



Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru dengan Mediasi Motivasi Kerja

The Influence of Principal Leaderships and Compensation on Teacher Performance by Mediating Work Motivation

Novtri Mariatie¹; Siti Hasanah²; Syarifuddin³; Erlin Fanggalda⁴; Raden Roro Wulan Ayu Wardani⁵

Info:

Received:
27 May 2021
Review:
18 Jun 2021
Accepted:
26 Jun 2021
Online:
05 Jun 2021

Abstrak

Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kompensasi melalui motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja guru. Objek penelitian adalah guru di Kabupaten Bekasi. Sampel penelitian sebanyak 100 guru sebagai responden yang mengisi kuesioner. Analisis menggunakan model perbandingan struktural (SEM) dengan program perangkat lunak Smart PLS. Hasilnya menunjukkan bahwa terdapat motivasi kerja memediasi pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, kompensasi tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja, dan motivasi tidak memediasi kompensasi terhadap kinerja guru.

Kata Kunci: Kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi, motivasi kerja, kinerja guru

Abstract

This study aims to determine the effect of principal's leadership and compensation through work motivation in improving teacher performance. The object of research is teacher in Bekasi Regency. The research sample was 100 teachers as respondents who filled out the questionnaire. The analysis uses a structural comparison model (SEM) with the Smart PLS software program. The results show that there is an influence of principal's leadership, and work motivation mediates principal's leadership on teacher performance, but compensation has no effect on work motivation, and motivation does not mediate compensation on teacher performance.

Keywords: Principal leadership, compensation, work motivation, teacher performance

JEL Codes:

How to cite:

Mariatie, N.; Hasanah, S.; Syarifuddin, S.; Fanggalda, E; Wardani, R.R.W.A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru dengan mediasi Motivasi Kerja. *Master: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(02), doi: <https://doi.org/10.37366/master.v1i2.182>

Pendahuluan

Pendidikan adalah salah satu upaya memperluas ilmu yang berkaitan dalam membentuk perilaku, nilai dan sikap. Guru merupakan elemen penting dalam pendidikan

¹ “Prodi Magister Manajemen Universitas Pelita Bangsa”; novtri.m@gmail.com

² “Prodi Magister Manajemen Universitas Pelita Bangsa”; sitihasanahh1102@gmail.com

³ “Prodi Magister Manajemen Universitas Pelita Bangsa”; erlinfan2901@gmail.com

⁴ “Prodi Magister Manajemen Universitas Pelita Bangsa”; syarifuddin.nijan@gmail.com

⁵ “Prodi Magister Manajemen Universitas Pelita Bangsa”; wulanaywardani152@gmail.com

dan sebagai penentu tinggi rendahnya kualitas pendidikan. Undang-undang No. 14 Tahun 2005 menyatakan guru sebagai pendidik profesional yang mengemban tugas pendidikan, pengajaran, pembimbingan, pengarahan, pelatihan, penilaian, dan pengevaluasian peserta didik disetiap jenjang pendidikan formal dari anak usia dini, dasar, dan menengah. Keberhasilan pendidikan ditentukan salah satunya oleh kinerja guru di sekolah (Giantoro et al., 2019). Kinerja guru memiliki peranan sangat penting dalam mencapai tujuan sekolah dan peningkatan mutu pendidikan (Ali et al., 2016). Kinerja guru pun sebagai penentu dalam keberhasilan pendidikan (Sulasminten, n.d., 2016). Oleh karena itu, harus ada hasil yang diperlihatkan dari kinerja guru agar dapat bekerja dengan optimal sehingga tujuan pendidikan yang berkualitas tinggi dapat tercapai (Sulfemi, 2020).

Pendidikan di Indonesia pada tahun 2016 berada pada urutan kesepuluh, bahkan untuk kualitas guru berada pada urutan terakhir dari empat belas negara berkembang, data tersebut berdasarkan hasil monitoring dari Global Education Monitoring (GEM) Report 2016 oleh UNESCO (Maura, 2018). Pada tahun 1999 hingga 2000, terjadi kenaikan yang signifikan sebesar 382 persen atau tiga juta lebih dari total guru, sedangkan jumlah peserta didik hanya mengalami kenaikan sebesar tujuh belas persen saja sehingga hal ini berbanding terbalik dengan kenaikan total guru. Dengan jumlah kenaikan total guru tersebut, masih terdapat duapuluh lima persen guru belum memenuhi kualifikasi akademik dan lima puluh dua persen guru yang belum bersertifikat profesi.

Berdasarkan kenyataan yang ditemukan, banyak guru yang kinerjanya belum maksimal dan optimal (Sulfemi, 2020), padahal kinerja seorang guru merupakan kemampuan yang dimiliki dalam melakukan kegiatan belajar mengajar dalam mencapai tujuan pembelajaran sesuai dengan yang diharapkan (Giantoro et al., 2019). Dengan demikian, penelitian mengenai kinerja guru perlu dilakukan karena kualitas kinerja guru merupakan penentu kualitas pendidikan. Kinerja seorang guru yang semakin baik diharapkan dapat meningkatkan kualitas pendidikan dan dapat mengimplementasikannya dengan semakin baik pula (Sulfemi, 2020).

