kerja					
2	Upah yang saya terima sudah adil					
3	Gaji saya dibayarkan tepat waktu					
4	Gaji saya sudah sesuai dengan standar profesi					
5	Saya menerima insentif jika mencapai target kerja.					
6	Ada sistem penghargaan untuk karyawan berprestasi.					
7	Tunjangan yang saya terima menunjang kesejahteraan					
8	Tunjangan diberikan secara rutin					
9	Sekolah menyediakan fasilitas kerja yang lengkap.					
10	Fasilitas yang tersedia memadai untuk menunjang pekerjaan saya					

Total						
C	Variabel Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan (Y)	SS	ST	N	TS	STS
1	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang rapi dan benar.					
2	Saya mengerjakan tugas sesuai standar mutu.					
3	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang ditentukan.					
4	Saya jarang terlambat menyelesaikan tugas.					
5	Saya selalu hadir tepat waktu di tempat kerja.					
6	Saya jarang meninggalkan pekerjaan atau tidak masuk tanpa izin.					
7	Saya membantu rekan kerja saat dibutuhkan					
8	Saya mudah bekerja sama dengan rekan kerja					
Total						

Lampiran 4 Data Responden

RESPONDEN	NAMA	INSTANSI	JENIS KELAMIN	STATUS	PENDIDIKAN	LAMA BEKERJA
1	Pulung Wijiyantoko, S.Pd	SMP Muh Sempor	Laki-laki	Guru	Strata Satu (S1)	6-10 tahun
2	Noor aliyah, S.Ag	SMP Muh Sempor	Perempuan	Guru	Strata Satu (S1)	Lebih dari 10 tahun
3	Vitaningsih, S.E	SMP Muh Sempor	Perempuan	Guru	Strata Satu (S1)	Lebih dari 10 tahun
4	Erlin Setyasih, S.Pd	SMP Muh Sempor	Perempuan	Guru	Strata Satu (S1)	Lebih dari 10 tahun
5	Warisman, S.Ag	SMP Muh Sempor	Laki-laki	Guru	Strata Satu (S1)	3-5 Tahun
6	Siti Kurniati, S.Pd	SMP Muh Sempor	Perempuan	Guru	Strata Satu (S1)	Lebih dari 10 tahun
7	Ike Kusumawati	SMP Muh Sempor	Perempuan	Guru	Strata Satu (S1)	Lebih dari 10 tahun
8	Ifa Maulida Khoirunisa, S.Pd	SMP Muh Sempor	Perempuan	Guru	Strata Satu (S1)	3-5 Tahun
9	Beti Rita Mayasari, S.Pd	SMP Muh Sempor	Perempuan	Guru	Strata Satu (S1)	Lebih dari 10 tahun
10	Nur Marotun Solihah, S.Pd	SMP Muh Sempor	Perempuan	Guru	Strata Satu (S1)	1-2 Tahun
11	Basyir	SMP Muh Sempor	Laki-laki	Staff/Karyawan	SMK/SMA/MA	Lebih dari 10 tahun
12	Ayu Sagita Pratiwi, S.Pd	SMP Muh Sempor	Perempuan	Guru	Strata Satu (S1)	3-5 Tahun
13	Retiana Maharani, S.Pd	SMP Muh Sempor	Perempuan	Guru	Strata Satu (S1)	3-5 Tahun
14	Ludiantoro	SMP Muh Sempor	Laki-laki	Staff/Karyawan	SMK/SMA/MA	6-10 tahun
15	Teguh Asnanto, A.Md	SMP Muh Sempor	Laki-laki	Guru	Diploma Tiga (D3)	6-10 tahun
16	Augusta Rohmah Nurfauzi, S.Pd	SMP Muh Sempor	Perempuan	Guru	Strata Satu (S1)	3-5 Tahun
17	Iranika Fitriani, S.Pd	SMP Muh Sempor	Perempuan	Guru	Strata Satu (S1)	3-5 Tahun
18	Harits Hasbulloh, ST.	SMK Muh Sempor	Laki-laki	Guru	Strata Satu (S1)	1-2 Tahun
19	Pinantun Galih Pandu Dewanata, A.Md	SMK Muh Sempor	Laki-laki	Guru	Diploma Tiga (D3)	3-5 Tahun
20	Rian Ardiansyah	SMK Muh Sempor	Laki-laki	Staff/Karyawan	SMK/SMA/MA	1-2 Tahun
21	Abi Diana	SMK Muh Sempor	Laki-laki	Guru	Strata Satu (S1)	1-2 Tahun
22	Kasmito	SMK Muh Sempor	Laki-laki	Guru	SMK/SMA/MA	6-10 tahun
23	Putri	SMK Muh Sempor	Perempuan	Guru	SMK/SMA/MA	1-2 Tahun

