

Analisis pengaruh gaya komunikasi kepala sekolah dan kompensasi terhadap kinerja guru tidak tetap (GTT) di SD Negeri Jekulo

¹Annisa Setiyana, ²Sri Utaminingsih, ³Su'ad

^{1,2,3} Prodi Magister Pendidikan Dasar, FKIP, Universitas Muria Kudus, JL. Lkr. Utara, Kayuapu Kulon, Gondangmanis, Kec. Bae, Kab. Kudus, Jawa Tengah, Indonesia

setiyanaannisa4@gmail.com, sri.utaminingsih@umk.ac.id, suad@umk.ac.id

Abstract

This research is motivated by the gap that occurs between civil servant teachers and non-civil servant teachers in the field. Communication by school principals to GTT teachers is sometimes different from PNS teachers. The same goes for the wages you receive. The importance of providing the right compensation will motivate GTT to continue working professionally and give their best performance. And accompanied by smooth communication between GTT and school principals and PNS teachers, it will have a very good impact on improving the quality of education in schools. Based on this, the formulation of the problem in this study is "How do the effects of school principal communication and multiple compensation on the performance of non-permanent teachers (GTT) in public elementary schools in Jekulo sub-district, Kudus district?". The purpose of this study, among others, is to analyze the influence of the principal's communication style and multiple compensation on the performance of non-permanent teachers (GTT) in public elementary schools in the Jekulo sub-district, Kudus district. To realize this effort, the researcher made observations in the field in the form of a questionnaire which was filled in directly by the GTT who was the research sample. From a population of 135 non-permanent teachers in the Jekulo District, 100 teachers were taken as a sample. After obtaining the data, the researchers processed it using descriptive statistical data analysis methods, instrument tests, and classical assumption tests. After that, hypothesis testing was carried out which consisted of the f test, the coefficient of determination, and multiple linear regression analysis. The results of the study show that based on the regression equation it is seen that the coefficient of the communication and compensation indicator variable is positive, this means that the increase in respondents' responses to communication and compensation can result in an increase in teacher performance. Based on the calculation of the F test, it is known that the significant value for the effect of simultaneous communication and compensation on teacher performance is $0.000 < 0.05$ and the calculated F value is $32.670 > F$ table 2.698, so it can be concluded that there is an influence of the principal's communication and simultaneous compensation on teacher performance not permanent in Jekulo District.

Keywords: principal communication, compensation, teacher performance.

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh kesenjangan yang terjadi antara guru PNS dengan Guru Non PNS di lapangan. Komunikasi yang dilakukan kepala sekolah ke guru GTT terkadang berbeda dengan guru PNS. Begitu juga dengan upah gaji yang diterima. Pentingnya pemberian kompensasi yang pas akan memberikan motivasi kepada GTT untuk terus bekerja secara profesional dan memberikan performa terbaik mereka. Serta diiringi oleh komunikasi yang lancar antara GTT dengan kepala sekolah dan guru PNS akan memberikan dampak yang sangat baik untuk meningkatkan mutu pendidikan di sekolah. Berdasarkan hal tersebut, rumusan masalah pada penelitian ini adalah "Bagaimana pengaruh komunikasi kepala sekolah dan kompensasi secara berganda terhadap kinerja guru tidak tetap (GTT) SD Negeri se-kecamatan Jekulo kabupaten Kudus?". Tujuan dari penelitian ini antara lain menganalisis pengaruh gaya komunikasi kepala sekolah dan kompensasi secara berganda terhadap kinerja guru tidak tetap (GTT) pada SD Negeri se-kecamatan Jekulo kabupaten Kudus. Untuk merealisasikan usaha tersebut, peneliti melakukan observasi dilapangan berupa angket yang di isi langsung oleh GTT yang menjadi sampel penelitian. Dari populasi 135 guru tidak tetap se-Kecamatan Jekulo, diambil sampel 100 guru. Setelah diperoleh data, kemudian peneliti mengolahnya dengan menggunakan metode analisis data statistik deskriptif, uji instrumen, dan uji asumsi klasik. Setelah itu, dilakukan pengujian hipotesis yang terdiri dari uji f, koefisien determinasi, dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa

berdasarkan persamaan regresi terlihat bahwa koefisien variabel indikator komunikasi dan kompensasi adalah positif, hal ini berarti meningkatnya tanggapan responden terhadap komunikasi dan kompensasi dapat berakibat pada peningkatan kinerja guru. Berdasarkan perhitungan uji F diketahui nilai signifikan untuk pengaruh komunikasi dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja guru adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $32,670 > F$ tabel $2,698$, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh komunikasi kepala sekolah dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja guru tidak tetap di Kecamatan Jekulo.

Kata kunci: komunikasi kepala sekolah, kompensasi, kinerja guru.

1. Pendahuluan

Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah mempunyai pengaruh yang dominan dalam meningkatkan mutu dan tujuan Pendidikan, dan merupakan orang yang bertanggung jawab terhadap keberhasilan sekolah. Setiap perilaku kepala sekolah sebagai pemimpin Pendidikan diarahkan untuk membantu pencapaian tujuan Pendidikan, sehingga kepala sekolah berkewajiban dalam membina, memeriksa, mengukur hasil kerja para guru di sekolah yang dipimpinnya (Mujtahid, 2011:65)

Kinerja seseorang berkaitan dengan kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaannya. Demikian halnya dengan kinerja guru yang dapat terlihat dari dua sudut administrasi dan pengembangan profesi. Peran kepala sekolah sangat penting bagi peningkatan kinerja guru. Karena maju mundurnya sekolah tergantung pada manajerial kepala sekolah sebagai pemimpin.

Kepala sekolah dapat memberikan motivasi kepada guru supaya dalam melaksanakan tugas dapat dilakukan dengan sepenuh hati serta berlaian dengan lancar. Menurut Pranansa (2018; 64) dalam jurnalnya, motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi dapat disampaikan lewat komunikasi yang baik dan efektif. Para ahli komunikasi menyatakan bahwa komunikasi yang efektif adalah hasil dari pemahaman bersama antara komunikator dan penerima. Komunikasi berasal dari Bahasa latin *communis* yang artinya "sama". Menurut Thoha (2012:167) menyatakan bahwa komunikasi adalah suatu proses penyampaian berita atau informasi dari seseorang ke orang lain. Komunikasi akan terjadi jika komunikator menyampaikan pesannya secara benar dan penerima menerima dengan baik.

Selain komunikasi kepala sekolah, untuk meningkatkan kinerja guru diperlukan suatu kompensasi yang cukup. Pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diamanahkan, ada faktor kebutuhan yang mendasar. Guru bekerja dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Oleh karena itu faktor pemberian kompensasi juga berpengaruh terhadap motivasi guru dalam meningkatkan kinerjanya.

Suparyadi (2015:271) mengungkapkan kompensasi adalah keseluruhan imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikannya kepada organisasi, baik yang bersifat finansial maupun nonfinansial. Kompensasi finansial seperti gaji, upah, dan insentif. Sedangkan kompensasi nonfinansial seperti pemberian penghargaan dan pujian.

Gaji berupa uang merupakan faktor yang kuat dalam memberikan motivasi kerja pada pegawai. Namun konsistensi dari pendapatan, keamanan serta kekuatan kerja sama pentingnya.

Pada hakikatnya pengelolaan guru bertujuan untuk menghasilkan guru yang profesional sehingga dapat menciptakan *output* yang cakup, memiliki budi luhur yang baik dan berguna bagi bangsa. Untuk itu dalam proses pengelolaan guru harus dilakukan dengan benar dan sesuai dengan prosedur. Guru merupakan bagian dari Aparatur Sipil Negara yang bertugas di Lembaga Pendidikan untuk mengajar

dan membimbing peserta didik. Status profesi guru yang ada di Lembaga Pendidikan terdiri dari guru tetap (PNS) dan guru tidak tetap (GTT). Hal ini sesuai dengan Undang-Undang ASN Nomor 5 Tahun 2014 yang menjelaskan bahwa ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instant pemerintahan.