Terdapat beberapa hal yang mendorong kinerja guru, antara lain kepemimpinan kepala sekolah (Imansyah et al., 2020; Ali et al., 2016; Giantoro et al., 2019; Sulfemi, 2020; Zubaidah, 2016), dan kompensasi (Harahap & Khair, 2019; Maharani et al., 2020; Marsita & Imaniyati, 2017; Pigai et al., n.d.; Sari, 2019), serta motivasi kerja (Andriani et al., 2018; Kartini & Kristiawan, 2019; Septi Andriani, Nila Kesumawati, 2018; Sulasminten, n.d.; Yusuf, 2017).

Hasil penelitian dari beberapa referensi jurnal tersebut diatas ditemukan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memegang peranan pada kinerja guru, akan tetapi berbanding terbalik dengan hasil penelitian terdahulu (Giantoro et al., 2019) dimana kepemimpinan kepala sekolah tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Dalam hal ini menunjukkan bahwa ada sesuatu yang dapat menjembatani antara pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Penelitian ini melakukan pengembangan lebih lanjut dengan memasukkan variabel lain yaitu variabel motivasi kerja sebagai variabel penghubung kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru.

Motivasi dapat berkembang melalui diri individu itu sendiri (internal) dan lingkungan sekitar (eksternal). Adapun faktor-faktor internal yaitu tingkat pendidikan, pembawaan individu, keinginan atau harapan masa depan, dan pengalaman masa lampau. Faktor eksternal meliputi kompensasi, lingkungan kerja, kepemimpinan dan pemimpin, dorongan atau bimbingan atasan serta tuntutan perkembangan organisasi atau tugas (Harahap &

Khair, 2019). Dengan adanya perubahan energi yang disertai *feeling* dan afeksi seseorang merupakan awal terjadinya motivasi dan ini berhubungan dengan masalah kejiwaan, afeksi dan emosi sebagai bentuk tingkah laku manusia disertai adanya tujuan (Kartini & Kristiawan, 2019). Motivasi kerja seorang guru merupakan keinginan kerja dalam mencapai tujuan atau prestasi dimana dapat mempengaruhi, mengarahkan, membangkitkan dan memelihara perilaku guru tersebut (Zubaidah, 2016). Oleh karena itu, dalam meningkatkan kinerjanya maka seorang guru memerlukan motivasi kerja didalam dirinya yang akan memberikan semangat sehingga menghasilkan kinerja yang berkualitas dan berkuantitas.

Adapun variabel lain yang digunakan pada penelitian ini yaitu kompensasi. Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh lembaga kepada guru berupa finansial ataupun non finansial pada periode tertentu (Sari, 2019). Besar kecilnya kompensasi yang diterima oleh seorang guru merupakan ukuran nilai dari kinerjanya, juga memiliki pengaruh yang cukup besar bagi guru maupun lembaga. Kompensasi atau upah bermanfaat untuk kesejahteraan guru agar dapat bertahan hidup sehingga guru bekerja lebih rajin (Pigai et al., 2019). Oleh karena itu, kompensasi dapat memotivasi seorang guru untuk dapat memiliki kinerja yang lebih baik (Marsita & Imaniyati, 2017).

Penelitian berupaya mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kompensasi terhadap kinerja guru dengan mediasi motivasi kerja di wilayah Kabupaten Bekasi, sehingga pemangku kepentingan bisa mengetahui dan dapat menerapkan hasil kajian dari penelitian ini untuk dilakukannya suatu tindakan nyata dalam menyelesaikan permasalahan pendidikan yang ada khususnya di wilayah Kabupaten Bekasi.

Metodologi Penelitian

Pengembangan Model

Kinerja Guru

Kinerja (*performance*) berasal dari kata “kerja” yang artinya prestasi atau pelaksanaan hasil kerja. Kinerja dapat dipandang dari kualitas dan kuantitas hasil kerja (*output*) seseorang atau kelompok dalam kegiatan tertentu sebagai implementasi kemampuan dari proses belajar atau kemampuan yang alami (Ali et al., 2016). Oleh karena itu, kinerja guru merupakan suatu prestasi atas hasil pekerjaan guru dalam pelaksanaan tugas dan kewajiban untuk memajukan bangsa melalui pendidikan (Sulfemi, 2020).

Kinerja guru memiliki peranan yang sangat penting karena seorang guru bertanggung jawab untuk meningkatkan prestasi belajar peserta didiknya (Sidabutar et al., 2018). Hasil kinerja guru dapat terlihat dari kompetensi yang dimilikinya juga oleh sikap dan perilaku yang terbentuk dalam menghadapi berbagai macam situasi dan kondisi lingkungan sekolah (Giantoro et al., 2019). Seluruh usaha guru melalui kinerjanya bertujuan untuk mengantarkan proses pembelajaran mencapai tujuan pendidikan. Mutu pendidikan yang rendah merupakan salah satu dampak dari kinerja guru yang buruk (Sulasminten, n.d., 2016). Guru sebagai pendidik harus memiliki kinerja tinggi, tetapi pada kenyataannya masih banyak kinerja guru yang masih rendah sehingga menjadi salah satu permasalahan pendidikan di Indonesia. Pencapaian kinerja guru menjadi salah satu indikator keterlaksanaan pembelajaran dan pencapaian tujuan sekolah. Kinerja guru dapat terlihat dari kompetensi yang dikuasai berupa pedagogik, sosial, profesional, dan kepribadian (Farhah et al., 2020; Giantoro et al., 2019). Indikator kinerja guru yaitu 1) Kualitas bekerja;

2) Ketepatan bekerja; 3) Inisiatif bekerja; 4) Cara dalam kerja; 5) Cara komunikasi (Ali et al., 2016).