24	Ridwan Nursamsi, S.Pd.I	SMK Muh Sempor	Laki-laki	Guru	Strata Satu (S1)	Lebih dari 10 tahun
25	Julaeha, S.Pd	SMK Muh Sempor	Perempuan	Guru	Strata Satu (S1)	3-5 Tahun
26	Kukuh Imam Subekti, S.Kom	SMK Muh Sempor	Laki-laki	Guru	Strata Satu (S1)	6-10 tahun
27	Catur Retno	SMP Muh Sempor	Perempuan	Staff/Kar yawan	Strata Satu (S1)	1-2 Tahun
28	Rista Damayanti, S.Hum	SMP Muh Sempor	Perempuan	Guru	Strata Satu (S1)	3-5 Tahun
29	Rido Wahyudi, S.Pd	SMK Muh Sempor	Laki-laki	Guru	Strata Satu (S1)	6-10 tahun
30	Revaldi Adi Prasetyo	SMK Muh Sempor	Laki-laki	Staff/Kar yawan	SMK/SMA/ MA	1-2 Tahun
31	Enun Tri Retnosari	SMK Muh Sempor	Perempuan	Guru	Strata Satu (S1)	1-2 Tahun
32	Jaelani Gunawan	SMK Muh Sempor	Laki-laki	Guru	SMK/SMA/ MA	Lebih dari 10 tahun
33	Angga Gilang Pambudi	SMP Muh Sempor	Laki-laki	Staff/Kar yawan	SMK/SMA/ MA	3-5 Tahun
34	Syarifudin	SMK Muh Sempor	Laki-laki	Staff/Kar yawan	SMK/SMA/ MA	1-2 Tahun
35	May khalifah saputri	SMP Muh Sempor	Perempuan	Staff/Kar yawan	SMK/SMA/ MA	1-2 Tahun
36	Rasiman, A.Md	SMK Muh Sempor	Laki-laki	Guru	Diploma Tiga (D3)	6-10 tahun
37	Sevia Krisdianti Nurhalizah	SMK Muh Sempor	Perempuan	Staff/Kar yawan	SMK/SMA/ MA	3-5 Tahun
38	Basuki	SMP Muh Sempor	Laki-laki	Staff/Kar yawan	SMK/SMA/ MA	3-5 Tahun
39	Bayu Setiawan, A.Md.Ak	SMP Muh Sempor	Laki-laki	Staff/Kar yawan	Diploma Tiga (D3)	3-5 Tahun
40	Khusnul Istiqomah, S.Pd	SMP Muh Sempor	Perempuan	Guru	Strata Satu (S1)	Lebih dari 10 tahun

Lampiran 5 Jawaban Responden

1. Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)

Responden	Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)								Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	
1	5	4	5	4	5	4	3	3	33
2	3	3	3	3	3	2	3	3	23
3	2	3	2	4	2	2	3	3	21
4	2	3	2	2	3	2	2	2	18
5	4	3	2	4	3	4	4	3	27
6	4	4	4	4	4	4	4	4	32
7	5	3	4	5	4	5	4	4	34
8	4	3	2	2	2	3	3	2	21
9	5	5	5	5	5	5	5	5	40
10	5	4	5	4	5	4	4	4	35
11	4	4	4	4	4	4	4	4	32
12	4	4	3	4	4	4	4	4	31
13	5	4	5	5	5	5	5	5	39
14	5	5	4	4	4	4	5	4	35
15	5	5	5	5	4	4	4	4	36
16	3	4	3	3	3	4	2	3	25
17	4	4	4	4	4	4	4	3	31
18	4	4	4	3	4	4	3	4	30
19	5	5	5	5	5	5	5	5	40
20	4	3	4	4	3	4	4	3	29
21	4	4	4	4	4	4	4	4	32
22	4	4	4	4	4	4	4	4	32
23	3	4	4	4	4	4	3	3	29
24	3	3	3	3	3	3	3	3	24
25	4	4	4	3	4	4	4	4	31
26	3	3	3	3	3	3	3	3	24
27	4	4	4	3	4	4	4	4	31
28	4	5	4	4	3	4	4	4	32
29	4	4	3	2	3	4	5	4	29
30	4	4	4	4	4	4	3	3	30
31	4	4	4	4	4	4	4	4	32
32	5	5	4	5	5	5	5	5	39
33	5	5	5	4	5	5	4	5	38
34	5	5	5	5	5	5	5	5	40
35	3	4	3	3	3	4	3	3	26
36	3	3	3	4	3	3	3	3	25
37	4	4	2	2	4	4	4	3	27
38	3	4	3	3	3	3	3	3	25
39	3	3	3	3	3	3	3	3	24
40	4	4	4	4	4	4	4	4	32

