

# **PENGARUH KOMPENSASI, KEMAMPUAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU SMP MAARIF NU DI KABUPATEN BANYUMAS**

**Muhamad Agus Muakhir**

SMP Ma'arif NU 1 Purwokerto, Indonesia

Email: agusmuakhir@gmail.com

**Adityo Nugroho**

Program Studi Manajemen, Fakultas Sosial, Ekonomi dan Humaniora

Universitas Nahdlatul Ulama Purwokerto, Indonesia

Email: adityonugroho86@gmail.com

**Agung Prasetyo**

Program Studi Manajemen, Fakultas Sosial, Ekonomi dan Humaniora

Universitas Nahdlatul Ulama Purwokerto, Indonesia

Email: agungprasetyo.unupwt@gmail.com

## **ABSTRACT**

This study aims to analyze the effect of compensation, ability, motivation, and the principal's performance on teacher performance at SMP Ma'arif NU in Banyumas Regency. Analyzing the principal's compensation, ability, motivation, and leadership, which have the most dominant positive effect on teacher performance at SMP Ma'arif NU in Banyumas Regency. This study uses quantitative research methods. Sampling In the study, we used a probability sampling technique, proportional stratified random sampling. The research data was obtained by distributing questionnaires about compensation, ability, motivation, and the principal's leadership to 68 respondents. Data analysis was carried out with the statistical tool used as multiple regression using SPSS 20. Statistical software. The result of this study indicates in the F Test (simultaneous) that compensation, ability, motivation, principal's performance is significantly  $0.000 < 0.05$  and  $F_{count} 61.169 > F$  Table 2.52. That the dependent variable is simultaneously able to explain changes in the Independent variable. Compensation variable standardized coefficient value (-0.08),  $t_{count} (-1.114)$  dan sig  $0.270 > 0.05$  it can be concluded that the compensation variable has a negative effect on teacher performance the ability variable shows the significance value of standardized coefficients 0.687, and  $t_{count} (8.796)$  and sig  $0.000 < 0.05$  it is concluded that the ability has a positive influence on teacher performance. Motivation value standardized coefficients 0.397 t count 4.184 and sig  $1.00 < 0.05$  it can be concluded that the motivation variable has a positive influence on teacher performance. The variable of school principal's leadership values standardized coefficients(-0.098),  $t_{count} (-1.168)$  and sig  $0.247 > 0.005$  it is concluded that

the principal's leadership variable has a negative influence on teacher performance. The results showed that in the multiple regression analysis with the largest value of standardized coefficients 0.687 was the ability variabel. It is concluded that the most dominant variable that has a positive effect on teacher performance is the ability variable.

**Keywords:** compensation; work ability; motivation; principal leadership; teacher performance.

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, kemampuan, motivasi, kinerja kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Ma'arif NU se Kabupaten Banyumas. Menganalisis kompensasi, kemampuan, motivasi, dan kepemimpinan kepala sekolah yang paling dominan berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SMP Ma'arif NU se Kabupaten Banyumas. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik Probability sampling, proportionate stratified random sampling (sampling acak berstrata proporsional). Data penelitian diperoleh dengan membagikan kuesioner tentang kompensasi, kemampuan, motivasi, dan kepemimpinan kepala Sekolah kepada 68 responden. Analisis data dilakukan dengan Alat statistik yang digunakan adalah *Multiple Regression* (Regresi Berganda) menggunakan software statistik SPSS 20. Hasil dari penelitian ini menunjukkan dalam uji F (simultan) bahwa kompensasi, kemampuan, motivasi, kinerja kepala sekolah terhadap kinerja guru secara signifikan  $0,000 < 0,05$  dan  $f_{hitung} 61,169 > f_{tabel} 2,52$ . Bahwa variabel dependen secara simultan mampu menjelaskan perubahan variabel independen. Variabel Kompensasi nilai *Standardized Coefficients* (-0,080),  $t_{hitung}$  (-1.114) dan Sig. 0.270 > 0.05 maka disimpulkan variabel kompensasi memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja guru. Variabel kemampuan menunjukkan nilai signifikansi *Standardized Coefficients* 0,687,  $t_{hitung}$  (8,796) dan Sig. 0.000 < 0.05. maka disimpulkan variabel kemampuan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru. Variabel motivasi nilai *Standardized Coefficients* 0,397,  $t_{hitung}$  4.184 dan Sig. 0.00 < 0.05. maka disimpulkan variabel motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru. variabel kepemimpinan kepala sekolah nilai *Standardized Coefficients* (-0,098),  $t_{hitung}$  (-1,168) dan Sig. 0.247 > 0.05. maka disimpulkan variabel kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja guru. Hasil penelitian menunjukkan dalam analisis Regresi berganda dengan nilai paling besar *Standardized Coefficients* 0,687 adalah variabel kemampuan. Disimpulkan variabel yang paling dominan berpengaruh positif terhadap kinerja guru adalah variabel kemampuan.