Motivasi kerja dan Kinerja guru

Motivasi (*motivation*) kerja merupakan suatu dorongan dan semangat seseorang atau individu dalam melakukan pekerjaannya dengan baik (Kristiawan, 2019), dapat diartikan pula sebagai dorongan mental tinggi yang dimiliki dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan (Andrian, 2018). Oleh karena itu, motivasi kerja merupakan dorongan atau keinginan diri untuk melakukan pekerjaan yang menjadi kewajibannya dalam rangka mencapai suatu tujuan tertentu. Tercapainya tujuan pembelajaran memerlukan motivasi yang tinggi dari guru dalam melakukan kegiatan belajar mengajar di ruang kelas (Yusuf, 2017).

Motivasi dalam melakukan segala sesuatu menjadi lebih baik daripada yang lain membuat hasil kerja sesuai yang diharapkan dapat mudah tercapai (Tannady, 2019). Seorang guru perlu meningkatkan motivasinya sehingga ia dapat menghasilkan kinerja yang baik, dengan motivasi yang tinggi dan positif maka seorang guru akan bekerja dengan sungguh-sungguh dan akan menunjukkan minat, memiliki perhatian, dan mau turut serta dalam melaksanakan tugas atau kegiatan (Yusuf, 2017). Motivasi kerja tersebut dapat dipengaruhi oleh beberapa indikator seperti: 1) Kebutuhan untuk berprestasi, yaitu kebutuhan untuk mengembangkan diri dalam hal berprestasi dan mendapatkan pengakuan dari hasil kerjanya; 2) Kebutuhan berafiliasi, yaitu kebutuhan untuk meningkatkan semangat dalam hal bekerjasama, taat peraturan, disiplin, bersosialisasi baik di lingkungan kerja serta menghormati pimpinan (Zubaidah, 2016).

Terdapatnya motivasi kerja didalam diri seorang guru maka dapat berpengaruh terhadap tinggi atau rendahnya kinerja yang dimilikinya. Motivasi kerja yang tinggi mendorong dicapainya kinerja optimal (Fitria, 2020).

H1. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja

Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Kinerja Guru

Kepemimpinan (*leadership*) merupakan proses mempengaruhi perilaku orang lain untuk berperilaku sesuai dengan yang diinginkan (Hardono, 2017). Untuk mencapai tujuan perusahaan, seorang pemimpin harus mempunyai kemampuan dalam memberikan pengarahan, pengaruh dan pengawasan kepada para bawahannya sehingga mereka dapat bertindak, berperilaku dan berkarya serta memberikan pekerjaan yang terbaik (Harahap & Khair, 2019). Pemimpin harus mempunyai pengaruh dan menggunakan berbagai macam cara untuk mempengaruhi para bawahannya. Indikator kepemimpinan kepala sekolah adalah sebagai berikut: 1) Kemampuan Mengambil Keputusan; 2) Memotivasi; 3) Komunikasi; 4) Pengendalian Diri; 5) Tanggung Jawab (Harahap & Khair, 2019).

Kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran yang penting dalam menggerakkan komponen yang ada di lingkungan sekolah sehingga proses pembelajaran dapat berjalan dengan baik. Sebagai pemimpin maka kepala sekolah memiliki wewenang dan kebijakan untuk meningkatkan kualitas pendidikan (Giantoro et al., 2019), mengatur dan mengelola semua sumber daya termasuk dana yang tersedia di lingkungan sekolah (Hardono, 2017). Oleh karena itu, pemimpin memiliki peran dalam memberikan motivasi sehingga dapat menggerakkan seseorang untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diinginkannya.

Terdapat temuan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi (Harahap & Khair, 2019). Seorang pemimpin yang dapat motivasi dan mendorong bawahan akan membuat bawahan memiliki kinerja yang tinggi.

H2. Kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi

H3. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi

Kompensasi, motivasi dan kinerja

Kompensasi (*compensation*) tidak dipisahkan dari guru atau karyawan dengan organisasi. Seorang guru akan memperoleh kompensasi jika ia telah melaksanakan kewajiban dan tanggung jawabnya sebagai guru yaitu melaksanakan kegiatan belajar mengajar, sedangkan sebuah organisasi memiliki kewajiban dan bertanggung jawab untuk memberikan kompensasi kepada guru atas pekerjaan yang telah dilakukannya (Marsita & Imaniyati, 2017).