2. Variabel Kompensasi (X2)

Responden	Kompensasi										Total
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	
1	3	3	4	3	3	4	3	3	2	2	30
2	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	36
3	3	3	4	2	4	3	3	3	2	2	29
4	4	4	5	4	2	4	4	4	4	4	39
5	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	37
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
7	4	3	5	3	4	4	4	4	4	4	39
8	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	31
9	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	47
10	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
11	1	1	4	1	4	5	1	3	3	3	26
12	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	37
13	4	4	5	3	4	4	4	5	4	5	42
14	3	3	4	2	3	4	3	3	3	2	30
15	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
16	4	4	3	4	2	2	3	2	2	2	28
17	3	3	4	2	3	3	4	4	3	3	32
18	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	38
19	5	3	5	3	4	4	3	3	3	3	36
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
21	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	36
22	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	34
23	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	34
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
25	3	3	5	3	3	3	3	4	3	3	33
26	3	3	4	3	3	4	3	3	2	2	30
27	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	38
28	3	3	4	2	3	2	2	2	2	2	25
29	4	4	5	1	1	1	1	4	2	3	26
30	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	34
31	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	35
32	1	2	5	1	4	5	1	4	2	2	27
33	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
35	3	3	5	3	3	3	2	2	3	3	30
36	1	2	4	1	2	2	2	4	1	2	21
37	3	3	4	2	2	2	2	3	2	2	25
38	2	2	4	3	3	3	3	4	3	3	30
39	3	3	4	2	3	3	3	4	2	3	30
40	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	33

3. Variabel Kinerja Pendidik dan Tenaga kependidikan (Y)

Responden	Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan (Y)								Total
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	
1	4	4	4	3	4	4	5	5	33
2	3	4	3	4	4	5	4	4	31
3	4	4	4	4	4	2	4	4	30
4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	3	3	2	2	4	4	4	4	26
6	4	4	4	3	4	4	4	4	31
7	4	4	4	4	5	4	4	4	33
8	2	2	2	2	2	2	3	3	18
9	5	5	5	5	5	5	5	5	40
10	4	4	4	4	4	4	4	4	32
11	3	3	3	3	3	3	4	4	26
12	4	4	4	4	4	4	4	4	32
13	5	5	5	5	5	5	4	4	38
14	3	3	4	3	4	5	4	4	30
15	4	4	4	3	4	4	4	4	31
16	4	4	4	5	4	4	4	5	34
17	4	4	4	4	2	4	4	4	30
18	4	3	4	4	4	4	4	3	30
19	4	4	5	5	4	4	5	5	36
20	3	3	3	3	3	3	3	3	24
21	5	5	5	5	5	5	5	5	40
22	3	3	4	3	4	2	3	3	25
23	3	3	3	3	3	3	4	3	25
24	3	3	3	3	3	3	3	3	24
25	3	3	3	3	3	4	3	3	25
26	4	3	4	4	2	4	4	4	29
27	4	4	4	4	5	4	4	4	33
28	4	4	4	4	3	4	4	4	31
29	4	4	4	2	2	4	5	5	30
30	3	3	4	4	3	4	4	4	29
31	2	3	2	2	2	2	4	4	21
32	3	4	4	4	3	3	4	5	30
33	5	5	5	4	4	4	5	5	37
34	5	5	5	5	5	5	5	5	40
35	3	3	4	4	5	5	4	4	32
36	4	4	3	3	3	4	4	4	29
37	4	2	2	2	4	4	2	4	24
38	4	4	4	5	5	5	5	5	37
39	3	3	3	2	2	1	4	4	22
40	4	4	4	4	4	4	4	4	32

