

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA GURU (Study Kasus di SMK Plus Al Maarif
Singosari)**

Oleh:

Nanang Tri Haryoko *)

Budi Wahono **)

Ety Sarasati *)**

E-mail : Bonananang@gmail.com

Prodi manajemen FEB Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to determine: 1. To determine the simultaneous effect of compensation, work motivation and leadership on teacher performance at SMK Plus Almaarif Singosari. 2. To determine the partial effect of compensation, work motivation and leadership on teacher performance at SMK Plus Almaarif Singosari.

The method used in this research is a quantitative research method with a descriptive approach and was carried out by SMK Plus Al Maarif Singosari with a population of 54 teachers. The data collection technique used a questionnaire with measurements using a Likert scale. The data analysis technique used is validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression analysis, F hypothesis test, t hypothesis test and determination coefficient test.

The results of this study indicate that: 1. Simultaneously compensation, motivation, and leadership have a significant effect on teacher performance at SMK plus ALMAARIF Singosari. 2. partially compensation, motivation, and leadership have a significant effect on the performance of teachers in SMK plus ALMAARIF Singosari.

Keywords: Compensation, Motivation and Leadership.

Pendahuluan

Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi tidak langsung dan langsung. Kompensasi langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus, atau komisi. Kompensasi tidak langsung, atau benefit, terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung yang meliputi liburan, berbagai macam asuransi, jasa seperti perawatan anak atau

kepedulian keagamaan, dan sebagainya. Penghargaan nonfinansial seperti pujian, menghargai diri sendiri, dan pengakuan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, produktivitas, dan kepuasan (Yusa darmawan , 2011).

Rivai (2005) mengemukakan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan atau organisasi. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi adalah biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan.

Menurut Sjafri (2009), keterkaitan kompensasi dengan kinerja karyawan sangatlah signifikan. Semakin tinggi kompensasi semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan; ceteris paribus. Derajat kepuasan yang semakin tinggi akan semakin meningkatkan motivasi karyawan dalam meraih kinerja yang tinggi. Jika dikelola dengan baik, kompensasi membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dalam memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan optimum.

Kepemimpinan adalah faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja guru. Lensufiie (2010:06) berpendapat bahwa kepemimpinan memiliki arti yang lebih dalam daripada sekedar jabatan yang diberikan kepada seseorang manusia. kinerja seseorang maupun kelompok dapat dipengaruhi oleh pemimpin seperti kenyamanan dan semangat kerja. Pemimpinan perlu memberikan petunjuk atau arahan dan menghargai kinerja guru supaya kreatifitas guru terus tumbuh berkembang dan terwujudnya inovasi baru yang akan diberikan kepada para murid.

Kompensasi kerja guru terhadap berbagai bentuk upah atau imbalan yang diperoleh dari hasil kerja yang didiskripsikan melalui dua komponen yaitu: Kompensasi langsung seperti gaji, tunjangan fungsional, tunjangan hari raya, bonus pengabdian, bonus prestasi, uang transportasi makan, uang duka dan biaya pemakaman. Kompensasi tidak langsung seperti bantuan biaya pengobatan rawat jalan dan rawat inap, dana pensiun, perumahan, beasiswa, penghargaan, formasi jabatan, dan rekreasi.

Kinerja guru disekolah dipengaruhi oleh gaya dari seorang pemimpin sekolah dalam memberikan arahan, motivasi, kepedulian dari pemimpin sekolah. Dalam melaksanakan tugasnya kepala sekolah memiliki gaya kepemimpinan yang sangat mempengaruhi kinerja guru di sekolah tersebut. Keberhasilan dan kegagalan suatu sekolah ditentukan oleh kepala sekolah dalam memimpin guru di sekolah tersebut, karena kepala sekolah adalah pengendali dan penentu arah yang hendak ditempuh oleh sekolah untuk mewujudkan visi dan misinya.

Rumusan masalah dalam penelitian ini 1. Apakah berpengaruh secara simultan kompensasi, motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja guru di SMK Plus Almaarif Singosari? 2. Apakah pengaruh secara parsial kompensasi, motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja guru di SMK Plus Almaarif Singosari?

Tujuan dalam penelitian ini adalah 1. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan kompensasi, motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja guru di SMK Plus Almaarif Singosari. 2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial kompensasi, motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja guru di SMK Plus Almaarif Singosari.