Kompensasi terdiri dari dua komponen, yang pertama adalah kompensasi secara langsung, yaitu berupa finansial dalam bentuk uang seperti gaji pokok, tunjangan shift, lembur, insentif dan lainnya. Komponen yang kedua adalah kompensasi secara tidak langsung, yaitu seperti dana pensiun, simpanan hari tua, asuransi kesehatan dan rumah sakit, dan lainnya (Sari, 2019). Kompensasi dapat berupa Upah dan gaji; Insentif; Tunjangan; dan Fasilitas (Harahap & Khair, 2019).

Besar atau kecilnya kompensasi yang diterima merupakan ukuran nilai dari pekerjaannya dan juga kepuasan atas kinerjanya. Dengan memberikan kompensasi yang tepat dan sesuai maka akan memotivasi guru untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan, namun bila kompensasi tersebut diberikan dengan kurang tepat dan tidak sesuai maka guru tidak termotivasi sehingga kinerja guru akan menurun (Pigai et al., 2019). Kompensasi dapat memotivasi guru untuk memiliki kinerja yang lebih baik (Marsita & Imaniyati, 2017).

H4. Kompensasi berpengaruh terhadap motivasi

H5. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi

Pengumpulan Data

Data penelitian diperoleh melalui penyebaran angket tertutup dengan menggunakan *google form* dengan menggunakan skala bipolar dengan interval satu sampai sepuluh. Pilihan jawaban berupa angka dimana nilai satu untuk sangat tidak setuju dan nilai sepuluh untuk sangat setuju.

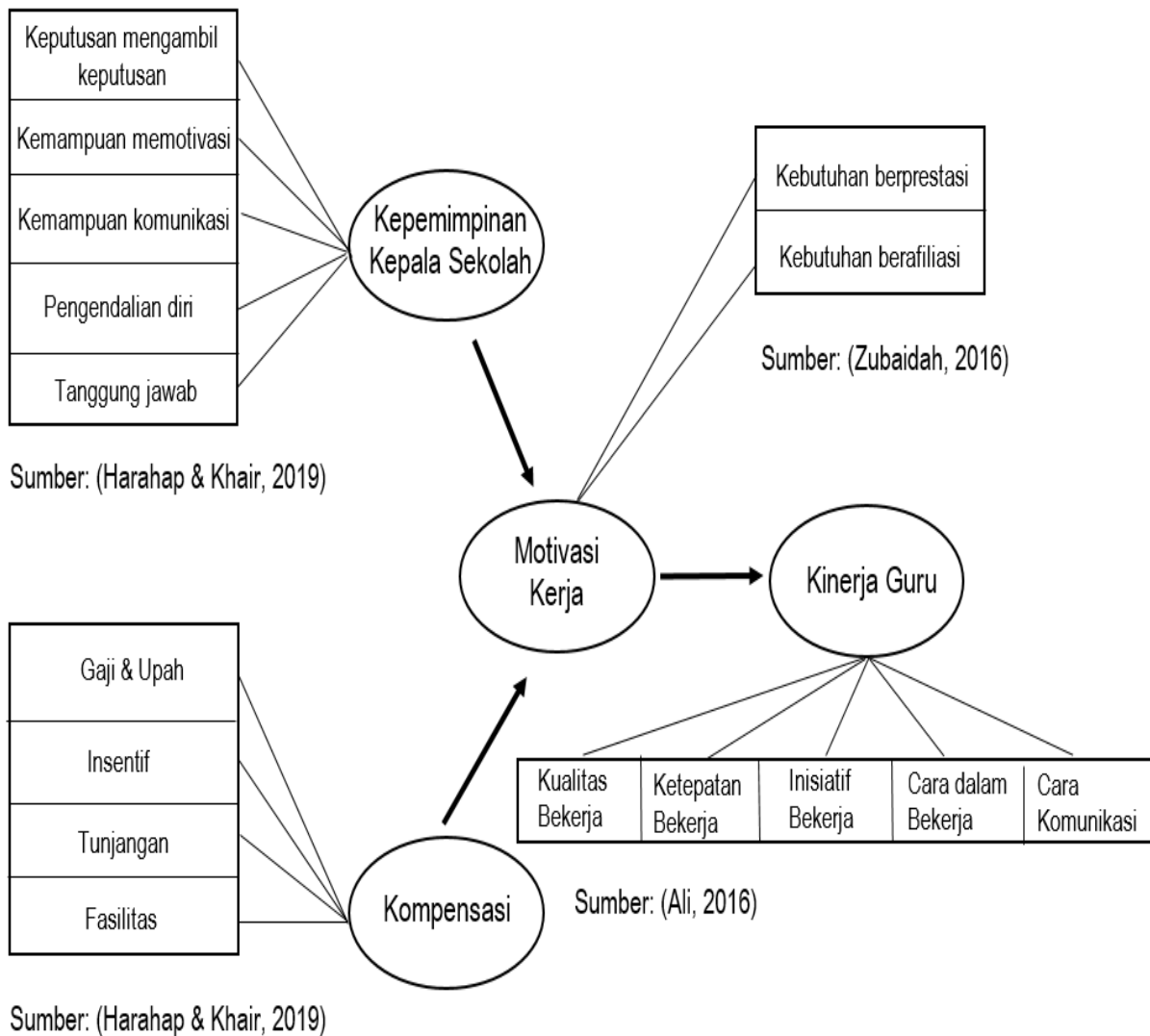
Populasi yang dijadikan penelitian yaitu guru yang ada di kabupaten Bekasi baik guru tingkat dasar, guru tingkat menengah dan guru tingkat atas. Sampel sebagai subyek yang diteliti adalah guru yang bertugas di kabupaten Bekasi dengan jumlah responden guru sebanyak 100 sampel responden berasal dari sekolah negeri dan swasta yang ada di Kabupaten Bekasi dari tingkat PAUD/TK, SD, SMP, dan SMA/SMK.

