

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN, KEPEMIMPINAN, TANGGUNG JAWAB DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA GURU

Saiful Hunta^{1*}, Meioon Ibrahim², Mohamad Afan Suyanto³

^{1,2,3}Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Gorontalo

*e-mail: huntasyaiful@gmail.com

Abstract: This study aims to determine and analyze the variables of education and training (training), leadership, responsibility and compensation affect the performance of State Junior High School teachers in Marisa District. The population that is used as the research target is the parties related to the performance of State Junior High School Teachers, a total of 70 people, and all of them are respondents using multiple linear regression analysis models. Based on the results of statistical analysis through the SPSS Program, it shows that together the four independent variables, namely: the influence of education and training, leadership, responsibility, and compensation have a positive and significant influence on teacher performance and leadership has a dominant significant influence on teacher performance. State Junior High School in Marisa . District

Keywords: education and training, leadership, responsibility, compensation, performance

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis variable pendidikan dan pelatihan (diklat), kepemimpinan, tanggung jawab dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Marisa. Populasi yang dijadikan sebagai target penelitian adalah pihak-pihak yang terkait dengan kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri sejumlah 70 Orang, dan seluruhnya menjadi responden dengan menggunakan model analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil analisis statistik melalui Program SPSS, menunjukkan bahwa secara bersama-sama keempat variabel bebas, yaitu: Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Kepemimpinan, Tanggung Jawab, dan Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru serta kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan yang dominan terhadap kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Marisa

Kata Kunci: pendidikan dan pelatihan, kepemimpinan, tanggung jawab, kompensasi, kinerja

Copyright (c) 2022 The Authors. This is an open access article under the CC BY-SA 4.0 license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>)

PENDAHULUAN

Peningkatan kinerja pada era otonomi daerah ditandai pada tingkat penyelesaian tugas dan tanggungjawab yang diberikan secara keseluruhan sehingga produktifitas kerja merupakan rasio output dan input yang dinyatakan atas basic faktor produksi secara keseluruhan. Pada dasarnya peningkatan kinerja tidak terjadi dengan sendirinya melainkan harus melalui usaha. Oleh karena itu organisasi menaruh perhatian besar terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja, kualitas kerja berhubungan dengan beberapa faktor antara lain pelatihan, pendidikan, kemampuan, kepemimpinan, komunikasi, motivasi dan lain-lain.

Kebutuhan akan keluaran (manusia berkualitas) terasa semakin meningkat dalam era reformasi dewasa ini, dimana akan menuntut peran serta sumber daya manusia yang memiliki kemampuan profesional sebagai pelaksana pembangunan khususnya dibidang pendidikan.

Simamora dalam (Ratnasari, 2017) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia dengan menyatakan bahwa "manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, pengelolaan individu organisasi atau kelompok karyawan untuk mencapai tujuan individu atau organisasi".

Setiap personil dalam organisasi memiliki kinerja yang berbeda-beda, hal ini disebabkan karena perbedaan tingkat pendidikan, pelatihan, kepemimpinan, tanggungjawab, kompensasi dan sebagainya yang akan mempengaruhi kinerja yang akan dicapai.

Organisasi pada dasarnya bukan saja mengharapkan pegawai yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan pegawai tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan dan keterampilan yang dimilikinya (Suaiba, Abdullah, Suyanto, & Karundeng, 2021)

Guru sebagai tenaga pendidik yang memiliki kemampuan sebagai fasilitator dalam penyelenggaraan pendidikan. Kemampuan yang dimaksud tidak hanya sebatas mentransfer pengetahuan kepada peserta didik namun juga harus mampu membentuk kecerdasan karakter emosional dan spiritual peserta didiknya.

Membahas tentang kinerja khususnya pada profesi guru, salah satu acuan profesi guru adalah mampu mengolah proses pembelajaran secara efektif. Selain itu guru profesional akan mempunyai komitmen terhadap siswa dan proses belajarnya, menguasai secara mendalam bahan ajar dan metode pembelajaran yang digunakan dan mampu memantau hasil belajar siswa melalui evaluasi serta mampu berfikir sistematis tentang apa yang dilakukannya dan belajar dan lingkungan profesinya. Pencapaian kinerja tersebut bukan proses mudah tapi bukan juga hal yang tak mungkin dilakukan seorang guru. Modal pencitraan diri yang positif, keyakinan dan kemauan untuk terus belajar mengasah

kemampuan, kepercayaan diri, perilaku yang tak berbenturan dengan nilai-nilai agama serta kemampuan pengendalian diri yang tinggi dapat menjadi acuan menuju professional.