GTT atau guru tidak tetap yang saat ini mengabdikan di sekolah swasta maupun sekolah negeri sampai saat ini belum memiliki standar gaji dan jumlah kompensasi yang menitik beratkan pada jam pembelajaran, tingkat jabatan, dan tanggung jawab masa depan siswanya. Tidak sedikit GTT yang bekerja melebihi dari imbalan yang mereka terima. Gaji atau insentif GTT tidak sebanding dengan tuntutan kerja mereka. Mereka digaji oleh sekolah tempat mereka bekerja. Dengan kata lain, gaji mereka menyesuaikan dengan pemberian kepala sekolah tempat mereka mengabdikan. Berbeda dengan PNS yang gajinya telah ditentukan oleh pemerintah.

Dari hasil observasi di lapangan dengan menggunakan metode wawancara, gaji GTT SD Negeri kecamatan Jekulo berkisar antara Rp.300.000,- sampai Rp.700.000,-. Pemberian gaji tergantung pada kebijakan kepala sekolah dengan bendahara BOS dan tergantung pendapatan BOS (Bantuan Operasional Sekolah). Banyaknya dana BOS tergantung pada banyaknya jumlah murid pada satuan pendidikan. Belum lagi jika dalam satu sekolah terdapat GTT yang banyak. Anggaran BOS untuk menggaji GTT akan dibagi rata sesuai dengan tugas masing-masing GTT. Gaji tersebut sangat jauh dibandingkan UMK (Upah Kerja Minimal) Kudus sebesar Rp.2.293.058,26 per tahun 2022 (sumber Dinas Tenaga Kerja Perindustrian, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah).

Pentingnya pemberian kompensasi yang pas akan memberikan motivasi kepada GTT untuk terus bekerja secara profesional dan memberikan performa terbaik mereka. Serta diiringi oleh komunikasi yang lancar antara GTT dengan kepala sekolah dan guru PNS akan memberikan dampak yang sangat baik untuk meningkatkan mutu pendidikan di sekolah. GTT akan merasa dihargai sebagai bagian dari anggota sekolah.

Pada penelitian yang dilakukan Wijaya (2015) yang berjudul Pentingnya Komunikasi Organisasi, Motivasi Kerja dan Kompensasi untuk Meningkatkan Kinerja Guru mendapatkan hasil yang positif yaitu (1) hasil uji koefisien regresi secara parsial (uji t) didapat nilai t hitung variabel komunikasi organisasi 7,171 lebih besar dari harga t tabel sebesar 1,997 maka H_0 ditolak sedang H_a diterima artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara komunikasi organisasi dengan kinerja guru, (2) hasil uji koefisien regresi secara parsial (uji t) didapat nilai t hitung variabel motivasi kerja 3,907 lebih besar dari harga t tabel sebesar 1,997 maka H_0 ditolak sedang H_a diterima artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru, (3) terlihat dari hasil pembahasan diketahui bahwa pengaruh kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. (4) Berdasarkan analisis korelasi ganda (R) diperoleh angka R sebesar 0,854. Hal ini menunjukkan terjadi hubungan yang sangat kuat antara variabel independen (komunikasi organisasi, motivasi kerja dan kompensasi) terhadap variabel dependen (kinerja guru). Hasil analisis determinasi (R^2) diperoleh harga R^2 sebesar 0,729. Hal menunjukkan bahwa prosentase sumbangan pengaruh komunikasi organisasi, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja guru sebesar 72,9 persen. Atau variasi variabel yang digunakan dalam model komunikasi organisasi, motivasi kerja dan kompensasi mampu menjelaskan sebesar 72,9 persen variasi variabel kinerja guru. Sedangkan sisanya sebesar 27,1 persen dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Berdasarkan uji koefisien regresi secara bersama – sama (uji F) diperoleh harga F sebesar 58,251 dan harga F tabel sebesar 2,748 karena F hitung lebih besar dari pada F tabel maka H_0 ditolak, H_a diterima artinya komunikasi organisasi, motivasi kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA Yuppentek 1.