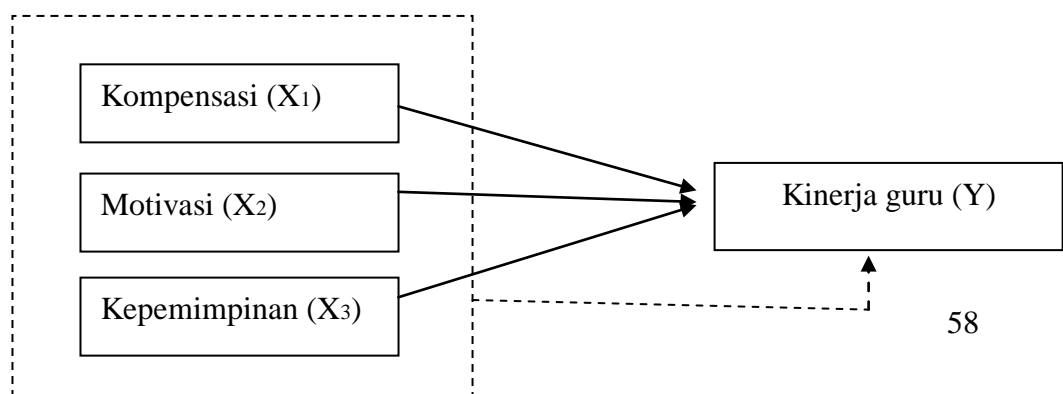
Tinjauan teori

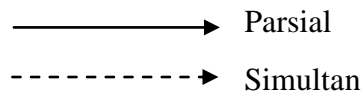
Kompensasi adalah pengeluaran dan biaya untuk sekolah. Sekolah mengharapkan untuk memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari guru dan staf agar sekolah tersebut mendapatkan imbalan yang terjamin. Menurut Hasibuan (2000:118) kompensasi adalah: Semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan. Sedangkan menurut Heidjrachman (2002:138) kompensasi adalah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberian kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan, dan berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja. Kompensasi.

Motivasi berasal dari kata latin *move* yang artinya dorongan, keinginan, sebab, atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Menurut Handoko (1999), motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan – kegiatan tertentu guna mencapai tujuan organisasi. Memahami motivasi sangat perlu karena kinerja, bereaksi terhadap kompensasi dan masalah sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi.

Kepemimpinana Memiliki fungsi yang strategis yang dapat menentukan kinerja organisasi. Pemimpin yang melakukan tugas kepemimpinannya secara efektif, dapat mengarahkan individu atau anggota ketujuan yang dicita-citakan organisasi tersebut.

Berdasarkan tinjauan teori, penelitian terdahulu dan hubungan antar variabel maka dapat disusun kerangka pemikiran dalam penelitian ini sebagai berikut :





Gambar 2. 1 Paradigma Penelitian

hipotesis peneliti adalah sebagai berikut :

H1: Bahwa kompensasi, motivasi dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja.

H2: Bahwa kompensasi, motivasi dan kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja.

Hasil penelitian dan pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 54 responden melalui penyebaran kuesioner, maka dapat diperoleh gambaran umum tentang karakteristik responden yang telah diteliti sebagai berikut :

1. Deskripsi responden berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. 1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	%
1	Laki-Laki	31	57,41%
2	Perempuan	23	42,59%
Total		54	100

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.1 di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 31 (57,41%) responden adalah laki-laki dan sebanyak 23 (42,59%) responden yang berjenis kelamin perempuan. Jadi mayoritas Guru di SMK plus ALMAARIF Singosari adalah laki-laki.

2. Deskripsi responden berdasarkan umur

Tabel 4. 2 Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Jumlah (orang)	%
1	≤ 30 tahun	10	18,52%
2	31-45 tahun	30	55,56%
3	> 45 tahun	14	25,93%
Total		54	100

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.2 di atas dapat diketahui bahwa 30 (55,56%) responden berusia 31 – 45 tahun, sebanyak 14 (25,93%) berusia antara lebih dari 45 tahun, dan sebanyak 10 (18,52%) responden berusia kurang dari 30 tahun. Jadi sebagian besar Guru SMK plus ALMAARIF Singosari berusia 31 – 45 tahun.

3. Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Kerja

Tabel 4. 3 Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Kerja

No	Lama Kerja	Jumlah	%
1	1-5 tahun	18	33,33%
2	5-10 tahun	20	37,04%
3	> 10 tahun	16	29,63%
Total		60	100

Sumber : Data primer yang diolah

Dari tabel 4.3 di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 20 orang (37,04%) responden memiliki lama kerja antara 5– 10Tahun, sebanyak 18 orang (33,33%) memiliki lama kerja antara 1 sampai dengan 5 tahun, sebanyak 16 orang (29,63%) memiliki lama kerja lebih dari 10 tahun. Jadi sebagian besar Guru SMK plus ALMAARIF Singosari memiliki lama kerja 5-10 tahun.