Metode Analisis data

Metode yang digunakan ialah pendekatan kuantitatif, dengan tujuan menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kompensasi terhadap kinerja guru dengan mediasi motivasi kerja. Pengolahan data menggunakan software Smart PLS untuk menguji hubungan antar variabel. Pengukuran outer model digunakan untuk menguji validitas

secara konvergen dan diskriminan. Nilai yang digunakan untuk menguji validitas konvergen yaitu menggunakan nilai *loading factor*.

Dalam uji instrumen menggunakan *Loading factor*, dimana jika *Loading factor* $\geq 0,7$ untuk dikatakan valid. Sedangkan dikatakan reliable, jika *Cronbach Alpha* $> 0,7$ dan *Composite Reliability* $\geq 0,7$ serta *Rho* $\geq 0,7$. Untuk uji model dikatakan layak jika *SRMR* $\leq 0,1$ dan *F square* $\geq 0,02$ serta *R square* $\geq 0,2$. Sedangkan untuk menguji hipotesis dilihat dari koefisien dan *p Value* dimana hipotesis diterima jika *p Value* $\leq 0,05$.



Gambar 1. Model penelitian

Hasil

Responden

Berdasarkan hasil kuesioner yang disebar, terdapat informasi tentang data responden. Responden penelitian terdiri dari 100 orang dimana sebagian besar adalah perempuan, pendidikan S1, usia diantara 25 – 40 tahun, lama mengajar lebih dari 10 tahun. Data selengkapnya terdapat pada tabel 1.

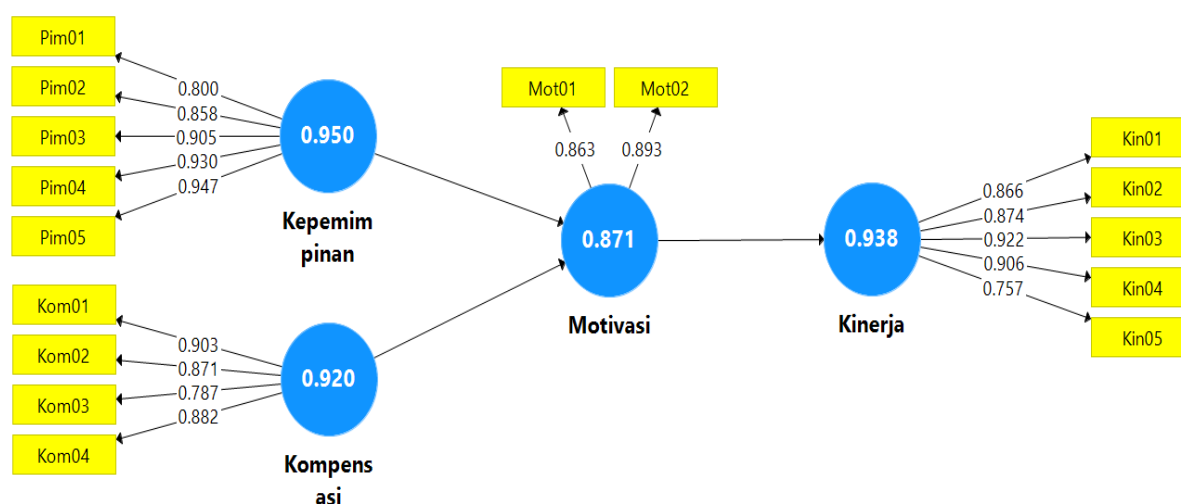
Tabel 1. Demografi Responden

Ukuran	Kategori	Jumlah	Presentasi
Jenis Kelamin	Laki-laki	22	0,22
	Perempuan	78	0,78
Pendidikan	S2	4	0,04
	S1	88	0,88
	SMA	8	0,08
Usia (Tahun)	< 25	30	0,3
	25 – 40	53	0,53
	> 40	17	0,17
Lama Mengajar (Tahun)	1 – 5	51	0,51
	6 – 10	19	0,19
	> 10	30	0,3

Sumber: Data hasil kuesioner yang diolah, 2021

Pengukuran Outer Model

Gambar 2 memperlihatkan hasil validitas konvergen pada penelitian ini didapat nilai *loading* faktor yang menunjukkan semua indikator pada masing-masing variabel diperoleh nilai diatas 0,7 (valid) dan pengukuran nilai *Composite Reliability (CR)* diperoleh nilai diatas 0,7 (valid). Hasil uji validitas diskriminan dilakukan dengan memakai kriteria *Fornell-Larcker* yaitu membandingkan akar kuadrat AVE setiap konstruk dengan korelasi antar variabel laten. Hasil uji validitas diskriminan dengan memeriksa nilai *Fornell-Larcker* masing-masing variabel ditunjukkan pada tabel 2.