Lampiran 6 Tabel r

Tabel r untuk df =1-50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322

34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432



Lampiran 7 Hasil Uji Validitas

a. Variabel Kepemimpinan kepala Sekolah (X1)

		Correlations								
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.649**	.755**	.603**	.786**	.834**	.769**	.729**	.897**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.2	Pearson Correlation	.649**	1	.673**	.471**	.681**	.684**	.606**	.735**	.794**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.3	Pearson Correlation	.755**	.673**	1	.707**	.831**	.708**	.540**	.742**	.878**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.4	Pearson Correlation	.603**	.471**	.707**	1	.616**	.615**	.552**	.662**	.772**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.5	Pearson Correlation	.786**	.681**	.831**	.616**	1	.775**	.601**	.763**	.887**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.6	Pearson Correlation	.834**	.684**	.708**	.615**	.775**	1	.712**	.778**	.890**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.7	Pearson Correlation	.769**	.606**	.540**	.552**	.601**	.712**	1	.810**	.813**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.8	Pearson Correlation	.729**	.735**	.742**	.662**	.763**	.778**	.810**	1	.907**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1	Pearson Correlation	.897**	.794**	.878**	.772**	.887**	.890**	.813**	.907**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

b. Variabel Kompensasi (X2)

Correlations												
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.884*	.219	.764*	.357*	.225	.676*	.248	.573*	.554*	.781*
	Sig. (2-tailed)		.000	.175	.000	.024	.163	.000	.123	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.2	Pearson Correlation	.884*	1	.232	.779*	.320*	.221	.677*	.341*	.484*	.566*	.777*
	Sig. (2-tailed)	.000		.150	.000	.044	.170	.000	.031	.002	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.3	Pearson Correlation	.219	.232	1	.063	.243	.294	.127	.518*	.187	.291	.394*
	Sig. (2-tailed)	.175	.150		.701	.131	.066	.435	.001	.249	.069	.012
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.4	Pearson Correlation	.764*	.779*	.063	1	.454*	.425*	.749*	.178	.568*	.557*	.798*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.701		.003	.006	.000	.273	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.5	Pearson Correlation	.357*	.320*	.243	.454*	1	.725*	.484*	.273	.528*	.370*	.666*
	Sig. (2-tailed)	.024	.044	.131	.003		.000	.002	.089	.000	.019	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.6	Pearson Correlation	.225	.221	.294	.425*	.725*	1	.489*	.410*	.568*	.475*	.672*
	Sig. (2-tailed)				.003	.003		.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

	Sig. (2-tailed)	.163	.170	.066	.006	.000		.001	.009	.000	.002	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.7	Pearson Correlation	.676*	.677*	.127	.749*	.484*	.489*	1	.522*	.627*	.634*	.849*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.435	.000	.002	.001		.001	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.8	Pearson Correlation	.248	.341*	.518*	.178	.273	.410*	.522*	1	.440*	.581*	.599*
	Sig. (2-tailed)	.123	.031	.001	.273	.089	.009	.001		.005	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.9	Pearson Correlation	.573*	.484*	.187	.568*	.528*	.568*	.627*	.440*	1	.809*	.812*
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.249	.000	.000	.000	.000	.005		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.10	Pearson Correlation	.554*	.566*	.291	.557*	.370*	.475*	.634*	.581*	.809*	1	.810*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.069	.000	.019	.002	.000	.000	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2	Pearson Correlation	.781*	.777*	.394*	.798*	.666*	.672*	.849*	.599*	.812*	.810*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.012	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).												
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).												

c. Variabel Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan (Y)

