



Pengaruh Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 3 Yogyakarta

Aiz Affwa Fawaiz^{1*}, Imam Machali²

^{1,2} Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, Indonesia

ABSTRACT

Purpose – This study aims to analyze the influence of the principal's democratic leadership and compensation on teacher performance at SMA Negeri 3 Yogyakarta.

Design/methods – This research applies a quantitative approach with a causal research design. The sample comprises all 40 permanent teachers at SMA Negeri 3 Yogyakarta, selected using a saturated sampling technique. Data were analyzed using partial t-tests and simultaneous F-tests with statistical software support.

Findings – The t-test results reveal that: (1) the principal's democratic leadership significantly affects teacher performance ($t = 4.186$; $p\text{-value} = 0.000 < 0.05$), and (2) compensation also significantly influences teacher performance ($t = 4.294$; $p\text{-value} = 0.000 < 0.05$). Furthermore, the F-test shows that democratic leadership and compensation simultaneously have a significant impact on teacher performance ($F = 36.968$; $p\text{-value} = 0.000 < 0.05$). The coefficient of determination ($R^2 = 0.666$) indicates that 66.6% of the variance in teacher performance is explained by these two independent variables.

Implication – This research contributes to the development of democratic leadership and compensation systems as strategic factors in enhancing teacher performance. It provides valuable insights for education policymakers focused on improving human resource quality at the school level.

Keywords: Democratic Leadership, Compensation, Teacher Performance

ABSTRAK

Tujuan – Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan demokratis kepala sekolah dan kompensasi terhadap kinerja guru di SMA Negeri 3 Yogyakarta.

Metode – Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian kausal. Populasi sekaligus sampel penelitian adalah seluruh guru tetap di SMA Negeri 3 Yogyakarta yang berjumlah 40 orang, ditentukan melalui teknik sampling jenuh. Teknik analisis data meliputi uji t parsial dan uji F simultan, dengan bantuan perangkat lunak statistik.

Hasil – Hasil uji t menunjukkan bahwa: (1) kepemimpinan demokratis kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru ($t_{hitung} = 4,186$; $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$), (2) kompensasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru ($t_{hitung} = 4,294$; $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$). Selanjutnya, uji F membuktikan bahwa kepemimpinan demokratis dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru ($F_{hitung} = 36,968$; $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,666 menunjukkan bahwa 66,6% variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh kedua variabel bebas tersebut.

Implikasi – Penelitian ini memberikan kontribusi pada penguatan model kepemimpinan sekolah berbasis demokratis dan sistem kompensasi sebagai faktor penting dalam peningkatan kinerja guru. Studi ini relevan untuk pengembangan kebijakan pendidikan yang berbasis pada peningkatan mutu sumber daya manusia di tingkat sekolah.

Kata Kunci: Kepemimpinan Demokratis, Kompensasi, Kinerja Guru

OPEN ACCESS

Pendahuluan

Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat bergantung pada kemampuan kepala sekolah dalam memengaruhi, membimbing, menggerakkan, dan memotivasi guru agar dapat mencapai tujuan pendidikan yang telah disepakati (Maulida, Nur, & Hag, 2023). Kepemimpinan kepala sekolah diharapkan mampu mendorong produktivitas kerja yang



tinggi, sehingga diperlukan gaya kepemimpinan yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif (Sodikun, 2022). Salah satu pendekatan kepemimpinan yang relevan adalah kepemimpinan demokratis, di mana pemimpin mendorong keterlibatan aktif, pengambilan keputusan bersama, serta partisipasi tim dalam proses pengambilan keputusan (Rachmadhani & Manafe, 2023).

Lembaga pendidikan perlu terus mengembangkan dan meningkatkan kinerja guru, karena keberhasilan pendidikan dan peserta didik sangat erat kaitannya dengan kualitas kinerja para guru. Untuk itu, dibutuhkan kepemimpinan kepala sekolah yang mampu menciptakan kedisiplinan dalam kinerja guru (Joen, Purnamawati, & Amiruddin, 2013; Comalasar, Harapan, & Houtman, 2023.). Kinerja guru merupakan elemen kunci dalam mencapai visi dan misi organisasi. Guru yang berkualitas diharapkan mampu membimbing siswa dalam meraih prestasi serta membentuk generasi yang lebih baik. Namun, salah satu permasalahan utama dalam dunia pendidikan adalah kinerja guru yang belum optimal (Sodikun, 2022).