Gambar 2. Nilai *Outer Loading* dan nilai *Composite Reliability (CR)*

Pengukuran Goodness of Fit

Standardized Root mean Square Residual (SRMR) sebesar 0.083 (tabel 3) kurang dari 0.08, agar yang meunjukkan adanya kecocokan pada hubungan yang diamati. *R-square* variabel

motivasi sebesar 0.495, artinya variabel dijelaskan sebesar 49.5% dan *R-square* untuk variabel kinerja guru sebesar 0.401 sebagaimana terdapat pada tabel 3, artinya variabel kinerja guru sebesar 40.1%, dijelaskan oleh variabel yang diteliti. Kedua kriteria tersebut menunjukkan bahwa model hasil penelitian memiliki memenuhi *Goodness of Fit*.

Tabel 2. Hasil Validitas Reliabilitas

Variabel/Indikator		Outer Loading	Fornel-Larcker	Composite Reliability
Kepemimpinan Kepala Sekolah			0.942	0.950
Pim01	Pengambilan keputusan	0.800		
Pim02	Memberikan motivasi	0.858		
Pim03	Melakukan komunikasi	0.905		
Pim04	Mengendalikan diri	0.930		
Pim05	Bertanggung jawab	0.947		
Kompensasi			0.904	0.920
Kom01	Gaji & upah	0.903		
Kom02	Insentif	0.871		
Kom03	Tunjangan	0.787		
Kom04	Fasilitas	0.882		
Motivasi			0.710	0.871
Mot01	Kebutuhan berprestasi	0.863		
Mot02	Kebutuhan berafiliasi	0.893		
Kinerja Guru			0.925	0.938
Kin01	Kulitas bekerja	0.866		
Kin02	Ketepatan bekerja	0.874		
Kin03	Inisiatif bekerja	0.922		
Kin04	Cara dalam bekerja	0.906		
Kin05	Cara komunikasi	0.757		

Sumber: Hasil Pengolahan, 2021

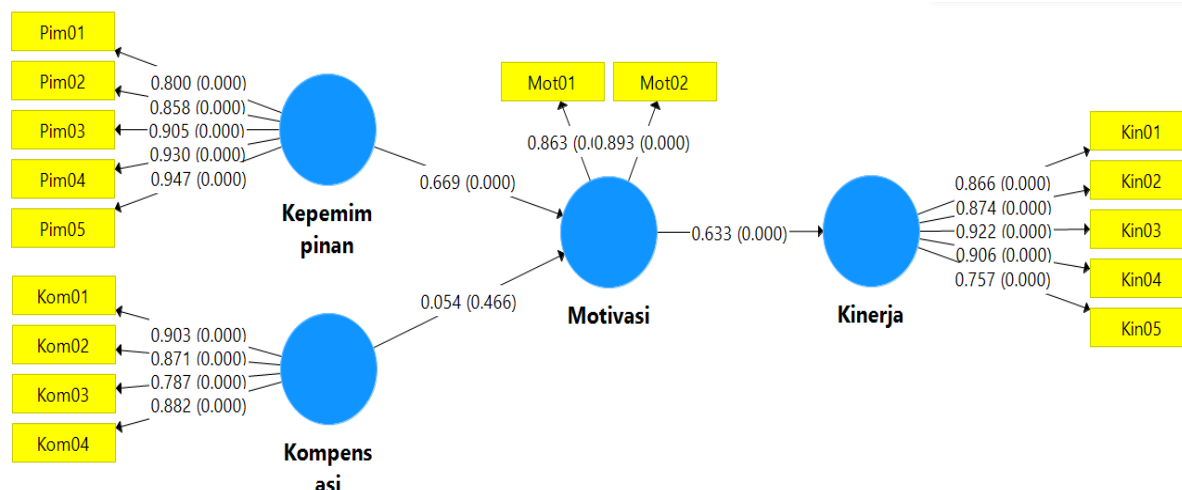
Tabel 3. *Goodness of Fit Test*

Model	Kriteria	Nilai	Keterangan
SRMR	Saturated ≤ 0.1	0.083	Fit
R-Square	Motivasi ≥ 0.2	0.495	Fit
	Kinerja Guru ≥ 0.2	0.401	Fit

Sumber: Hasil Pengolahan, 2021

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat besarnya nilai koefisien jalur (*path coefficient*). Pengujian hipotesis penelitian didasarkan pada Gambar 3 dan tabel 4.



Gambar 3. Nilai hasil *Path Coefficient*

Tabel 4 menerangkan tentang alur pengaruh antar yang ada pada penelitian. Untuk pengaruh antar variabel secara langsung yaitu motivasi terhadap kinerja dan kepemimpinan terhadap motivasi masing-masing signifikan sedangkan kompensasi terhadap motivasi tidak signifikan. Kepemimpinan terhadap kinerja guru melalui motivasi signifikan sedangkan kompensasi terhadap kinerja guru melalui motivasi tidak signifikan.