Sehubungan dengan upaya peningkatan kinerja guru, faktor komunikasi yang efektif serta kompensasi yang cukup dapat meningkatkan motivasi GTT dalam melaksanakan tugasnya secara profesional. Dengan mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, peneliti tertarik untuk meneliti secara ilmiah yang didukung oleh data empiris tentang kesenjangan antara harapan dan

kenyataan dalam peningkatan kinerja guru tidak tetap. Maka peneliti mengadakan penelitian “**Analisis Pengaruh Gaya Komunikasi Kepala Sekolah dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap (GTT) di SD Negeri Jekulo**”.

2. Metode

Rancangan penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif Sugiyono (2016:8) yaitu berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian deskriptif menurut Sugiyono (2016:53) penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain.

a. Sumber Data

1) Data Primer

Data primer dalam penelitian ini yaitu hasil tanggapan responden berkenaan dengan gaya komunikasi, kompensasi, dan kinerja guru tidak tetap.

2) Data Sekunder

Data sekunder adalah data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pengumpul data primer atau pihak lain dalam bentuk tabel-tabel atau diagram (Umar dalam Prihantoro 2015). Dalam penelitian ini, data sekunder bersumber dari jurnal, artikel, dokumen, dan catatan buku arsip yang disesuaikan dengan kebutuhan penelitian.

b. Populasi dan Sampel

1) Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru tidak tetap (GTT) di SD Negeri Kecamatan Jekulo, Kabupaten Kudus. Berdasarkan data usulan TKGS tahun 2021, tercatat terdapat 135 guru tidak tetap di SD negeri kecamatan Jekulo.

2) Dari populasi 135, diambil sampel 100 dengan menggunakan rumus yang dikembangkan *Isacc* dan *Michael* dengan taraf kesalahan 5%.

c. Metode Analisis Data

1) Statistik Deskriptif adalah analisis yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Analisis statistik yang digunakan adalah nilai minimum, maksimum, nilai rata-rata (mean), nilai tengah (median) dan simpangan baku (standard deviation).

2) Uji Instrumen yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas.

3) Uji Asumsi Klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

d. Pengujian Hipotesis

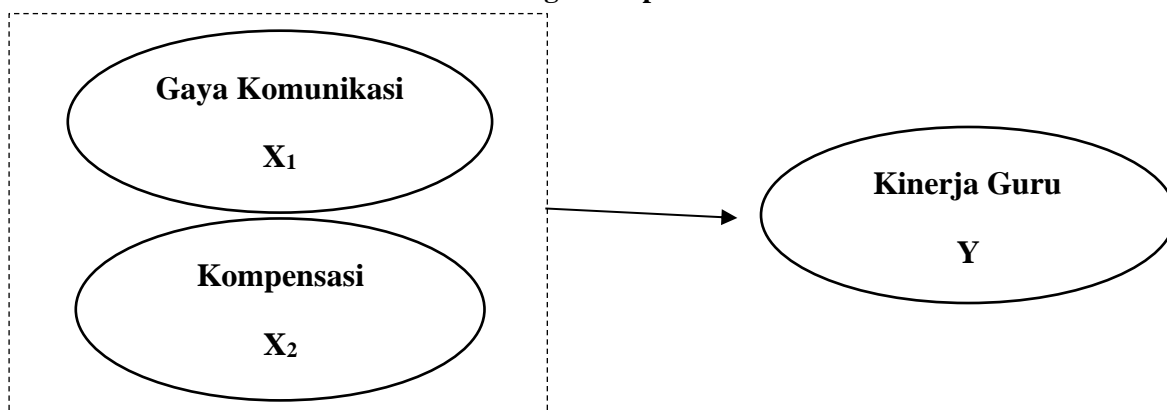
1) Uji F untuk mengetahui apakah *koefisien regresi* variabel bebas mempunyai pengaruh atau tidak terhadap variabel tidak bebas.