**Kata Kunci:** kompensasi; kemampuan kerja; motivasi; kepemimpinan kepala sekolah; kinerja guru.

## PENDAHULUAN

Masalah utama yang dapat menghambat kemajuan ekonomi nasional adalah kurangnya kualitas sumber daya manusia. Era globalisasi menimbulkan persaingan yang sangat ketat terjadi di bidang kualitas sumber daya manusia. Proses perbaikan dan penataan kualitas sumber daya manusia harus dilakukan melalui sistem pendidikan yang berkualitas yang mencakup jalur pendidikan formal, informal, dan non-formal dari pendidikan dasar hingga pendidikan tinggi. (Mulyasa, 2013). Pendidikan berperan penting dalam meningkatkan sumber daya manusia. Peningkatan kualitas pendidikan dan sumber daya manusia adalah proses yang terintegrasi.

Dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005, pengertian guru adalah "pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan,

melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”. Profesi guru membutuhkan keahlian khusus dalam bidang pendidikan dan pengajaran, serta penguasaan berbagai ilmu pengetahuan yang dikembangkan melalui pendidikan khusus. Seorang guru harus memiliki kompetensi yang memadai untuk memberikan hasil kerja yang baik.

Kinerja guru yang baik dapat diukur dari berbagai aspek, seperti prestasi, pelaksanaan, pencapaian, hasil, dan unjuk kerja. Hal ini meliputi prestasi dalam tugas, cara melaksanakan pembelajaran, evaluasi hasil pembelajaran, dan hasil kerja Mulyasa (2013). Supardi (2013) menjelaskan bahwa penilaian kinerja guru dapat dilakukan melalui beberapa indikator, seperti kemampuan merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, membangun hubungan antarpribadi, mengevaluasi hasil belajar, memberikan pengayaan.

SMP Ma'arif NU di Kabupaten Banyumas merupakan lembaga pendidikan di daerah tersebut di bawah naungan Yayasan Lembaga Pendidikan Ma'arif Nahdlatul Ulama. Hasil wawancara peneliti menunjukkan terdapat variasi kinerja di antara para guru, di mana sebagian dari mereka memiliki kinerja yang baik sedangkan sebagian lainnya memiliki kinerja yang kurang memadai. Penyebabnya, sebagian guru di sana kurang memiliki kualitas kerja yang baik dalam proses pembelajaran, sehingga interaksi antara guru dan siswa menjadi kurang baik, yang akhirnya mempengaruhi hasil pembelajaran siswa dalam hal standar, proses, dan penilaian

Guru yang memiliki kemampuan dan motivasi tinggi sangat penting untuk menciptakan pembelajaran berkualitas. Hal ini dapat mempengaruhi kualitas lulusan. Sebaliknya, jika pembelajaran tidak berkualitas, lulusan juga tidak berkualitas (Barnawi dan Arifin, 2012). Untuk meningkatkan kinerja guru, sekolah harus menyediakan lingkungan kerja yang baik. (Pramudyo dalam Barnawi dan Arifin, 2012). Hasil observasi menunjukkan bahwa terjadi penurunan kinerja guru di Yayasan Lembaga Pendidikan Ma'arif Nahdlatul Ulama Cabang Kabupaten Banyumas.

Kinerja seorang guru mencerminkan sejauh mana mereka berhasil menjalankan tugas-tugas mereka di sekolah. Namun, kinerja guru tidak selalu dapat berjalan dengan baik karena dipengaruhi oleh banyak faktor. Menurut Barnawi dan Arifin (2012), faktor-faktor tertentu mempengaruhi kinerja guru, baik faktor internal maupun eksternal. Faktor internal, diantaranya, kemampuan, keterampilan, kepribadian, persepsi, motivasi, pengalaman lapangan, dan latar belakang keluarga, dapat mempengaruhi kinerja guru. Sementara itu, faktor eksternal, seperti kompensasi, sarana dan prasarana, lingkungan kerja fisik, dan kepemimpinan, juga dapat

memengaruhi kinerja guru. Kedua faktor ini harus diperhatikan karena mereka memiliki dampak yang cukup kuat pada kinerja guru. Oleh karena itu, faktor-faktor tersebut dapat sangat menentukan seberapa baik kinerja guru dalam menjalankan tugas-tugas mereka sehari-hari.