Deskripsi Variabel

1. Deskripsi Variabel Kompensasi (X_1)

Distribusi frekuensi dari jawaban responden mengenai pernyataan variabel Kompensasi (X_1), dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi Item Variabel Kompensasi (X_1)

No	Item	Jawaban Responden									
		STS=1		TS=2		N=3		S=4		SS=5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	X1.1	-	-	1	1.9	23	42.6	18	33.3	12	22.2
2.	X1.2	-	-	-	-	21	38.9	25	46.3	8	14.8
3.	X1.3	-	-	3	5.6	22	40.7	20	37.0	9	16.7
4.	X1.4	-	-	3	5.6	21	38.9	23	42.6	7	13.0
5.	X1.5	-	-	9	16.7	23	42.6	19	35.2	3	5.6

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan tabel 4.4 di atas dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden yakni sebanyak 23 atau 42.6% responden menyatakan netral terhadap besarnya gaji yang diterima dari yayasan ALMAARIF Singosari setiap bulan sesuai keinginan responden, sebanyak 25 atau 46,3% responden setuju dengan besarnya gaji yang diterima guru setiap bulan sudah layak, sebanyak 22 atau

40.7% responden menyatakan netral terhadap besarnya tunjangan yang diterima guru setiap bulan sesuai dengan keinginan responden, sebanyak 23 atau 42.6% responden setuju terhadap pemberian asuransi kepada guru di SMK Plus ALMAARIF Singosari sesuai dengan keinginan, dan sebanyak 23 atau 42.6% responden berpendapat netral terhadap besarnya pemberian uang pensiun yang diterima dari ALMAARIF Singosari sudah layak.

1. Diskrip Variabel Motivasi Kerja (X_2)

Variabel Motivasi Kerja ada 5 item yang ditanyakan kepada responden. Adapun distribusi frekuensi jawaban tersaji dalam tabel 4.5:

Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Item Variabel Motivasi Kerja (X_2)

No	Item	Jawaban Responden									
		STS=1		TS=2		CS=3		S=4		SS=5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	X2. ₁	-	-	1	1.9	14	25.9	26	48.1	13	24.1
2.	X2. ₂	-	-	2	3.7	19	35.2	24	44.4	9	16.7
3.	X2. ₃	-	-	1	1.9	24	44.4	23	42.6	6	11.1
4.	X2. ₄	-	-	2	3.7	27	50.0	19	35.2	6	11.1
5.	X2. ₅	-	-	1	1.9	25	46.3	22	40.7	6	11.1

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan tabel 4.5 di atas dapat dijelaskan sebanyak 26 atau 48.1% responden setuju besarnya gaji yang diterima guru mampu digunakan untuk memenuhi kebutuhan fisiologis (dasar) seperti makan, sandang dan papan, sebanyak 24 atau 44.4% responden menyatakan setuju Yayasan SMK Plus ALMAARIF Singosari memberikan jaminan rasa aman bagi guru di masa yang akan datang, sebanyak 24 atau 44.4% responden menyatakan setuju Yayasan di SMK Plus ALMAARIF Singosari sudah memberikan kebutuhan sosial seperti hubungan kekeluargaan yang baik antar rekan guru maupun dengan pimpinan, sebanyak 27 atau 50% responden menyatakan setuju Yayasan di SMK Plus ALMAARIF Singosari sudah memberikan penghargaan seperti kenaikan jabatan kepada guru yang memiliki prestasi, dan sebanyak 25 atau 46.3% responden setuju dengan kebebasan guru dalam mengaktualisasikan kemampuan dalam proses belajar mengajar kepada siswa di SMK Plus ALMAARIF Singosari.

Deskripsi Variabel Kepemimpinan (X_3)

Variabel Kepemimpinan ada 5 item yang ditanyakan kepada responden. Adapun distribusi frekuensi jawaban tersaji dalam tabel 4.6:

Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Item Variabel Kepemimpinan (X3)

No	Item	Jawaban Responden									
		STS=1		TS=2		CS=3		S=4		SS=5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	X3.1	-	-	-	-	16	29.6	35	64.8	3	5.6
2.	X3.2	-	-	1	1.9	20	37.0	23	42.6	10	18.5
3.	X3.3	-	-	1	1.9	20	37.0	27	50.0	6	11.1
4.	X3.4	-	-	-	-	11	20.4	25	46.3	18	33.3
5.	X3.5	-	-	3	5.6	13	24.1	33	61.1	5	9.3
6.	X3.6	-	-	1	1.9	15	27.8	27	50.0	11	20.4
7.	X3.7	-	-	1	1.8	20	37.0	29	53.7	4	7.4