2) Analisis Determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya variasi presentase pengaruh variabel independen serentak terhadap variabel dependen. Semakin besar nilai r^2 , maka semakin besar pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

3) Analisis regresi linier berganda digunakan untuk melakukan prediksi, bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independent dinaikkan atau diturunkan nilainya.

Hubungan variable independen gaya komunikasi (X_1) dan kompensasi (X_2), sedangkan variable dependen adalah Kinerja Guru Tidak Tetap (GTT) (Y_1), selanjutnya digambarkan dalam gambar berikut:

Gambar 1. Kerangka Berpikir Penelitian



3. Hasil dan Diskusi

a. Analisis Data

1) Statistik deskriptif

Kuesioner terdiri dari tiga bagian sesuai dengan banyaknya variabel penelitian. Yaitu (1) gaya komunikasi kepala sekolah; (2) kompensasi; dan (3) kinerja guru. Berdasarkan perolehan skor dari hasil kuesioner, kemudian masing-masing variabel penelitian ini dideskripsikan. Hasil analisis statistik deskriptif variabel gaya komunikasi kepala sekolah (X₁), kompensasi (X₂), dan kinerja guru (Y) Nampak pada tabel 4.1 berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis Statik Deskriptif Variabel Penelitian

		Indikator Komunikasi	Indikator Kompensasi	Indikator Kinerja Guru
N	Valid	100	100	100
	Missing	0	0	0
Mean		62,30	80,08	110,82
Median		64,00	83,00	111,00
Std. Deviation		8,589	10,565	10,835
Variance		73,768	111,610	117,402
Range		51	52	18
Minimum		24	38	94
Maximum		75	90	112

Data di atas menunjukkan bahwa seluruh responden berjumlah 100 orang, pada minimum X₁ menunjukkan nilai minimum 24,00, nilai maximum menunjukkan 75,00, nilai rata-rata (mean) menunjukkan 62,30, nilai tengah (median) menunjukkan 64,00, dan nilai Std. Deviation menunjukkan 8,589. Variabel X₂ menunjukkan nilai minimum 38, nilai maximum menunjukkan 90, nilai rata-rata (mean) menunjukkan 80,08, nilai tengah (median) menunjukkan 83,00 dan nilai Std. Deviation menunjukkan 10,565. Dan Variabel Y menunjukkan nilai minimum 94, nilai maximum menunjukkan 112, nilai rata-rata (mean) menunjukkan 110,82, nilai tengah (median) menunjukkan 111,00 dan nilai Std. Deviation menunjukkan 10,835.

2) Uji validitas

Dasar pengambilan keputusan adalah :

Jika r hitung > r tabel, maka butir atau pertanyaan tersebut valid.

Jika r hitung < r tabel, maka butir atau pertanyaan tersebut tidak valid.

Data uji validitas diambil dari hasil jawaban 25 responden yang berbeda dengan sampel yang akan digunakan penelitian. Berikut adalah hasil jawaban dari 25 responden. Dari 30 soal yang disebar, terdapat 3 soal yang invalid dan 27 soal dikatakan valid. Sehingga yang disebar ke 100 responden berjumlah 27 pertanyaan.

3) Uji reliabel

Dalam hal ini *Reliability Coefficient* (alpha) nilainya > 0,60 maka variabel dan butir pertanyaan yang diukur dapat dipercaya atau diandalkan.