Tabel 4. *Path Coefficient*

Path	Original Sampling	P Value	Kesimpulan
Motivasi → Kinerja guru	0.633	0.000	Signifikan
Kepemimpinan → Motivasi	0.669	0.000	Signifikan
Kepemimpinan → Motivasi → Kinerja guru	0.424	0.000	Signifikan
Kompensasi → Motivasi	0.054	0.466	Tidak Signifikan
Kompensasi → Motivasi → Kinerja guru	0.034	0.493	Tidak Signifikan

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2021

Pembahasan

Pengaruh motivasi terhadap kinerja guru

Motivasi mempengaruhi kinerja guru bernilai positif 0,633. Hal itu menunjukkan pengaruh positif, dengan adanya motivasi maka akan dapat meningkatkan kinerja guru.

Hasil ini sejalan dengan temuan sebelumnya (Andriani et al., 2018; Kartini & Kristiawan, 2019; Septi Andriani, Nila Kesumawati, 2018; Sulasminten, n.d.; Yusuf, 2017), dimana motivasi dapat meningkatkan kinerja. Kebutuhan berprestasi dan kebutuhan berafiliasi dalam penelitian ini mendorong peningkatan kinerja guru.

Kinerja guru dapat lebih ditingkatkan lagi yaitu dengan cara memberikan berbagai macam motivasi baik secara pribadi maupun profesi sehingga dapat menunjang kinerja guru kearah yang lebih baik dan bertanggung akan pekerjaannya.

Pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi dan kinerja guru

Kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi dengan arah positif sebesar 0,669. Kepemimpinan terhadap kinerja guru melalui motivasi bernilai 0,424. Temuan ini mengkonfirmasi bahwa motivasi sebagai mediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru. Perhatian dari kepala sekolah dapat mendorong semangat guru dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

Terdapat hasil penelitian sebelumnya (Giantoro et al., 2019) yang tidak sejalan dengan penelitian ini, dimana ditemukan bahwa kepemimpinan kepala sekolah tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Namun demikian hasil penelitian yang dilakukan saat ini sejalan dengan penelitian lainnya yang dilakukan sebelumnya (Imansyah et al., 2020; Sidabutar et al., 2018; Ali et al., 2016; Hardono, 2017; Juniarti et al., 2020; Soetopo et al., 2019; Sulfemi, 2020; Zubaidah, 2016), bahwa kepemimpinan yang disertai dengan motivasi yang positif maka akan berdampak pada kinerja yang baik. Dalam hal ini kemampuan mengambil keputusan, memotivasi, komunikasi, pengendalian diri dan tanggung jawab memiliki hubungan terhadap motivasi kerja guru dalam meningkatkan kinerjanya.

Kepemimpinan kepala sekolah secara tidak langsung dapat meningkatkan kinerja guru. Kepemimpinan yang dilakukan hendaknya disesuaikan secara proporsional dengan kebutuhan dan kondisi yang ada.

Pengaruh kompensasi terhadap motivasi dan kinerja guru

Kompensasi tidak berpengaruh terhadap motivasi bernilai 0,054. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru melalui motivasi bernilai 0,034. Hasil yang tidak signifikan menunjukkan bahwa kompensasi tidak berperan terhadap motivasi demikian pula halnya dengan motivasi yang tidak berperan sebagai mediasi antara kompensasi terhadap kinerja guru.

Tidak adanya pengaruh kompensasi terhadap motivasi dan tidak adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru melalui motivasi pada penelitian ini tidak sejalan dengan temuan sebelumnya (Harahap & Khair, 2019; Lubis, 2018; Maharani et al., 2020; Marsita & Imaniyati, 2017; Pigai et al., n.d.; Sari, 2019), dimana hasil penelitian terdahulu tersebut ditemukan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap motivasi demikian pula kompensasi berpengaruh terhadap kinerja guru melalui motivasi. Semakin baik kompensasi dirasakan guru yang seharusnya akan memberikan motivasi yang tinggi pula untuk meningkatkan kinerjanya ternyata pada penelitian ini tidak terjadi. Hal ini dimungkinkan oleh berbagai alasan yang salah satunya berkaitan dengan karakteristik responden.

Mayoritas responden yang berusia 25–40 tahun dan lama mengajar 1–5 tahun, dapat menjadikan faktor penyebab tidak adanya pengaruh pada variabel kompensasi. Hal ini dikarenakan responden merupakan guru yang masih relatif muda dan baru bekerja tidak terlalu memikirkan kompensasi yang diterima.

Kesimpulan

Kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi dan motivasi memediasi kepemimpinan terhadap kinerja guru. Semakin baik kepala sekolah berlaku sebagai pemimpin maka semakin tinggi pula motivasi kerja seorang guru sehingga dapat meningkatkan kinerja guru tersebut. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap motivasi dan motivasi tidak memediasi kompensasi terhadap kinerja guru sehingga kompensasi bukanlah

faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja seorang guru dalam meningkatkan kinerjanya.