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan tabel 4.6 di atas dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden yakni sebanyak 35 atau 64.8% responden setuju kepala sekolah selalu bersikap adil terhadap semua guru yang ada di SMK Plus ALMAARIF Singosari, sebanyak 23 atau 42.6% responden setuju kepala sekolah memberikan sugesti kepada guru berupa pemberian motivasi agar semua guru lebih semangat dalam menjalankan tugasnya masing-masing, sebanyak 27 atau 50,0% responden setuju pimpinan memberikan dukungan kepada guru agar tercapai tujuan yang sudah ditetapkan yayasan, sebanyak 25 atau 46.3% responden setuju kepala sekolah memberikan jaminan rasa aman kepada guru dalam menjalankan tugas belajar mengajar di sekolah, sebanyak 33 atau 61,1% responden setuju dengan kepala sekolah sebagai wakil dari organisasi (yayasan), sebanyak 27 atau 50% responden setuju kepala sekolah sebagai sumber inspirasi bagi guru di sekolah, sebanyak 29 atau 53.7% responden setuju kepala sekolah memiliki sikap menghargai kepada semua guru di sekolah SMK Plus ALMAARIF Singosari.

Deskripsi Jawaban Item Variabel Kinerja Guru (Y)

Distribusi frekuensi dari jawaban responden mengenai pernyataan variabel Kinerja Guru (Y) dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 7 Distribusi Frekuensi Item Variabel Kinerja Guru (Y)

No	Item	Jawaban Responden									
		STS=1		TS=2		CS=3		S=4		SS=5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Y.1	-	-	-	-	7	13.0	24	44.4	23	42.6
2.	Y.2	-	-	1	1.9	5	9.3	27	50.0	21	38.9
3.	Y.3	-	-	1	1.9	3	5.6	28	51.9	22	40.7

4.	Y.4	-	-	-	-	12	22.2	34	63.0	8	14.8
5.	Y.5	-	-	-	-	18	33.3	23	42.6	13	24.1

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan tabel 4.7 di atas dapat dijelaskan sebanyak 24 atau 44,4% responden setuju prestasi kerja guru sesuai dengan standar yang ditetapkan Yayasan SMK Plus ALMAARIF Singosari, sebanyak 27 atau 50% responden setuju terhadap tanggung jawab guru dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan ketentuan SMK Plus ALMAARIF Singosari, sebanyak 28 atau 51.9% responden setuju ketaatan dalam menjalankan tugasnya seperti disiplin dalam mengajar di sekolah, sebanyak 34 atau 63% responden setuju memiliki kejujuran yang baik dalam menjalankan tugasnya, sebanyak 23 atau 42.6% responden setuju selalu menjalin kerjasama yang baik antar rekan guru maupun dengan kepala sekolah di sekolah SMK Plus ALMAARIF Singosari.

hasil perhitungan didapatkan hasil bahwa item pernyataan yang ada di dalam variabel Kompensasi, Motivasi kerja dan Kepemimpinan, dan Kinerja pegawai SMK plus ALMAARIF Singosari, dinyatakan valid. Hal itu dapat dilihat dengan menggunakan tingkat signifikan $\alpha = 0.05\%$ dan nilai sig.2-tailed = 0,000. Karena nilai sig.2-tailed $< \alpha$, maka item pernyataan dinyatakan valid. Apabila probabilitas signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 0.05 maka dinyatakan valid dan sebaliknya bila lebih besar dari 0.05 maka dinyatakan tidak valid. Hasil validitas dapat dilihat melalui keseluruhan variabel penelitian $r_{hitung} > r_{tabel}$, dengan tingkat signifikan $\alpha = 0.05$ dan $n = 54$ diperoleh $r_{tabel} = 0.215$. Dari tabel 4.10 dibawah ini diketahui bahwa nilai signifikansinya $< 0,05$ dan dapat diketahui r hasil tiap-tiap item > 0.215 berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa instrumen yang digunakan valid sebagai instrument dalam penelitian atau pernyataan-pernyataan yang diajukan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti. Lihat tabel 4.8 berikut:

Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Instrument

No	Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Kompensasi (X_1)	X1.1	0,761	0.215	Valid
		X1.2	0,771	0.215	Valid
		X1.3	0,874	0.215	Valid
		X1.4	0,856	0.215	Valid
		X1.5	0,820	0.215	Valid
2	Motivasi Kerja (X_2)	X2.1	0,791	0.215	Valid
		X2.2	0,789	0.215	Valid
		X2.3	0,806	0.215	Valid
		X2.4	0,820	0.215	Valid
		X2.5	0,816	0.215	Valid
3	Kepemimpinan	X3.1	0,747	0.215	Valid

(X ₃)	X3.2	0,825	0.215	Valid
	X3.3	0,903	0.215	Valid
	X3.4	0,751	0.215	Valid
	X3.5	0,809	0.215	Valid
	X3.6	0,902	0.215	Valid
	X3.7	0,919	0.215	Valid
Kinerja Guru (Y)	Y.1	0,792	0.215	Valid
	Y.2	0,848	0.215	Valid
	Y.3	0,853	0.215	Valid
	Y.4	0,727	0.215	Valid
	Y.5	0,737	0.215	Valid