Tabel 2. Uji Reliabel
Item-Total Statistics

	Cronbach's Alpha	Keterangan
Indikator Komunikasi (X1)	0,803	Reliabel
Indikator Kompensasi (X2)	0,785	Reliabel
Indikator Kinerja Guru (Y)	0,855	Reliabel

Hasil data menunjukkan kuesioner memiliki konsistensi pengukuran yang dilakukan secara berulang, dan data dapat reliabele jika Cronbach's Alpha > 0,6, variabel Indikator Komunikasi (X 1) dengan nilai rata-rata Cronbach's Alpha 0,803 > 0,6 dengan hasil keputusan variabel tersebut dapat dikatakan reliabel, variabel ke dua Indikator Kompensasi (X 2) dengan nilai rata-rata Cronbach's Alpha 0,785 > 0,6 dengan hasil keputusan variabel tersebut dapat dikatakan reliabel, dan variabel ke tiga indikator kinerja guru (Y) dengan nilai rata-rata Cronbach's Alpha 0,855 > 0,6 dengan hasil keputusan variabel tersebut dapat dikatakan reliabel. Keseluruhan data yang sudah dilakukan keputusan pada kuesioner tersebut adalah konsisten.

4) Uji normalitas

Uji Normalitas dapat dilakukan dengan program SPSS. Uji normalitasi menggunakan Kolmogorov Smirnov (K-S). Syarat dari uji normalitas adalah:

- a) Nilai Signifikan di bawah 0,05 maka Ho ditolak. Hal ini berarti bahwa data tidak berdistribusi normal.
- b) Nilai Signifikan di atas 0,05 maka Ho di terima. Hal ini berarti bahwa data berdistribusi normal.

Tabel 3. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	7,62324098
Most Extreme Differences	Absolute	,183
	Positive	,149
	Negative	-,083
Test Statistic		,083
Asymp. Sig. (2-tailed)		,187 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

Hasil dalam uji normalitas One Sample Kolmogorov- Smirnov Test menunjukkan nilai signifikannya 0,187 > 0,05, maka dari data diatas dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

5) Uji multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	49,930	6,175			
	Indikator Komunikasi (X1)	,456	,139	,362	,419	2,387
	Indikator Kompensasi (X2)	,405	,113	,395	,419	2,387

a. Dependent Variable: Indikator Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan tabel hasil uji multikolinearitas di atas, dapat dilihat bahwa hasil perhitungan nilai tolerance dari variabel bebas menunjukkan nilai Tolerance pada X1 $0,419 > 0,1$, nilai VIF pada X1 $2,387 < 10$ maka variabel X1 dengan indikator komunikasi tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak kolinier terhadap variabel bebas lain. Nilai tolerance dari variabel bebas menunjukkan nilai Tolerance pada X2 $0,419 > 0,1$, nilai VIF pada X2 $2,387 < 10$ maka variabel X2 dengan indikator kompensasi tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak kolinier terhadap variabel bebas lain. Seluruh variabel tersebut dapat dikatakan semua konsep pengukur variabel-variabel yang digunakan tidak mengandung masalah multikolinieritas. Maka model regresi yang ada layak untuk dipakai dalam memprediksi kinerja guru.

6) Uji heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	49,930	6,175		4,086	,001
	Indikator Komunikasi	,456	,139	,254	,878	,487
	Indikator Kompensasi	,405	,113	,365	,780	,645

a. Dependent Variable: Res_1

Hasil tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada variabel indikator komunikasi (X1) menunjukkan nilai signifikasinya 0,487 yang menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak ada heteroskedastisitas, dan pada variabel indikator kompensasi (X2) menunjukkan nilai 0,645 yang menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak ada heteroskedastisitas.

b. Pengujian Hipotesis

1) Uji F

Tabel 6. Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5871,607	2	1957,202	32,670	,000 ^b
	Residual	5751,153	96	59,908		
	Total	11622,760	99			