Diperlukan adanya kerjasama antara beberapa pihak, yakni mulai dari guru, kepala sekolah maupun dinas Pendidikan setempat untuk meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah dapat berperan aktif sebagai pemimpin di sekolah untuk memberikan berbagai macam motivasi kerja yang meningkatkan kinerja guru.

Daftar Pustaka

dfsafasfsdfsdf

- Ali, H. M., Ramdani, A., & ZM, H. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah Dan Iklim Kerja Organisasi Terhadap Kinerja Guru Smp Negeri Di Kota Mataram. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 1(1), 163–172. <https://doi.org/10.29303/jipp.v1i2.12>
- Andriani, S., Kesumawati, N., & Kristiawan, M. (2018). The influence of the transformational leadership and work motivation on teachers performance. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 7(7), 19–29.
- Aprida, Y., & Fitria, H. (2020). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Researcb*, 1(2), 160–164.
- Cahyaningrum, R. (2020). Kontribusi Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, Motivasi Guru, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Media Manajemen Pendidikan*, 3(1), 100. <https://doi.org/10.30738/mmp.v3i1.4633>
- Departemen Pendidikan Nasional, 2005. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, Tentang Guru dan Dosen, Jakarta: Depdiknas.
- Farhah, A., Ahiri, J., & Ilham, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Online Program Studi Pendidikan Ekonomi*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.36709/jopspe.v5i1.13326>
- Gabriella, P., & Tannady, H. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMAN 8 Bekasi. *Jurnal Seminar Nasional Sains & Teknologi Informasi (SENSASI)*, 2(8), 121–124.
- 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>
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3404>
- Hardono. (2017). Kepemimpinan Kepala Sekolah, Supervisi Akademik, dan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Educational Management Journal*, 6(1), 26–33. <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eduman>
- Imansyah, M., Arafat, Y., & Wardiah, D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Partisipasi Komite Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 5(2), 135. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v5i2.3756>
- Juniarti, E., Ahyani, N., & Ardiansyah, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(3), 193–199. <https://doi.org/10.37985/joe.v1i3.21>

- Kartini, D., & Kristiawan, M. (2019). Pengaruh Tunjangan Profesi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6(1), 25–33. <https://doi.org/10.24246/j.jk.2019.v6.i1.p25-33>
- Kerja, M., & Kinerja, D. A. N. (2017). Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi Kerja, Dan Kinerja Guru Sd Negeri. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 24(1), 60–69. <https://doi.org/10.17509/jap.v24i1.6511>
- Lubis, L. E. (2018). Efek Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Guru Pada Sekolah Widya Batam. *Jurnal Dimensi*, 7(3), 582–592. <https://doi.org/10.33373/dms.v7i3.1715>
- Maharani, M., Zakaria, Z., & Rasmi, M. R. (2020). Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Peningkatan Kinerja Guru Honorer. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 10(2), 165–173. <https://doi.org/10.35673/ajmpi.v10i2.996>
- Marsita, M., & Imaniyati, N. (2017). Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 2(1), 276. <https://doi.org/10.17509/jpm.v2i1.14608>
- Maura, Aisyah. (2018). Fakta Kualitas Guru di Indonesia yang Perlu Anda Ketahui. <https://www.ruangguru.com/blog/fakta-kualitas-guru-di-indonesia-yang-perlu-anda-ketahui>
- Pigai, F. F., Indonesia, U. P., Performance, T., & Performance, T. T. (n.d.). *Jurnal Tata Kelola Pendidikan PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA MENGAJAR*.
- Sari, T. N. (2019). Bagaimana Kompensasi Mempengaruhi Motivasi Dan Kinerja Guru. 1(1), 48–57.
- Septi Andriani, Nila Kesumawati, M. K. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 7(7), 19–29.
- Sidabutar, R. U. O., Lie, D., Efendi, E., & Inrawan, A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pada Smp Negeri 1 Panei. *SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 5(2), 38–46. <https://doi.org/10.37403/sultanist.v5i2.93>
- Soetopo, I., Kusmaningtyas, A., & Andjarwati, T. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Guru Smk Negeri 1 Tambelangan Sampang. *JMM17: Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Manajemen*, 5(02). <https://doi.org/10.30996/jmm.v5i02.1947>
- Sulasminten, R. D. M. (n.d.). Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah, Motivasi Kerja Dan Kinerja Guru. *Fip Uns*, 1–9.
- Sulfemi, W. B. (2020). Pengaruh Rasa Percaya Diri Dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(2), 157–179. <https://doi.org/10.31538/ndh.v5i2.557>
- Yusuf, A. (2017). Kepemimpinan Kepala Sekolah, Supervisi Akademik, dan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Educational Management*, 6(1), 26–33.
- Zubaidah, R. A. (2016a). *Oleh: Email: ra.zubaida_kag@yahoo.com Ecoment Global*. 1.
- Zubaidah, R. A. (2016b). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompetensi Guru Terhadap Motivasi Kerja Guru Serta Implikasinya Pada Kinerja Guru di SMP Negeri Kota Palembang. 1(2), 8–20.