Sumber : Data primer diolah

Tabel 4. 9 Uji Reliabilitas Item-Item

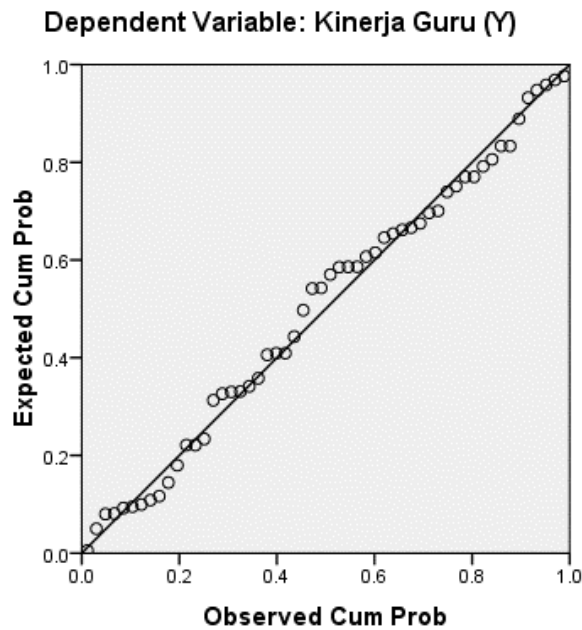
Variabel	Alfa Cronbrach's	Keterangan
Motivasi (X1)	0,875	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,863	Reliabel
Kepemimpinan (X3)	0,927	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,849	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah

Berdasarkan tabel reliabilitas menunjukkan bahwa keseluruhan item yang digunakan sebagai alat ukur variabel Kompensasi, Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Kinerja Guru reliabel. Hal ini di lihat nilai r alfa cronbach's lebih besar (>) 0,6.

Uji normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4. 1 Grafik Pendeteksian Normalitas

Berdasarkan gambar 4.1 di atas terlihat dari titik-titik (point) menyebar di sekitar garis diagonal, serta menyebarnya mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian dikatakan bahwa model regresi linier memenuhi asumsi normalitas.

Multikolinieritas

Berikut ini ditampilkan nilai tolerance dan VIF.

Tabel 4. 10 Nilai Tolerance dan VIF

		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompensasi (X1)	.671	1.489
	Motivasi Kerja (X2)	.640	1.563
	Kepemimpinan (X3)	.829	1.206

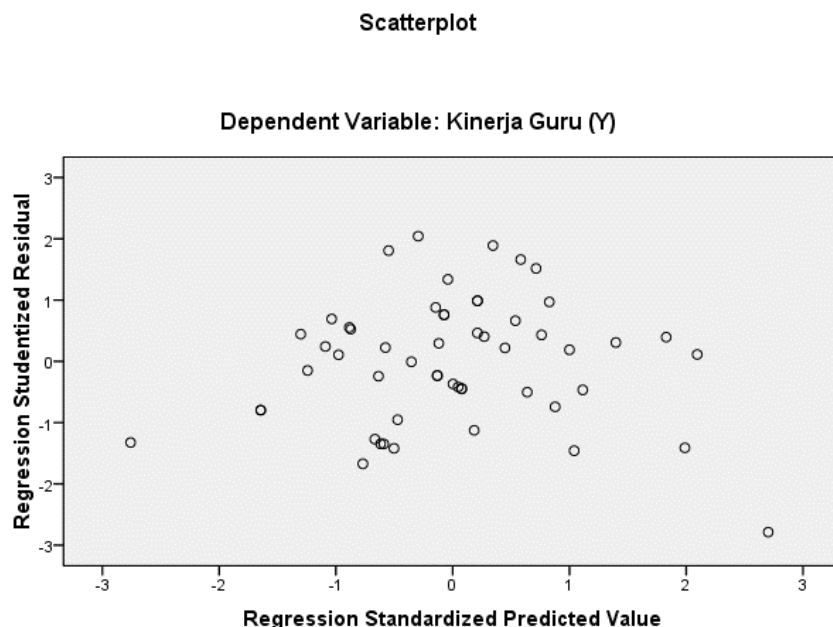
a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Sumber : Print - out SPSS

Berdasarkan pada tabel 4.11 di atas menunjukkan bahwa nilai VIF variabel bebas berada di bawah angka 10. Sehingga pada analisis ini tidak terjadi gejala multikolinieritas. Dengan kata lain, variabel bebas menjelaskan pengaruh yang berbeda terhadap variabilitas variabel terikat.

Heterokedastisitas

Berikut ini ditunjukkan gambar deteksi tidak adanya heterokedastisitas.