Correlations										
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.801**	.766**	.644**	.561**	.581**	.528**	.562**	.851**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.2	Pearson Correlation	.801**	1	.789**	.695**	.511**	.500**	.729**	.664**	.878**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.001	.001	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.3	Pearson Correlation	.766**	.789**	1	.799**	.527**	.506**	.660**	.547**	.875**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.001	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.4	Pearson Correlation	.644**	.695**	.799**	1	.602**	.578**	.504**	.458**	.845**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.001	.003	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.5	Pearson Correlation	.561**	.511**	.527**	.602**	1	.612**	.293	.321*	.726**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000		.000	.066	.043	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.6	Pearson Correlation	.581**	.500**	.506**	.578**	.612**	1	.410**	.429**	.747**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.001	.000	.000		.009	.006	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.7	Pearson Correlation	.528**	.729**	.660**	.504**	.293	.410**	1	.766**	.733**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.066	.009		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.8	Pearson Correlation	.562**	.664**	.547**	.458**	.321*	.429**	.766**	1	.710**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.003	.043	.006	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y	Pearson Correlation	.851**	.878**	.875**	.845**	.726**	.747**	.733**	.710**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).										
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).										

Lampiran 8 Hasil Uji Reliabilitas

- a. Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.946	8

- b. Variabel Kompensasi (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.899	10

- c. Variabel Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.913	8

Lampiran 9 Hasil Uji Normalitas

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	4.31513188
Most Extreme Differences	Absolute	0.094
	Positive	0.094
	Negative	-0.092
Test Statistic		0.094
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Lampiran 10 Hasil Uji Multikolinearitas

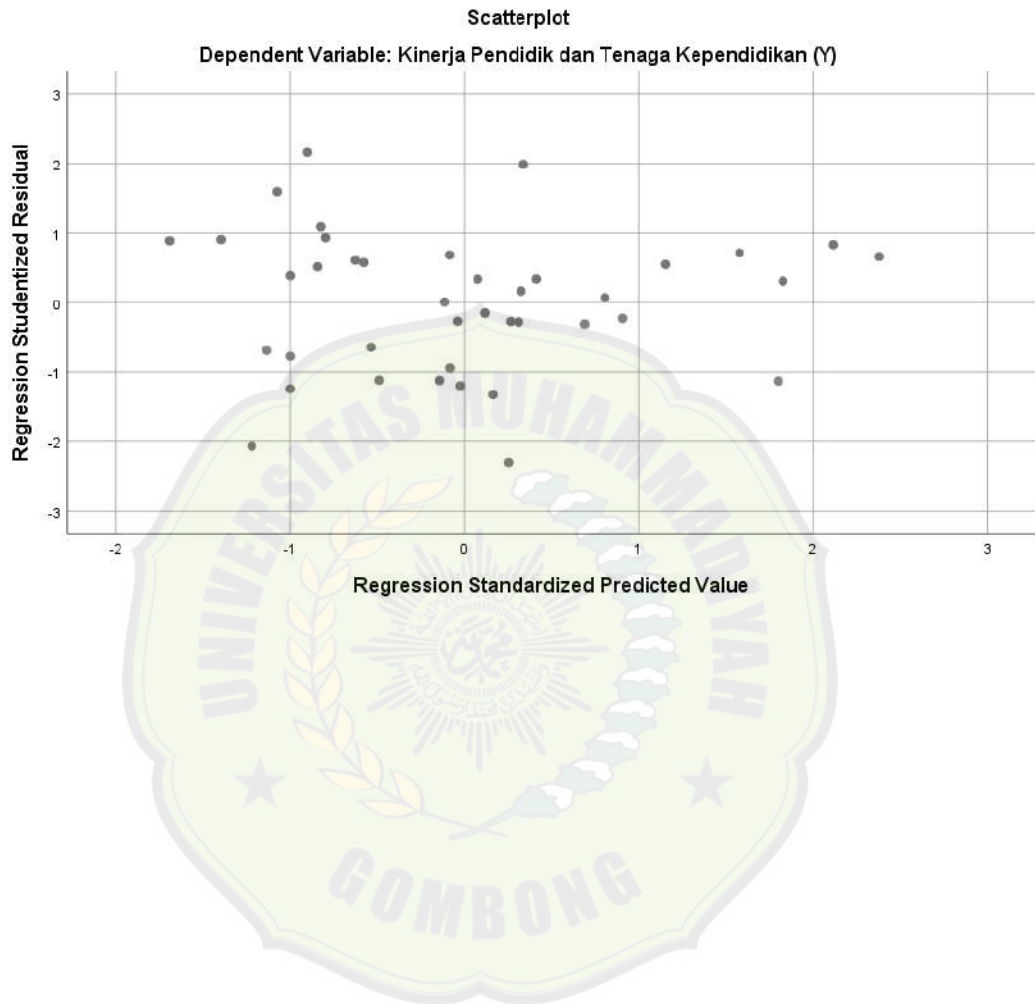
Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.318	4.367		2.821	0.008		
	Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)	0.302	0.145	0.325	2.076	0.045	0.750	1.333
	Kompensasi (X2)	0.259	0.124	0.329	2.100	0.043	0.750	1.333

a. Dependent Variable: Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan (Y)