Karakteristik individu seperti pengetahuan, keterampilan, motivasi, dan sikap memengaruhi kinerja guru (Supardi, 2014). Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru, baik dari faktor internal maupun eksternal. Beberapa faktor yang terpilih adalah kompensasi, kemampuan, motivasi, dan kepemimpinan kepala sekolah. Penelitian sebelumnya menunjukkan kecenderungan negatif kinerja guru di lapangan, namun kompensasi yang sesuai dengan hasil kerja dapat meningkatkan kinerja guru, sedangkan jika tidak sesuai, kinerja guru akan menurun (Aprijon, 2014 dan Pitri, 2017). Menurut Raptinah (2011), kemampuan individu berpengaruh pada kinerja guru, di mana semakin baik kemampuan individu, semakin tinggi kinerja guru. Kemampuan terdiri dari kemampuan IQ, dan kemampuan pengetahuan, dan keterampilan.. Jika seorang guru memiliki IQ di atas rata-rata dan terampil dalam menjalankan tugasnya, maka kinerjanya akan lebih baik. Dalam penelitian ini, menunjukkan gap antara kemampuan individu dan kinerja guru.

Menurut Wibowo (2017), motivasi adalah dorongan untuk mencapai tujuan yang terdiri dari unsur untuk membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan. Menurut Windasari dan Yahya (2019), motivasi kerja dan kompensasi guru secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru dan menunjukkan motivasi guru sangat penting untuk mengembangkan proses pembelajaran yang baik di dalam kelas. Menurut Hadi (2015), motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Begitu juga dengan penelitian Sumantri (2017) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru, dan semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi kinerjanya. Ada dua jenis motivasi yang dimiliki guru, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.

Setiap organisasi membutuhkan kepemimpinan yang dapat memberikan teladan bagi para bawahannya. Seorang pemimpin yang menjadi panutan bagi bawahannya akan dapat meningkatkan kinerja mereka, sedangkan seorang pemimpin yang buruk akan sulit meningkatkan kinerja bawahannya. Oleh karena itu, kepala sekolah harus menjadi contoh bagi para guru agar dapat meningkatkan kinerja mereka, seperti yang dikemukakan oleh Barnawi dan Arifin (2012). Muhassanah (2020) menemukan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berkontribusi secara positif

terhadap kinerja guru, meskipun terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru yang tidak termasuk dalam penelitian tersebut.

Berdasarkan hasil pengamatan dan penelitian sebelumnya, terdapat beberapa permasalahan di Yayasan Lembaga Pendidikan Ma'arif Nahdlatul Ulama Cabang Kabupaten Banyumas. Oleh karena itu, peneliti akan meneliti dampak dari kompensasi, kemampuan kerja, motivasi kerja, dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Ma'arif Nahdlatul Ulama.

## **METODE PENELITIAN**

Lokasi penelitian yang dipilih adalah Yayasan Lembaga Pendidikan Ma'arif NU Cabang Kabupaten Banyumas. Berdasarkan data Dapodik SMP Ma'arif NU di Banyumas jumlah guru 213, yang di bawah naungan Yayasan LP. Ma'arif NU Cabang Kabupaten Banyumas. Alasan pemilihan lokasi penelitian untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, Kemampuan, Motivasi dan Kepemimpinan Kepala sekolah terhadap Kinerja Guru SMP Ma'arif di Banyumas. Populasi merujuk pada semua elemen yang memiliki karakteristik yang ingin diuji. Sedangkan sampel adalah sebagian kecil dari populasi yang dipilih untuk diuji (Suliyanto, 2018). Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMP Ma'arif Nahdlatul Ulama di Lembaga Pendidikan Maarif Nahdlatul Ulama Cabang Kabupaten Banyumas yang berjumlah 213 orang. Sampel yang diambil dari semua populasi yang ada berjumlah 68 orang.

Peneliti akan menggunakan teknik proportionate stratified random sampling sebagai teknik pengambilan sampel dalam penelitiannya. Teknik ini digunakan ketika populasi memiliki strata dengan karakteristik yang berbeda dan ukuran strata relatif proporsional (Suliyanto, 2018). Jika sebuah strata memiliki banyak anggota, maka sampel yang diambil juga banyak dan sebaliknya. Dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan kuesioner sebagai instrumen untuk mengumpulkan data dengan menggunakan skala Likert untuk mengukur respons atau tanggapan terkait objek sosial. Selain itu, peneliti juga akan melakukan survei dan wawancara terhadap Kepala Sekolah dan Guru SMP Ma'arif di Banyumas untuk mendapatkan data yang lebih lengkap.

Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan data kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka atau bilangan. Untuk memperoleh gambaran tentang pengaruh kompensasi, kemampuan, motivasi, dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Ma'arif NU di Lembaga Pendidikan Ma'arif NU Cabang Kabupaten Banyumas, Suliyanto (2018) mengatakan bahwa variabel merupakan karakteristik objek penelitian yang nilainya berbeda antara

satu objek dengan objek lainnya atau dari waktu yang satu ke waktu yang lain. Dalam penelitian ini, metode survei dengan pendekatan kuantitatif digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel-variabel terhadap kinerja guru. Tahap pertama adalah melakukan survei dan wawancara dengan kepala SMP Ma'arif NU di Kabupaten Banyumas untuk menemukan masalah yang terjadi, kemudian menguji hipotesis dengan regresi linier.

## **PEMBAHASAN**

### **Kinerja**

Organisasi, baik itu pemerintahan maupun swasta, membutuhkan dukungan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan mereka. Kinerja yang baik dari sumber daya manusia dapat diukur melalui tingkat keberhasilan dalam menyelesaikan tugas, tanggung jawab, dan wewenang sesuai dengan standar kinerja yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi (Barnawi dan Arifin, 2012 dan Sapardi, 2012). Menurut Mangkunegara (2017), kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja yang dicapai baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam periode waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja pekerja sangat tergantung pada sistem penghargaan yang diterapkan oleh organisasi tempat mereka bekerja.

Tujuan utama suatu organisasi adalah untuk mencapai keberhasilan dan kesuksesan dalam melaksanakan aktivitasnya. Salah satu faktor penting yang mempengaruhi keberhasilan organisasi adalah kinerja pegawai. Oleh karena itu, organisasi biasanya berupaya meningkatkan kinerja pegawainya agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Fahmi (2018), kinerja dapat diukur dengan hasil yang dihasilkan oleh organisasi selama periode tertentu. Hasil ini bisa bersifat profit maupun non-profit.

Penilaian kinerja pegawai, khususnya guru, juga sangat penting bagi suatu organisasi pendidikan. Menurut Supardi (2014), penilaian kinerja guru sangat bermanfaat dalam berbagai hal seperti meningkatkan prestasi kerja, menyesuaikan kompensasi, menentukan keputusan penempatan, mengetahui kebutuhan pelatihan dan pengembangan, merencanakan karir, mencegah kesalahan dalam proses staffing, menghindari informasi yang tidak akurat, memperbaiki desain pekerjaan, memberikan kesempatan kerja yang adil, dan menghadapi tantangan eksternal. Dengan melakukan penilaian kinerja secara berkala, organisasi dapat mengetahui kelemahan dan kekuatan

pegawainya serta memberikan masukan dan pelatihan yang diperlukan agar dapat meningkatkan kinerjanya dan mengoptimalkan kontribusinya bagi organisasi.

Menurut Barnawi dan Arifin (2012), penilaian kinerja guru memiliki manfaat yang penting, yaitu untuk pengembangan, penghargaan, motivasi, dan perencanaan sumber daya manusia. Hasil penilaian kinerja dapat digunakan sebagai informasi untuk menentukan jenis pelatihan yang dibutuhkan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan guru, serta dapat menjadi dasar dalam menentukan kompensasi dan kenaikan jabatan. Selain itu, hasil penilaian kinerja juga dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan disiplin kerja. Faktor internal dan eksternal mempengaruhi kinerja guru, seperti kemampuan, keterampilan, kepribadian, persepsi, motivasi, pengalaman lapangan, latar belakang keluarga, kompensasi, sarana dan prasarana, lingkungan kerja fisik, dan kepemimpinan. Faktor eksternal tersebut sangat penting dan dapat mempengaruhi kinerja guru secara signifikan, sehingga perlu diperhatikan dengan baik. Menurut Uhar (2021), kinerja pegawai akan efektif apabila memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya. Untuk lebih memahami, akan dibahas secara rinci tentang keempat faktor eksternal tersebut dan bagaimana dampaknya terhadap kinerja guru.

Susanto (2012) menemukan bahwa kompetensi guru dan kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap motivasi kerja guru, sedangkan kompetensi guru, kepemimpinan kepala sekolah, dan motivasi kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru. Selain itu, menurut Zuhriyah (2015), faktor-faktor seperti kompetensi guru, motivasi kerja guru, lingkungan kerja guru, dan kepemimpinan kepala sekolah juga berpengaruh pada kinerja guru secara positif dan signifikan. Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa beberapa variabel yang mempengaruhi kinerja guru adalah kompensasi, kemampuan, motivasi, dan kepemimpinan kepala sekolah.