Kinerja guru yang belum optimal dapat disebabkan oleh kurangnya disiplin kerja, rendahnya kompetensi, serta sistem kompensasi yang tidak memadai. Hal ini berdampak negatif terhadap kualitas pembelajaran (Setianingsih & Kader, 2018). Beberapa permasalahan di sekolah yang sering ditemukan antara lain guru datang terlambat ke kelas, kesulitan mencapai target pembelajaran, kurang kreatif dalam mengajar, serta tidak menguasai materi pembelajaran. Permasalahan tersebut tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku, sehingga menghambat proses pembelajaran dan membuat peserta didik mudah bosan (Marbun, Lumbantobing, & Tambunan, 2022). Masalah ini bertentangan dengan Peraturan Pemerintah (PP) No. 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang menekankan pentingnya kepatuhan, tanggung jawab, dan integritas dalam melaksanakan tugas (Pemerintah Indonesia, 2021).

Salah satu cara untuk mendorong profesionalisme guru dalam melaksanakan tugas adalah melalui pemberian kompensasi, baik berupa uang, tunjangan, maupun fasilitas lain sesuai dengan kebijakan yang berlaku. Kompensasi merupakan faktor utama yang dapat meningkatkan kinerja individu (Rosilawati, 2021; Masruroh, Thomas, & Latifah, 2012). Namun, menurut Sedarmayanti, kompensasi bagi profesi guru masih tergolong rendah. Apabila kompensasi yang diberikan tidak memadai, maka motivasi dan kinerja guru akan menurun. Hal ini mendorong banyak guru untuk mencari penghasilan tambahan melalui pekerjaan paruh waktu (Fitria & Puspita, 2020). Kompensasi sendiri merupakan bentuk imbalan finansial maupun non-finansial yang diberikan sebagai hasil dari hubungan kerja (Setianingsih & Kader, 2018). Kompensasi yang adil dan layak, ditambah dengan kepuasan kerja, dapat meningkatkan semangat dan kinerja guru (Zain & Yuliana, 2017).

Berdasarkan uraian di atas, kepemimpinan demokratis kepala sekolah menjadi topik yang menarik karena banyak penelitian yang menunjukkan pengaruhnya terhadap kinerja guru, kompensasi, mutu pembelajaran, motivasi kerja, dan profesionalitas guru. Penelitian oleh Rahman dan Yahya (2014) menunjukkan bahwa kepemimpinan demokratis, motivasi kerja, dan kompensasi masing-masing memberikan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 18,8%, 24%, dan 15,1%. Penelitian oleh Astuti, Wildan, dan Bahtiar (2021) juga menunjukkan bahwa kepemimpinan demokratis dan motivasi kerja guru secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi belajar siswa sebesar 54,8%.

Sebaliknya, penelitian lain menunjukkan hasil berbeda. Prawira dan Marinda (2023) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan, tetapi gaya kepemimpinan demokratis tidak memberikan pengaruh yang signifikan. Demikian pula, Hidayat dan Prabowo (2023) menemukan bahwa meskipun gaya kepemimpinan demokratis dinilai cukup kuat di SMAN 1 Cikalongwetan (rata-rata skor 3,70), pengaruhnya terhadap kinerja guru hanya sebesar 7,7% dan tidak signifikan, sementara motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan sebesar 28,7%.

Berdasarkan berbagai temuan tersebut, terlihat bahwa sebagian besar penelitian hanya mengkaji pengaruh kepemimpinan demokratis atau kompensasi secara terpisah. Penelitian yang menggabungkan kedua variabel ini masih sangat terbatas, begitu pula dengan studi yang secara langsung mengaitkannya dengan kinerja guru. Oleh karena itu,

penting untuk mengeksplorasi lebih dalam pengaruh gabungan antara kepemimpinan demokratis kepala sekolah dan kompensasi terhadap kinerja guru.