Lampiran 11 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas



Lampiran 12 Tabel t

df=(n-k)	$\alpha = 0.05$	$\alpha = 0.025$
1	6,314	12,706
2	2,920	4,303
3	2,353	3,182
4	2,132	2,776
5	2,015	2,571
6	1,943	2,447
7	1,895	2,365
8	1,860	2,306
9	1,833	2,262
10	1,812	2,228
11	1,796	2,201
12	1,782	2,179
13	1,771	2,160
14	1,761	2,145
15	1,753	2,131
16	1,746	2,120
17	1,740	2,110
18	1,734	2,101
19	1,729	2,093
20	1,725	2,086
21	1,721	2,080
22	1,717	2,074
23	1,714	2,069
24	1,711	2,064
25	1,708	2,060
26	1,706	2,056
27	1,703	2,052
28	1,701	2,048
29	1,699	2,045
30	1,697	2,042
31	1,696	2,040
32	1,694	2,037
33	1,692	2,035
34	1,691	2,032
35	1,690	2,030
36	1,688	2,028
37	1,687	2,026
38	1,686	2,024
39	1,685	2,023
40	1,684	2,021
41	1,683	2,020
42	1,682	2,018
43	1,681	2,017
44	1,680	2,015
45	1,679	2,014
46	1,679	2,013
47	1,678	2,012
48	1,677	2,011
49	1,677	2,010
50	1,676	2,009

Lampiran 13 Tabel F

Tabel Uji F

$\alpha = 0,05$	$df_1=(k-1)$							
$df_2=(n-k-1)$	1	2	3	4	5	6	7	8
1	161.448	199,50	215.707	224,583	230,12	233.986	236,768	238,883
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,330	19,353	19,371
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941	8,887	8,845
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163	6,094	6,041
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950	4,876	4,818
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284	4,207	4,147
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866	3,787	3,726
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,687	3,581	3,500	3,438
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374	3,293	3,230
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217	3,135	3,072
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095	3,012	2,948
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996	2,913	2,849
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915	2,832	2,767
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848	2,764	2,699
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790	2,707	2,641
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741	2,657	2,591
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699	2,614	2,548
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661	2,577	2,510
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628	2,544	2,477
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599	2,514	2,447
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573	2,488	2,420
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549	2,464	2,397
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528	2,442	2,375
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508	2,423	2,355
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490	2,405	2,337
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474	2,388	2,321
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459	2,373	2,305
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445	2,359	2,291
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432	2,346	2,278
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421	2,334	2,266

31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409	2,323	2,255
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399	2,313	2,244
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389	2,303	2,235
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380	2,294	2,225
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372	2,285	2,217
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364	2,277	2,209
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356	2,270	2,201
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349	2,262	2,194
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342	2,255	2,187
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336	2,249	2,180
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330	2,243	2,174
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324	2,237	2,168
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,318	2,232	2,163
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313	2,226	2,157
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308	2,221	2,152
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304	2,216	2,147
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299	2,212	2,143
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295	2,207	2,138
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290	2,203	2,134
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286	2,199	2,130



Lampiran 14 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.318	4.367		2.821	0.008
	Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)	0.302	0.145	0.325	2.076	0.045
	Kompensasi (X2)	0.259	0.124	0.329	2.100	0.043

a. Dependent Variable: Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan (Y)

Lampiran 15 Hasil Uji F Simultan

Uji F Simultan

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	342.206	2	171.103	8.718	.001 ^b
	Residual	726.194	37	19.627		
	Total	1068.400	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan (Y)

b. Predictors: (Constant), Kompensasi (X2), Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)

Lampiran 16 Hasil Uji Determinasi

Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.566 ^a	0.320	0.284	4.430

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X2), Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)