Gambar 4. 2 Grafik Pedeteksi Heterokedastisitas

Pada gambar 4.2 terlihat bahwa tidak terdapat pola yang jelas, karena titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat dikatakan bahwa pada model proporsi ini tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

Analisis regresi berganda

Hasil pengujian dengan menggunakan regresi berganda tampak pada tabel 4.12 berikut ini

Tabel 4. 11 Hasil Pengujian Korelasi Ganda, Regresi Berganda, Uji F dan Uji t

Variabel Terikat	Variabel Bebas	Ustandardized Coefficients (B)	t Hitung	t Tabel	Level of Sig. ($\alpha=5\%$)	Keterangan
------------------	----------------	--------------------------------	----------	---------	--------------------------------	------------

Y	X1	.204	2.016	1,661	.049	Signifika n
	X2	.259	2.314	1,661	.025	
	X3	.261	3.593	1,661	.001	Signifika n
	Constanta	5.281				Signifika n
R	= 0,718					Signifika n
Adjust R ²	= 0,487					
Fhitung	= 17,761					
Ftabel	= 2,49					

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, diolah

Keterangan :

- X₁ : Kompensasi
 X₂ : Motivasi
 X₃ : Kepemimpinan
 Y : Kinerja

$$Y = 5,281 + 0,204X_1 + 0,259X_2 + 0,261X_3$$

Berdasarkan persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Konstanta sebesar 5,281 menunjukkan jika tidak terdapat variabel Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Kepemimpinan atau diasumsikan sama dengan 0, maka Kinerja Guru (Y) akan sebesar 5,281.
- 2) $BX_1 = 0,204$ jika variabel Kompensasi (X₁) naik sebesar satu satuan maka Kinerja Guru (Y) yang dicapai akan naik sebesar 0,204 satuan dengan asumsi Motivasi, Kepemimpinan tetap (konstan).
- 3) $BX_2 = 0,259$ jika variabel Motivasi (X₂) naik sebesar satu satuan maka Kinerja Guru (Y) yang dicapai akan naik sebesar 0,259 satuan dengan asumsi Kompensasi, dan Kepemimpinan, tetap (konstan).
- 4) $BX_3 = 0,261$ jika variabel Kepemimpinan (X₃) naik sebesar satu satuan maka Kinerja Guru (Y) yang dicapai akan naik sebesar 0,261 satuan dengan asumsi Kompensasi dan Motivasi Kerja tetap (konstan).

Berdasarkan nilai adjusted R² sebesar 0,487 dapat dijelaskan bahwa 48,7% Kinerja Guru mampu dijelaskan oleh variabel Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Kepemimpinan dan 51,3% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diamati seperti komitmen organisasi, budaya organisasi, dan lain-lain.

Hasil uji t terlihat pada tabel berikut:
 Tabel 4. 12 Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.281	2.132		2.477	.017
	Kompensasi (X1)	.204	.101	.242	2.016	.049
	Motivasi Kerja (X2)	.259	.112	.285	2.314	.025
	Kepemimpinan (X3)	.261	.073	.388	3.593	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Sumber data: Data primer yang diolah

Hasil uji t menunjukkan bahwa t hitung variabel Kompensasi (X1) sebesar 2,140 ($p=0,049 < 0,05$), Motivasi Kerja (X2) sebesar 3,319 ($p=0,025 < 0,05$), dan Kepemimpinan (X3) sebesar 2,335 ($p=0,001 < 0,05$) lebih besar ($>$) dari t tabel 1,661 dengan tingkat kepercayaan kurang dari ($<$) 5%, maka keputusan terhadap H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel Kompensasi (X₁), Motivasi Kerja (X₂), dan Kepemimpinan (X₃) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru dapat dibuktikan.

Hasil uji F dapat dilihat secara keseluruhan pada tabel 14.13 sebagai berikut:

Tabel 4. 13 Hasil Perhitungan Anova

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	201.845	3	67.282	17.761	.000 ^a
	Residual	189.414	50	3.788		
	Total	391.259	53			

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan (X3), Kompensasi (X1), Motivasi Kerja (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Hasil uji F menunjukkan bahwa F hitung sebesar 17,761 lebih besar ($>$) F tabel sebesar 2,49 pada tingkat signifikan $p=0,000 < 0,05$, karena nilai F hitung lebih besar dari F tabel keputusan terhadap H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru dapat dibuktikan.

Implikasi Hasil Penelitian

a. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja.