Khususnya di Yogyakarta, belum banyak penelitian yang dilakukan pada SMA Negeri 3 Yogyakarta—sebuah sekolah berprestasi yang telah meraih berbagai penghargaan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kepemimpinan demokratis kepala sekolah dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA Negeri 3 Yogyakarta.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian kausal komparatif. Jenis penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab-akibat antara dua variabel atau lebih tanpa melakukan manipulasi terhadap variabel bebas, melainkan mengamati hubungan yang terjadi secara alami (Wijayanti, 2015, hlm. 9). Penelitian dilaksanakan di SMA Negeri 3 Yogyakarta, dengan populasi seluruh guru tetap yang berjumlah 40 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil dan dapat dijangkau sepenuhnya, teknik *sampling jenuh* digunakan sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian.

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dokumentasi. Instrumen kuesioner disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel, yaitu kepemimpinan demokratis kepala sekolah (X1), kompensasi (X2), dan kinerja guru (Y). Uji validitas dilakukan menggunakan metode *correlate bivariate* dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25. Hasil uji menunjukkan bahwa seluruh 40 item pernyataan valid untuk digunakan. Selanjutnya, uji reliabilitas dilakukan menggunakan metode Cronbach's Alpha, yang menghasilkan skor sebesar 0,958. Nilai ini termasuk dalam kategori sangat tinggi ($\geq 0,900$), yang menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan sangat andal.

Tabel 1. Statistik Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,958	40

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda, yang bertujuan untuk mengukur pengaruh simultan dan parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis dilakukan menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25. Sebelum dilakukan analisis regresi, data diuji terlebih dahulu melalui uji asumsi klasik, yang meliputi uji normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas, guna memastikan bahwa data memenuhi syarat untuk dilakukan analisis regresi linear. Dengan pendekatan ini, diharapkan hasil penelitian dapat memberikan gambaran empiris yang akurat mengenai pengaruh kepemimpinan demokratis kepala sekolah dan kompensasi terhadap kinerja guru.

Hasil

3.1. Regresi Linear Berganda

3.1.1. Uji T

Berdasarkan tabel 4.1 diketahui bahwa variabel kepemimpinan demokratis memiliki nilai t_{hitung} 4,186 dengan tingkat signifikansi $p = 0,000$ Nilai p ini lebih kecil dari ambang batas signifikansi yang ditentukan, yaitu 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel kepemimpinan demokratis memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru sedangkan variabel kompensasi, hasil analisis menunjukkan bahwa t_{hitung} 4,294 dengan tingkat signifikansi $p = 0,000$ ini lebih kecil dari ambang batas signifikansi yang ditentukan, yaitu 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.

Tabel 4.1 Coefficients^a

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,902	5,944		1,498	,143
	Kepemimpinan Demokratis	,716	,173	,463	4,186	,000
	Kompensasi	,609	,142	,475	4,294	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

3.1.2. Uji F

Berdasarkan tabel 4.2 nilai tingkat signifikansi $p = 0,000$. Karena nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan dan Kompensasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja

Tabel 4.2 ANOVA^a

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1013,954	2	506,977	36,968	,000 ^b
	Residual	507,421	37	13,714		
	Total	1521,375	39			

a. Dependent Variable: kinerja
b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kepemimpinan

3.2. Koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel 4.3 hasil dari out pada tabel *Model Summary* Dalam tabel *model summary*, nilai R^2 adalah 0,666 atau 66,6%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan demokratis dan kompensasi secara bersama-sama mampu menjelaskan 66,6% variasi yang terjadi pada kinerja guru. Sisa sebesar 33,4% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Nilai Adjusted R^2 , yang merupakan versi koreksi dari R^2 , adalah 0,648 atau 64,8%. Adjusted R^2 memperhitungkan jumlah variabel independen dalam model dan memberikan estimasi yang lebih realistis tentang kemampuan model dalam menjelaskan variasi kinerja guru. Dengan demikian, meskipun ada faktor luar yang signifikan, model ini tetap baik dalam menjelaskan variasi kinerja guru berdasarkan kepemimpinan demokratis dan kompensasi.