#### a. Kompensasi

Berikut adalah beberapa kutipan dari beberapa penulis yang menjelaskan tentang konsep kompensasi. Hasibuan (2009) mengatakan bahwa kompensasi adalah bentuk penghasilan yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Gaji sendiri merupakan salah satu bentuk kompensasi yang dibayarkan secara periodik kepada karyawan dan memiliki jaminan tetap meskipun karyawan tidak masuk kerja. Barnawi dan Arifin (2012) menjelaskan bahwa gaji adalah salah satu bentuk kompensasi yang diberikan kepada pekerja oleh pemberi kerja. Mereka juga mengatakan bahwa gaji adalah bentuk kompensasi yang diberikan kepada jabatan profesi seperti guru. Menurut Handoko

(2012), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang mereka lakukan. Sementara itu, menurut Sutrisno (2019), kompensasi adalah bentuk penghargaan yang diberikan secara layak dan adil kepada karyawan dalam bentuk uang atau bukan uang atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Tjutju dan Suwatno (2008), ada lima manfaat dari kompensasi, yaitu:

1. Transaksi ekonomi, dimana organisasi akan memperoleh produksi yang lebih banyak dan kualitas yang lebih baik dengan memberikan imbalan terhadap jasa pegawai, sementara pegawai akan memperoleh pendapatan yang memadai untuk memenuhi kebutuhannya.
2. Transaksi psikologis, dimana pekerjaan menawarkan kontrak psikologi antara individu dan organisasi dimana individu menukarkan beberapa tipe kebutuhan yang diinginkan oleh organisasi dengan sumber kepuasan lainnya sebagai bayaran.
3. Transaksi sosial, dimana kompensasi menggambarkan sebuah transaksi sosial karena organisasi terdiri dari kumpulan orang dan pekerjaan penting dalam hubungan antara individu dan organisasi.
4. Transaksi politis, dimana kompensasi merupakan transaksi politik karena melibatkan penggunaan kekuasaan dan pengaruh.
5. Transaksi etis, dimana kompensasi menggambarkan transaksi etis yang mencakup kompensasi yang adil bagi organisasi dan pegawai.

b. Kemampuan (*Ability*)

Hasibuan (2009) menjelaskan bahwa kemampuan atau kecakapan (*ability*) mencakup total dari semua keahlian yang diperlukan untuk mencapai hasil yang dapat dipertanggungjawabkan. Sutrisno (2019) mendefinisikan kemampuan sebagai pengetahuan dalam memahami tujuan kerja, kemampuan melaksanakan kiat-kiat yang efektif dalam melaksanakan pekerjaan yang tepat dan baik, serta pemahaman akan pentingnya disiplin dalam organisasi agar semua aturan dapat berjalan dengan baik. Menurut Spencer and Spencer (1993), kompetensi atau kemampuan adalah karakteristik mendasar seseorang yang terkait dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Dengan demikian, kemampuan atau kompetensi diartikan sebagai bagian kepribadian yang melekat pada seseorang dan perilaku yang dapat diprediksi dalam berbagai situasi dan tugas pekerjaan.

c. Motivasi



Menurut Wibowo (2016), motivasi mengacu pada serangkaian proses perilaku manusia untuk mencapai tujuan, yang mencakup elemen-elemen seperti membangkitkan, mengarahkan, menjaga intensitas, terus-menerus, dan adanya tujuan. Menurut Mangkunegara (2017), motivasi adalah energi yang menggerakkan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi perusahaan dan dipengaruhi oleh sikap (attitude) karyawan terhadap situasi kerja yang mereka hadapi. Oleh karena itu, pemahaman tentang motivasi manusia sangat penting dalam menggerakkan karyawan agar sesuai dengan tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2009), motivasi memberikan daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang untuk bekerja secara efektif dan terintegrasi untuk mencapai kepuasan. Sutrisno (2019) juga menambahkan bahwa motivasi mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu dan merupakan faktor pendorong perilaku seseorang. Manfaat dari motivasi, menurut Sutrisno (2019), adalah meningkatkan mutu dan volume pekerjaan yang menjadi tanggung jawab karyawan.

d. Kepemimpinan

Menurut Barnawi dan Mohamad Arifin (2012), kepemimpinan mengacu pada kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain melalui serangkaian proses yang ditujukan untuk mencapai tujuan organisasi. Di sisi lain, pemimpin adalah individu yang melaksanakan tindakan tersebut. Kepentingan kepemimpinan dalam konteks organisasi sangatlah signifikan, mengingat pemimpin memiliki tanggung jawab untuk menggerakkan dan mengarahkan organisasi menuju tujuan yang diinginkan, walaupun tugas tersebut tidaklah mudah. Dalam perspektif Sutrisno (2019), kepemimpinan merujuk pada proses di mana seseorang menggerakkan orang lain melalui tindakan kepemimpinan, pembimbingan, dan pengaruh untuk mencapai hasil yang diinginkan. Definisi kepemimpinan menurut Siagian (2002) mencakup kemampuan seseorang dalam mempengaruhi bawahannya sehingga mereka bersedia melaksanakan kehendak pimpinan, walaupun hal tersebut mungkin tidak sesuai dengan keinginan mereka secara pribadi. Terakhir, manfaat dari kepemimpinan, menurut Sutrisno (2019), meliputi kemampuan untuk mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang terkait dengan tugas dari anggota kelompok.