- a. Dependent Variable: Indikator Kinerja Guru
- b. Predictors: (Constant), Indikator Komunikasi, Indikator Kompensasi

Berdasarkan output di atas diketahui nilai signifikan untuk pengaruh X1, dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $32,670 > F$ tabel 2,698, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh X1, dan X2 secara simultan terhadap Y. Sehingga dari penelitian ini, dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif antara gaya komunikasi kepala sekolah yang diimbangi dengan pemberian kompensasi yang pas terhadap kinerja guru tidak tetap di SD Negeri Jekulo, Kudus.

2) Koefisien Determinasi

Tabel 7. Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,711 ^a	,505	,790	3,740

- a. Predictors: (Constant), Indikator Komunikasi, Indikator Kompensasi
- b. Dependent Variable: Indikator Kinerja Guru

Hasil data diatas di dapat nilai *Adjusted R Square* (koefisien determinasi) sebesar 0,790 yang artinya terdapat pengaruh variabel independen indikator komunikasi, dan indikator kompensasi X terhadap variabel dependen Kinerja guru Y sebesar 79%.

3) Uji regresi ganda

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	49,930	6,175
	Indikator Komunikasi (X1)	0,456	0,139
	Indikator Kompensasi (X2)	0,405	0,113

- a. Dependent Variable: Indikator Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi Ganda ini adalah:

$$y = 49,93 + 0,456x_1 + 0,405x_2$$

Model tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a) Nilai konstanta (α) sebesar 49,93 Menyatakan bahwa masing –masing indikator yang terdiri komunikasi, kompensasi dan kinerja guru memiliki koefisien regresi standar atau dengan arah positif. Hal ini berarti bahwa mengenai komunikasi dan kompensasi akan berpotensi meningkatkan kinerja guru.
- b) Nilai Koefisien regresi Indikator komunikasi (X1) bertanda positif sebesar 0,456 dapat dinyatakan bahwa seluruh sub indikator yang dinaungi komunikasi (X1), maka kinerja guru akan mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka kinerja guru (Y) akan bertambah sebesar 0.456.

Nilai Koefisien regresi indikator kompensasi (X_2) bertanda positif sebesar 0,405, mempunyai arti apabila masing-masing sub indikator yang di naungi oleh kompensasi (X_2) pada kinerja guru (Y) akan bertambah sebesar 0,405.

4. Kesimpulan

Data dari penelitian di atas, dapat disimpulkan semakin tinggi komunikasi dan kompensasi secara signifikan dapat meningkatkan kinerja guru. Berdasarkan persamaan regresi terlihat bahwa koefisien variabel indikator komunikasi dan kompensasi adalah positif, hal ini berarti meningkatnya tanggapan responden terhadap komunikasi dan kompensasi dapat berakibat pada peningkatan kinerja guru. Berdasarkan perhitungan uji F diketahui nilai signifikan untuk pengaruh komunikasi dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja guru adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $32,670 > F$ tabel 2,698, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yang berarti terdapat pengaruh komunikasi kepala sekolah dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja guru tidak tetap di Kecamatan Jekulo Kabupaten Kudus.

5. Referensi

- Mujtahid. 2011. *Pengembangan Profesi Guru*. Malang : UIN-Maliki Press
- Pranasosa, A., Pestalozzi, D., & Adisel, A. (2018). Konsep Komunikasi Pendidikan dalam Alqur`An Surat Lukman. *Journal of Administration and Educational Management (Alignment)*, 1(1): 24-37
- Prihantoro, Agung. 2015. *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja dan Komitmen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Sugiyono. 2016. *Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. Alfabeta:Bandung
- Thoha, M., 2012. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Rajawali Pers
- Wijaya, Dedy Kusumah. 2015. Pentingnya Komunikasi Organisasi, Motivasi Kerja dan Kompensasi untuk Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal MIX*, VI (2): 275-290.