Tabel 4.3 Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	,816 ^a	,666	,648	3,70325

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kepemimpinan

3.3. Analisis Persamaan Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda yang dilakukan, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 8,902 + 0,716 X_1 + 0,609 X_2 + e$$

- 1) Konstanta : Nilai $a = 8,902$ menunjukkan nilai dasar dari kinerja guru jika nilai kepemimpinan demokratis dan kompensasi adalah 0.
- 2) Koefisien b_1 dan b_2 : Menggambarkan seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap Kinerja Guru. Setiap unit peningkatan dalam kepemimpinan demokratis dan kompensasi akan meningkatkan Kinerja Guru sebesar 0,716 dan 0,609 unit, masing-masing.

- 3) Error Term (e): Menunjukkan adanya faktor-faktor lain di luar Kepemimpinan Demokratis dan Kompensasi yang mempengaruhi Kinerja Guru, yang tidak dijelaskan oleh model ini.

Secara keseluruhan, persamaan regresi ini menunjukkan bahwa kepemimpinan demokratis dan kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru di SMA Negeri 3 Yogyakarta. Nilai koefisien regresi b_1 dan b_2 mengindikasikan bahwa peningkatan pada kedua variabel independen tersebut akan meningkatkan kinerja guru. Meskipun demikian, residu menunjukkan bahwa ada faktor lain yang juga mempengaruhi Kinerja Guru, yang tidak dapat dijelaskan oleh model regresi ini.

Pembahasan

4.1. Pengaruh Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Hasil uji parsial (Uji t) menunjukkan bahwa kepemimpinan demokratis kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dengan nilai t nilai $t_{hitung} = 4,186$ dan p -value = 0,000 ($p < 0,05$). Koefisien regresi sebesar 0,716 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam kepemimpinan demokratis akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,716 unit. Dengan demikian, secara parsial, kepemimpinan demokratis memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja guru.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari et al. (2020), yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah di PAUD berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,03 dan koefisien korelasi sebesar 0,672. Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis memberikan kontribusi sebesar 45,15% terhadap kinerja guru, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil ini memperkuat bukti bahwa pelibatan guru dalam pengambilan keputusan dan komunikasi dua arah yang terbuka merupakan elemen penting dalam peningkatan kinerja.

Selain itu, hasil penelitian ini didukung oleh teori kepemimpinan pendidikan yang dikemukakan oleh Susanto (2015), yang menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi bawahan agar bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks sekolah, kepala sekolah yang menerapkan gaya kepemimpinan demokratis menunjukkan kemampuannya melalui pelibatan guru dalam proses pengambilan keputusan, penghargaan terhadap potensi guru, serta membangun kerja sama yang sehat. Oleh karena itu, pendekatan kepemimpinan ini terbukti efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kinerja guru.

4.2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru

Hasil Uji t menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dengan nilai $t_{hitung} = 4,294$ dengan p -value = 0,000 ($< 0,05$). Koefisien regresi sebesar 0,609 menandakan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam kompensasi dapat meningkatkan kinerja guru sebesar 0,609 unit. Maka, secara parsial, terdapat hubungan positif dan signifikan antara kompensasi dan kinerja guru.

Penelitian ini sejalan dengan hasil studi yang dilakukan oleh Zuliani dan Suharti (2023) di SMP Negeri 1 Jombang, yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kompensasi dan kinerja guru, dengan nilai signifikansi sebesar 0,041 ($< 0,05$) dan koefisien korelasi sebesar 0,264. Meskipun kekuatan hubungan tergolong rendah, arah hubungan tetap positif, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan, maka kinerja guru juga akan meningkat.

Temuan ini didukung oleh pendapat Masruroh, Thomas, dan Latifah (2012), yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor utama yang mendorong seseorang untuk meningkatkan kinerja. Pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dengan tanggung jawab guru akan meningkatkan motivasi kerja serta kepuasan profesional, yang pada akhirnya berdampak positif pada kualitas proses pembelajaran di sekolah.