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel IV.22 Uji Regresi Berganda, maka pada bagian selanjutnya akan dikemukakan mengenai pembahasan yang berfokus pada hasil

pengajuan hipotesis yang akan memberikan jawaban atas rumusan masalah dalam penelitian ini.

1. Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja guru pada SMP Ma'arif Yayasan Lembaga Pendidikan Ma'arif Nahdlatul Ulama Cabang Kabupaten Banyumas.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap kinerja guru. Karena semakin sering kompensasi diberikan maka kinerja guru SMP Ma'arif NU Lembaga Pendidikan Ma'arif Nahdlatul Ulama Kabupaten Banyumas maka kinerja guru akan semakin menurun. Diketahui dari uji regresi linier berganda pada tabel IV.22 variabel kompensasi (X1) terhadap kinerja guru (Y) adalah nilai *Standardized Coefficients* (-0,080), *t* hitung (-1.114) dan *Sig.* 0.270 > 0.05 maka disimpulkan variabel kompensasi memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil penelitian Marnesya Afifah (2011) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan guru dan pegawai SMK Nusantara. Dari tabel 4.15 dapat diketahui bahwa variabel kompensasi mempunyai angka signifikansi 0,128 lebih besar dari 0,05. Dan juga dapat kita lihat nilai *t* hitung 1.548 lebih kecil dari *t* tabel 2.076. Dapat diartikan bahwa variabel kompensasi tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Nusantara dan dikuatkan hasil penelitian dari Lukman Nurhakim (2018) terdapat pengaruh langsung negatif antara variabel kompensasi (X1) terhadap Kinerja Guru (Y) pada SMA Muhammadiyah Jakarta Selatan . Artinya bahwa pemberian kompensasi sangat memiliki peran penting sebagai bentuk balas jasa dari kinerja guru. Jika kompensasi yang diberi sesuai dengan kinerja guru tersebut maka mereka akan lebih giat dalam bekerja. Oleh karena itu bila kompensasi diberikan secara benar para guru atau pegawai akan lebih termotivasi untuk mencapai tujuannya, dengan demikian jelaslah bahwa pemberian kompensasi yang adil terhadap guru dapat memberikan motivasi untuk meningkatkan kinerja guru SMP Ma'arif NU Lembaga Pendidikan Ma'arif Nahdlatul Ulama Kabupaten Banyumas

2. Pengaruh Kemampuan guru terhadap kinerja guru pada SMP Ma'arif Yayasan Lembaga Pendidikan Ma'arif Nahdlatul Ulama Cabang Kabupaten Banyumas.

Pengaruh Kemampuan (X2) terhadap Kinerja guru (Y) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja guru SMP Ma'arif NU Lembaga Pendidikan Ma'arif

Nahdlatul Ulama Kabupaten Banyumas. Diketahui dari uji t pengaruh variabel kemampuan menunjukkan hasil yang signifikan. Variabel kemampuan menunjukkan nilai signifikansi pengaruh kemampuan (X1) terhadap kinerja guru (Y) adalah nilai *Standardized Coefficients* 0,687, thitung (8,796) dan Sig. 0.000 < 0.05. Nilai ini menunjukkan kemampuan terhadap kinerja secara signifikan adalah positif. Menurut Hasibuan (2009) Kemampuan atau kecakapan (ability) total dari semua keahlian yang diperlukan untuk mencapai hasil yang bisa dipertanggungjawabkan. Dikuatkan dengan hasil penelitian Bambang Sumantri (2017) Berdasarkan hasil penelitian kemampuan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja guru di lingkungan SMP Negeri di Balongpanggung. Kemampuan merupakan faktor penting dalam upaya untuk meningkatkan Kinerja guru. Sehingga dalam setiap sekolah, Kemampuan merupakan hal penting yang harus diperhatikan. Semakin baik kemampuannya maka akan mampu meningkatkan Kinerjanya sebaliknya apabila Kemampuannya tidak menarik maka akan mempersulit sekolah untuk meningkatkan Kinerja gurunya.