Hasil perhitungan menunjukkan nilai t hitung 3,319 lebih besar dari t tabel 1,661 dengan tingkat sig t $0,025 < \alpha = (0,05)$, yang berarti Kompensasi

berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SMK plus ALMAARIF Singosari. Hasil penelitian ini di dukung oleh hasil jawaban responden yang sebagian besar menyatakan bahwa besarnya gaji yang diterima setiap bulan dan tunjangan guru seperti tunjangan hari raya, tunjangan kesejahteraan dan lain-lain yang di terima guru sudah cukup layak, responden juga menyatakan bahwa pemberian asuransi berupa asuransi kesehatan dan pemberian uang pensiun yang diterima dari yayasan ALMAARIF Singosari setiap bulan sudah cukup layak. Jadi kompensasi berupa gaji berkaitan dengan kesejahteraan merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja para Guru di SMK plus ALMAARIF Singosari. Oleh karena itu gaji dan tunjangan kesejahteraan merupakan daya tarik yang menyebabkan seseorang melakukan sesuatu karena adanya imbalan yang akan memuaskan kebutuhannya. Pertimbangan ini berkaitan dengan tingkat kepuasan yang akan diperoleh, jika usaha ditingkatkan menjadi suatu pelaksanaan, jika pelaksanaan itu berhasil dan jika imbalan yang dijanjikan diterima. Tunjangan adalah balas jasa tambahan (financial atau non Finansial) yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua pegawai dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka, misalnya tunjangan hari raya, uang pensiun, pakain dinas, rekreasi, kesehatan dan lain-lain. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa gaji, tunjangan, asuransi dan uang pensiun yang diberikan Yayasan di SMK plus ALMAARIF Singosari sudah cukup layak, pemberian tunjangan juga sudah sesuai dengan keinginan para guru, dan besarnya tunjangan yang diterima dapat memberikan tambahan kebutuhan diluar gaji yang diterimanya. Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian Martinus (2016) bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Devina Surabaya.

b. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hasil perhitungan menunjukkan nilai t hitung 2,140 lebih besar dari t tabel 1,661 dengan tingkat sig t $0,049 < \alpha = (0,05)$, yang berarti Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SMK plus ALMAARIF Singosari. Hal ini ini dapat di jelaskan bahwa motivasi seseorang melakukan pekerjaan karena memiliki tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan merasakan kekhawatiran apabila kebutuhan hidupnya tidak tercapai sehingga hal tersebut akan mempengaruhi dalam diri individu untuk lebih meningkatkan motivasinya. Terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh Guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya.

Sesuai dengan Teori Maslow yang menyatakan bahwa faktor motivasi ini merupakan dorongan untuk melakukan suatu tindakan sebagai hasil dari tekanan kebutuhan yang belum dipenuhi. *Physiological needs* atau kebutuhan badaniah adalah tingkat yang paling rendah, yaitu kebutuhan paling pokok kita miliki, yakni berupa kebutuhan akan makanan, minuman, pakaian, tempat tinggal dan

istirahat. Kebutuhan rasa aman mencakup terjaminnya seseorang memperoleh pekerjaan dan jabatan dalam perusahaan selama karyawan melaksanakan tugasnya dengan baik dengan kinerja yang memuaskan. Kebutuhan sosial menjadi motivasi aktif dari perilaku, kebutuhan sosial adalah kebutuhan seperti afiliasi, memberi dan menerima kasih sayang dan persahabatan. Perasaan diikutsertakan, berbagai penelitian yang telah dilakukan oleh para ahli telah membuktikan bahwa tidak ada karyawan yang senang dikucilkan. Mereka ingin diajak turut serta dalam berbagai segi kehidupan perusahaan. Kebutuhan akan penghargaan ini adalah kebutuhan akan harga diri, kemampuan bagi seseorang individu untuk menerima dirinya dan untuk merasa puas dengan dirinya sendiri. Penghargaan atau pengakuan atas suatu prestasi yang telah dicapai oleh seseorang akan merupakan motivator yang kuat. Dimana pengakuan akan memberikan kepuasan batin yang lebih tinggi dari penghargaan dalam bentuk materi. Penghargaan ini dapat berbentuk piagam penghargaan, pengakuan keberhasilan bawahan berupa memberi surat penghargaan, memberi hadiah berupa uang (insentif) , memberi kenaikan atau promosi jabatan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Watimena (2007), Hernowo Narmodo dan M.Farid (2006), dan Martinus (2016) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap karyawan.

c. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru

Hasil perhitungan menunjukkan nilai t hitung 2,335 lebih besar dari t tabel 1,661 dengan tingkat sig t $0,001 < \alpha = 0,05$), yang berarti bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SMK plus ALMAARIF Singosari. Hal ini dapat di jelaskan dari hasil jawaban responden yang menyatakan bahwa pimpinan selalu bersikap adil terhadap semua guru, pimpinan memberikan sugesti kepada guru berupa pemberian motivasi agar semua guru lebih semangat dalam menjalankan tugasnya masing-masing, pimpinan memberikan dukungan kepada guru agar tercapai tujuan yang sudah ditetapkan Yayasan, pimpinan memberikan rasa aman kepada guru pada saat menjalankan tugas belajar mengajar di sekolah, pimpinan merupakan wakil dari organisasi (yayasan), pimpinan sebagai sumber inspirasi bagi guru di sekolah, dan pimpinan memiliki sikap menghargai kepada semua guru di sekolah SMK Plus ALMAARIF Singosari. Jadi pemimpin memiliki fungsi yang strategis yang dapat menentukan kinerja organisasi. Pemimpin yang melakukan tugas kepemimpinannya secara efektif, dapat mengarahkan individu atau anggota ketujuan yang dicita-citakan organisasi tersebut.