4.3. Pengaruh Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru

Secara simultan, hasil Uji F menunjukkan bahwa kepemimpinan demokratis kepala sekolah dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dengan nilai $F_{hitung} = 36,968$ dengan $p\text{-value} = 0,000 (< 0,05)$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,666 menunjukkan bahwa sebesar 66,6% variasi dalam kinerja guru dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan sisanya 33,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

Hasil ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitria dan Puspita (2020), yang menemukan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru secara simultan. Dalam studi tersebut, diperoleh nilai $F_{hitung} = 181,407$ yang jauh lebih besar dari $F_{tabel} = 4,090$ pada taraf signifikansi 5%. Secara parsial, kepemimpinan kepala sekolah (dengan $t_{hitung} = 19,303 > t_{tabel} = 1,685$) dan kompensasi ($t_{hitung} = 3,128 > t_{tabel} = 1,685$) juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Kesamaan hasil antara penelitian ini dan temuan sebelumnya memperkuat argumen bahwa gaya kepemimpinan yang melibatkan partisipasi guru serta pemberian kompensasi yang memadai menjadi dua faktor penting dalam peningkatan kinerja guru. Oleh karena itu, implikasi praktis dari penelitian ini adalah pentingnya kebijakan manajemen sekolah yang menekankan pada penerapan kepemimpinan demokratis dan sistem kompensasi yang adil untuk meningkatkan profesionalisme dan produktivitas guru.

4.4. Implikasi, Keterbatasan, dan Saran

Hasil penelitian ini memberikan implikasi penting baik secara teoretis maupun praktis. Secara teoretis, temuan ini mendukung teori kepemimpinan demokratis dalam konteks pendidikan yang menekankan pentingnya partisipasi guru dalam pengambilan keputusan dan komunikasi dua arah sebagai bentuk kepemimpinan efektif. Secara praktis, penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan kepemimpinan demokratis dan pemberian kompensasi yang layak dapat meningkatkan kinerja guru secara signifikan. Oleh karena itu, pihak sekolah dan pengambil kebijakan di bidang pendidikan perlu memperhatikan dua aspek ini dalam merumuskan strategi peningkatan mutu tenaga pendidik, terutama dalam menciptakan iklim kerja yang mendukung profesionalisme guru.

Namun demikian, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, penelitian hanya dilakukan di satu sekolah, yaitu SMA Negeri 3 Yogyakarta, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasi untuk seluruh sekolah menengah di wilayah lain. Kedua, pendekatan yang digunakan bersifat kuantitatif, dengan pengumpulan data melalui kuesioner tertutup, sehingga kurang menangkap dimensi kualitatif seperti persepsi personal, interaksi sosial, dan dinamika organisasi. Ketiga, variabel yang diteliti hanya terbatas pada kepemimpinan demokratis dan kompensasi, padahal terdapat banyak faktor lain yang turut memengaruhi kinerja guru, seperti motivasi kerja, beban kerja, budaya sekolah, dan pelatihan profesional.

Berdasarkan hasil dan keterbatasan tersebut, disarankan agar penelitian selanjutnya memperluas cakupan wilayah penelitian ke berbagai sekolah di daerah lain guna memperoleh data yang lebih representatif. Selain itu, penggunaan pendekatan *mixed methods* yang menggabungkan data kuantitatif dan kualitatif dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif. Penambahan variabel lain seperti kepuasan kerja, iklim organisasi, atau dukungan dari rekan sejawat juga dapat memperkaya pemahaman mengenai determinan kinerja guru. Pihak manajemen sekolah juga disarankan untuk terus mengevaluasi praktik kepemimpinan dan sistem kompensasi yang berlaku agar tetap relevan dan mampu menjawab tantangan dunia pendidikan yang dinamis.

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan demokratis kepala sekolah dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di

SMA Negeri 3 Yogyakarta, baik secara parsial maupun simultan. Secara parsial, kepemimpinan demokratis memberikan kontribusi positif terhadap kinerja guru dengan koefisien regresi sebesar 0,716, sedangkan kompensasi memiliki pengaruh positif dengan koefisien regresi sebesar 0,609. Secara simultan, kedua variabel ini menjelaskan 66,6% variasi kinerja guru, yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang partisipatif dan sistem kompensasi yang memadai merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik di sekolah tersebut.

Temuan ini memperkuat pandangan bahwa peran kepala sekolah sebagai pemimpin yang demokratis dan pemberi kebijakan kompensasi yang adil sangat krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan profesional. Dengan demikian, hasil penelitian ini tidak hanya memberikan kontribusi bagi pengembangan teori kepemimpinan dan manajemen pendidikan, tetapi juga menjadi acuan praktis bagi sekolah-sekolah lain dalam meningkatkan kualitas kinerja guru melalui penguatan kepemimpinan dan sistem insentif yang tepat.