3. Pengaruh Motivasi guru terhadap kinerja guru pada SMP Ma'arif Yayasan Lembaga Pendidikan Ma'arif Nahdlatul Ulama Cabang Kabupaten Banyumas.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi mengajar berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Diketahui dari uji t signifikansi variabel motivasi (X3) terhadap kinerja guru (Y) adalah nilai *Standardized Coefficients* 0,397, thitung 4.184 dan Sig. 0.00 < 0.05. Menurut Wibowo (2016) Motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan. Dikuatkan dengan hasil penelitian dari Komarudin (2018) Berdasarkan hasil analisis data yang telah didukung oleh persyaratan uji yang cukup, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan budaya kerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap kinerja guru.

4. Pengaruh Kepemimpinan Kepala sekolah pada SMP Ma'arif Yayasan Lembaga Pendidikan Ma'arif Nahdlatul Ulama Cabang Kabupaten Banyumas.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh negatif terhadap kinerja guru. Diketahui dari uji t signifikansi variabel kepemimpinan (X4) terhadap kinerja guru (Y) adalah nilai *Standardized Coefficients* (-

0,098), thitung (-1,168) dan Sig. 0.247 > 0.05. Hasil penelitian Adi Juniawan (2017) Berdasarkan hasil uji regresi berganda menunjukkan bahwa nilai t hitung variabel gaya kepemimpinan sebesar -1.088 dan nilai signifikansi sebesar 0.279 > 0,05 H0: diterima dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

5. Pengaruh langsung variabel yang paling dominan pada SMP Ma'arif Yayasan Lembaga Pendidikan Ma'arif Nahdlatul Ulama Cabang Kabupaten Banyumas.

Hasil penelitian pada tabel IV.22 Uji Regresi Berganda menunjukkan bahwa, signifikan variabel yang paling berpengaruh positif kemampuan dan motivasi. Sedangkan variabel yang berpengaruh negatif adalah variabel kompensasi dan Kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Ma'arif Nahdlatul Ulama Lembaga Pendidikan Ma'arif Nahdlatul Ulama Kabupaten Banyumas. Diketahui dari uji f signifikansi variabel kompensasi, variabel kemampuan, variabel motivasi dan variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru (Y) adalah  $0,000 < 0,05$  dan  $f \text{ hitung } 61,169 > f_{\text{tabel } 2,52}$ .

Menurut H. Kharul Hadi (2015) Kinerja guru SMAN RSBI di Kota Mataram dinyatakan baik, karena hal ini didukung oleh kemampuan kerja dan Motivasi kerja yang tergolong mampu. Pengaruh dari Kemampuan dan motivasi terhadap kinerja Guru adalah positif dan signifikan. Hasil penelitian Windasari dan Muchammad Zulham Yahya (2019) Kompensasi dan insentif finansial yang diberikan kepada guru merupakan faktor penting dalam persaingan yang kompetitif di antara SMK swasta yang ada, bentuk lain pemberian kompensasi berupa kesempatan guru untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan diri juga sangat berpengaruh terhadap kinerja guru. Guru yang memiliki kinerja bagus, melaksanakan tugas pembelajaran di kelas dengan baik didukung dengan teknikal skills atau kompetensi yang bagus. Artinya pemberian kompensasi baik dalam bentuk finansial maupun pelatihan keduanya sangat berpengaruh terhadap kinerja guru di sekolah.

## KESIMPULAN

Kompensasi diketahui tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Menurut Prawiro Sentono (1999), gaji yang sesuai dengan perjanjian akan mempengaruhi kinerja karyawan, namun demikian, manajemen dapat menggunakan kompensasi sebagai cara untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja para karyawan. Kompensasi di sini merujuk pada imbalan yang diterima

karyawan sebagai balas jasa dari hasil kerja yang mereka lakukan. Oleh karena itu, penting bagi pihak lembaga dan kepala sekolah untuk memberikan kompensasi yang adil untuk memenuhi kebutuhan para guru dan meningkatkan kinerja mereka secara berkelanjutan.

Selain itu, kemampuan individu juga dapat disimpulkan mempengaruhi kinerja guru. Sebuah penelitian oleh Rudi Ritonga dan Sulistyani Puteri Ramadhani (2019) menemukan bahwa kemampuan individu berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SDIT Al Haraki, Kota Depok. Hasil ini didukung oleh penelitian Praptinah (2011) yang menunjukkan bahwa semakin baik kemampuan individu, semakin tinggi pula kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan individu adalah faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Ma'arif NU se-kabupaten Banyumas.

Menurut penelitian ini, motivasi memiliki dampak positif pada kinerja guru. Temuan ini sejalan dengan studi sebelumnya oleh Khairul Akhir Lubis (2008), yang menunjukkan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Motivasi dapat timbul dari dorongan diri sendiri yang tercermin dalam sikap dan tindakan saat melaksanakan tugas, sehingga menjadi energi untuk bekerja dengan performa terbaik. Memberikan motivasi pada guru memberikan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan mereka, dan dapat diartikan sebagai kondisi atau tindakan yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan kinerja terbaiknya.