Hal ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Hersey dan Blanchard (2012) bahwa kepemimpinan seseorang adalah pola perilaku yang diperlihatkan orang itu pada saat mempengaruhi aktivitas orang lain seperti yang dipersepsikan orang lain tersebut. Penentuan atas kepemimpinan seseorang sebenarnya terletak pada bagaimana peran pengikut memberikan penilaian atas perilaku dari pimpinan ketika mereka berhubungan dengan para pengikutnya. Sehingga untuk mengetahui efektivitas pimpinan, maka tergantung pada tanggapan para pengikutnya atas perilaku pimpinan yang bersangkutan pada saat mereka saling berinteraksi.

Apalagi para pengikut memberikan tanggapan yang positif dan berusaha memenuhi harapan pemimpinnya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka dikatakan pemimpin tersebut memiliki kepemimpinan yang efektif. Hasil penelitian mendukung penelitian Watimena (2007) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel perilaku pemimpin dengan kinerja karyawan pada dinas pendapatan daerah kabupaten Biak Papua.

Simpulan

1. Hasil penelitian membuktikan bahwa secara simultan kompensasi, motivasi, dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK plus ALMAARIF Singosari.
2. Hasil penelitian membuktikan bahwa secara parsial kompensasi, motivasi, dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK plus ALMAARIF Singosari.

Keterbatasan Penelitian.

1. Kemungkinan instrumen yang digunakan dalam penelitian ini masih ada yang belum sesuai dengan kondisi karyawan di lokasi penelitian. Latar belakang belakang dari masing-masing responden akan menghasilkan persepsi yang berbeda, seperti jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, lama bekerja, dan posisi jabatan karyawan.
2. Variabel kompensasi, motivasi kerja dan kepemimpinan memberikan sumbangan sebesar 48,7% terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan 51,3% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian ini. Untuk itu perlu adanya penelitian lebih lanjut tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Misalnya, komitmen organisasi, budaya organisasi dan sebagainya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disampaikan saran – saran sebagai berikut :

1. Kepemimpinan yang diterapkan oleh SMK plus ALMAARIF Singosari sudah baik. Namun masih perlu adanya peningkatan kepemimpinan yang lebih baik atau bahkan sangat baik, sehingga akan mendapatkan hasil kinerja Guru yang lebih baik juga dan dapat memajukan atau mengembangkan Yayasan SMK plus ALMAARIF Singosari dengan cepat.
2. Bagi SMK plus ALMAARIF Singosari disarankan untuk meningkatkan motivasi kerja para Guru dengan cara: memperhatikan pemberian gaji yang sesuai dengan harapan Guru, penempatan Guru disesuaikan dengan kemampuan dan keahlian serta latar belakang pendidikan, hak pemberian tunjangan guru yang layak, dan menjaga keharmonisan hubungan antar guru maupun dengan kepala sekolah.
3. Bagi peneliti selanjutnya, dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor yang lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru karena faktor

kepemimpinan, motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh 48,3% sehingga masih ada 51,3% faktor lain yang mempengaruhi Kinerja Guru selain variabel yang diteliti. Peneliti selanjutnya dapat menganalisis faktor lain yang memberikan kontribusi terhadap Kinerja Guru seperti komitmen organisasi, kepuasan kerja, stress kerja dan sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Bahrul Yaman, 2009, *Riset SDM Dalam Organisasi*, FE Universitas Airlangga, Jakarta.
- Dharmawan, Yusa, 2011, *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar*, Tesis, Universitas Udayana Denpasar, Bali.
- Hani Handoko, 1999, *Manajemen*, BPF, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Heidjrachman, Efendi, Marihot E.H Tua, 2002, *Manajemen Personalia*, Penerbit Martinus, Erik dan Budiyanto, 2016, *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Devina Surabaya*, Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Vol. 5 No. 1
- Rivai, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta .
- Watimena, Abubakar, 2007, *Pengaruh Motivasi, Perilaku Pemimpin dan Kesempatan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Biak Papua*, Jurnal Eksekutif Volume Nomor 3 Desember 2007. BPF, Jogjakarta