Referensi

- Astuti, K., Wildan, & Bahtiar. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap prestasi belajar peserta didik SMP. *Jurnal Pascasarjana UIN Mataram*, 10(2), 181–198.
- Comalasari, E., Harapan, E., & Houtman. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah, kompetensi guru dan manajemen kelas terhadap mutu pembelajaran. *Journal of Innovation in Teaching and Instructional Media*, 1(1), 74–84.
- Fitria, H., & Puspita, Y. (2020). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kompensasi terhadap kinerja guru. *Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK)*, 1(3), 276–282.
- Hidayat, M. S., & Prabowo, J. R. M. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru ASN SMAN 1 Cikalongwetan. *International Journal of Multidisciplinary: Applied Business and Education Research*, 4(4), 1270–1277. <https://doi.org/10.11594/ijmaber.04.04.22>
- Joen, S., Purnamawati, & Amiruddin. (2013). *Kinerja guru pendekatan kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi kerja guru*. PT Raja Grafindo.
- Marbun, I., Lumbantobing, L., & Tambunan, A. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah terhadap profesionalitas guru di SD Negeri 173395 Doloksanggul. *DIKAIOS: Jurnal Prodi Manajemen Pendidikan Kristen*, 2(1), 44–58.
- Masruroh, U., Thomas, P., & Latifah, L. (2012). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru ekonomi SMA Negeri Brebes. *Economic Education Analysis Journal*, 2(1), 1–7. <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj>
- Maulida, R., Nur, J., & Hag, M. S. (2023). Pengaruh tipe kepemimpinan demokratis kepala sekolah terhadap kinerja guru sekolah dasar 1. *Jurnal Konsepsi*, 12(1), 23–31. <https://p3i.my.id/index.php/konsepsi>
- Prawira, M. F., & Marinda, V. S. (2023). Pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan demokrasi terhadap retensi karyawan. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 5(7), 3102–3110.
- Rachmadhani, S., & Manafe, L. A. (2023). Analisis gaya kepemimpinan demokratis. *Digital Economic, Management and Accounting Knowledge Development*, 5(1), 82–98. <https://ejournal.stiepgri.ac.id/index.php/demand/article/view/313>
- Rahman, A. H., & Yahya, M. (2014). Analisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap kinerja guru (Studi kasus di SMA PPMI ASSALAM Surakarta). *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*, 24(1), 67–77.
- Rosilawati, N. E. (2021). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja mengajar guru. *Jurnal Tata Kelola Pendidikan*, 1(2), 165–169. <https://doi.org/10.17509/jtkp.v1i2.32548>

- Sari, Y., Khosiah, S., Maryani, K., Sultan, U., & Tirtayasa, A. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah terhadap kinerja guru PAUD. *Jurnal Golden Age*, 4(1), 20–29. <https://doi.org/10.29408/jga.v4i01.1874>
- Setianingsih, W., & Kader, M. A. K. (2018). Pengaruh disiplin kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kinerja guru. *Ekonomi Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(20), 313–320.
- Sodikun, S. (2022). Gaya kepemimpinan demokratis untuk peningkatan kinerja guru. *INOPENDAS: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 5(1), 20–28. <https://doi.org/10.24176/jino.v5i1.7671>
- Susanto, A. (2015). *Manajemen peningkatan kinerja guru: Konsep strategi dan implementasinya* (2nd ed.). Prenada Media Group.
- Wijayanti, R. (2015). *Metodologi penelitian kuantitatif* (1st ed.). STIE Widya Gama Lumajang.
- Zain, R., & Yuliana, A. T. R. D. (2017). Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. *MANAGERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 107–126. <https://doi.org/10.14421/manageria.2017.21-06>
- Zuliani, S., & Suharti, T. (2023). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Jombang. *Irsyaduna: Jurnal Studi Kemahasiswaan*, 3(3), 300–309. <https://doi.org/10.54437/irsyaduna.v3i3.1339>
- Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. (2021). <https://peraturan.bpk.go.id/Details/177031/pp-no-94-tahun-2021>