Namun, penelitian ini juga menemukan bahwa kepemimpinan kepala sekolah tidak mempengaruhi kinerja guru, yang sejalan dengan penelitian Giantoro et al. (2019) di SMK Negeri Kabupaten Purbalingga. Namun, hasil ini berbeda dengan penelitian terdahulu oleh Nur'aini Muhasanah (2020), yang menemukan pengaruh positif dari persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil analisis data penelitian di SMP Ma'arif NU se Kabupaten Banyumas, dapat disimpulkan bahwa kemampuan individu memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja guru sebesar 68,7%. Artinya, semakin baik kemampuan individu, semakin tinggi pula kinerja guru

## DAFTAR PUSTAKA

- Aprijon. 2014. Pengaruh Kompensasi Terhadap Guru SLTA di Kecamatan Bangkinang. *Jurnal Kewirausahaan*, Vol 13 No.1
- Barnawi., dan Arifin, Mohamad. 2012. *Instrumen Pembinaan, Peningkatan, dan Buku kinerja Guru Profesional*. Jogjakarta. Ar-Ruzz Media.
- Fahmi, I. 2018. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung. Alfabeta.

- Muakhir, Muhamad Agus., Nugroho, Adityo., & Prasetyo, Agung. (2023). Pengaruh Kompensasi, Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMP Maarif NU di Kabupaten Banyumas. *Economics, Social, and Humanities Journal (ESOCHUM)*, 2(2), 145-159.
- Giantoro, H. M., Haryadi, H.; & Purnomo, R. 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). <https://doi.org/10.32424/jeba.v21i2.1290>
- Hadi, H. Kharul. 2015. Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Guru Pada SMAN RSBI Kota Mataram. *Jurnal Valid*, Vol 12 No. 1
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Sri Hariati., dan Munasib, Adi. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Magister Manajemen* Vol. 3 No.2 <https://uharsputra.wordpress.com/arsip/pkb-guru/pengembangan-kinerja-guru/> di akses pada 17 Januari 2022
- <https://www.pcmaarifnubanyumas.org/visi-dan-misi/>. Di buat 15 Maret 2018, Di akses tanggal 14 Oktober 2022
- Lubis., dan Akhir, Khairul. 2008. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan.
- Mangkunegara, A. P. 2017. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung. PT. Refika Aditama.
- Marthis, Robert L. dan Jackson, John H. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta
- Muhassanah, Nur'aini. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Banyumas. *Jurnal Utile* Vol VI No I Hal 66-77
- Mulyasa. 2013. *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya
- Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta
- Pitri, Alisyah. 2017. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri Batusangkar. *Jurnal Vol. 2 No 1*
- Praptinah. 2011. Pengaruh Kemampuan Individu terhadap Kinerja Guru SMP Se Kecamatan Sentolo Kabupaten Kulom Progo. *Jurnal Ilmiah Guru "COPE"*, No 01/Tahun XV
- Redaksi, *Visi Misi Lembaga Pendidikan Ma'arif NU Kabupaten Banyumas*, Salemba Empat.
- Siagian, S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Spencer and Spencer, *Definisi, Karakteristik Dan Kategori Kompetensi*, dalam <http://kompetensi.info/kompetensi-kerja/konsep-kompetensi.html>, di akses pada 11 Februari 2022
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan RND*. Bandung. Penerbit Alfabet
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung, Penerbit Alfabet
- Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan – Terapan dan Aplikasi dengan SPSS*, Yogyakarta, CV.
- Suliyanto. 2018. *Metode Penelitian Bisnis untuk Skripsi Tesis dan Disertasi*, Yogyakarta, CV.
- Sumantri, Bambang. 2017. Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Balongpanggang. *e-jurnal mitra pendidikan*, Vol. 1 No. 7
- Supardi. 2014. *Kinerja Guru*, Jakarta, Rajawali Pers
- Susanto, Hary. 2012. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, Vol 2 No 2
- Sutrisno. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Prenadamedia Group
- Uhar, Suhasaputra. (2022). *Pengembangan Kinerja Guru* dalam UU No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.

- Windasari, dan Yahya, Muchammad Zulham. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja dengan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru SMK Swasta Se-Kecamatan bangil. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, Vol 6 No 2
- Yuniarsih, Tjutju., & Suwatno. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Isu*
- Zuhriyah, Siti. 2015. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Guru SMK Negeri Kelompok Pariwisata DI daerah Istimewa Yogyakarta. *Journal Literasi* Vol VI No. 2