Serangkaian pembahasan di atas berfokus pada pentingnya seorang guru memiliki sikap profesional. Keberhasilan tujuan pendidikan yang hendak dicapai oleh pihak-pihak yang terlibat di dalamnya membutuhkan kerjasama yang baik dan iklim pendidikan yang kondusif. Profesional guru adalah salah satu faktor penting yang berpengaruh. Ketersediaan sarana dan prasarana, perbedaan kultur sosial masyarakat, letak geografis sekolah merupakan faktor-faktor pelengkap. Namun dengan sikap profesional yang dimiliki oleh tenaga pendidik setidaknya akan menjadi lentera yang menerangi keterbatasan-keterbatasan sarana dan prasarana. Seorang guru profesional yang bertugas di daerah terpencil yang jauh dari ketersediaan perangkat teknologi akan mampu memberdayakan diri dari memotivasi peserta didik dengan cerdas dan bertanggung jawab dengan metode-metode pembelajaran yang efektif. Sebaliknya guru yang bertugas di daerah perkotaan yang jauh lebih memadai sarannya jika tidak dilandasi dengan sikap profesional bisa saja bersikap apatis terhadap keefektifan proses pendidikan yang menjadi tanggung jawabnya.

Memang tidak dapat dipungkiri bahwa profesional guru yang diharapkan bersama belum menyeluruh menyentuh tenaga-tenaga pendidik bangsa kita. Sedemikian kompleksnya permasalahan pendidikan dapat terukur dari maraknya wacana-wacana publik melalui berbagai media maupun pertemuan-pertemuan ilmiah baik dari kalangan praktisi pendidikan itu sendiri maupun kalangan masyarakat pemerhati masalah pendidikan. Tentunya termasuk pula rendahnya kemampuan profesionalisme guru yang acapkali menjadi tuduhan kegagalan pencapaian prestasi pembelajaran suatu institusi pendidikan. Peneliti, sebagai salah seorang tenaga pendidik, berusaha membahas fenomena profesional guru dengan objek penelitian di lokasi peneliti bertugas.

Salah satu kendala dalam tujuan pendidikan tingkat pertama yang menawarkan pendidikan yang representatif sehingga siswa memiliki sikap kreatif dan membentuk siswa agar memiliki kompetensi ilmu pengetahuan yang berkualitas. Berdasarkan pengamatan dilatarbelakangi oleh observasi awal bahwa kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Marisa secara umum masih rendah. Secara kuantitatif, masih banyak guru yang tidak secara utuh menekuni profesinya karena masih harus bekerja pula diluar jam kerjanya untuk memenuhi

kebutuhan finansialnya. Hal ini mempersempit waktu belajar ataupun melakukan hal-hal yang dapat meningkatkan kemampuan diri, salah satunya kemampuan mengaplikasikan teknologi komunikasi informasi. Kemampuan mengakses informasi melalui internet juga menjadi terbatas. Guru masih mengembangkan metode-metode lama dalam menyampaikan materi pembelajaran sehingga kurang menarik, terbatasnya kemampuan untuk mengikuti pendidikan kejenjang yang lebih tinggi, serta keterbatasan keikutsertaan dalam pelatihan dan pengembangan karir untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sebagai guru, Faktor lain berkaitan dengan rendahnya kinerja guru di lokasi penelitian juga tidak terlepas dari peran pimpinan/kepala sekolah dalam memotivasi bawahan, dimana pimpinan memberikan metode kepemimpinan yang berorientasi pada tugas yakni kepemimpinan instruktif, konsultatif, partisipatif dan delegatif.

Menurut Sumarsono dalam (Zulkarnain Wildan, 2018) menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan SDM. Pendidikan dan pelatihan tidak hanya menambah pengetahuan, akan tetapi juga meningkatkan ketrampilan bekerja, dengan demikian dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Pendapat lain dikemukakan oleh (Yuniarsih & Suwatno, 2016) Pendidikan adalah aktifitas memelihara dan meningkatkan kompetensi pegawai guna mencapai efektivitas organisasi yang dilakukan melalui pengembangan karier serta pendidikan dan pelatihan. Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pendidikan adalah suatu tindakan yang dilakukan untuk merubah perilaku seseorang melalui suatu pengajaran agar berjalan sesuai tujuan yang diharapkan.

Selanjutnya (Thoha, 2017), kepemimpinan kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Kemudian menurut (Rachmawati, 2018) kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan mempengaruhi kelompok ke arah pencapaian tujuan atau suatu usaha menggunakan gaya mempengaruhi dan tidak memaksa untuk memotivasi individu dalam mencapai tujuan.

Menurut Musmulyadi dalam (Rifmanesi, Yusuf, & Yanti, 2019) tanggung jawab adalah keyakinan dan kesanggupan seseorang untuk melaksanakan tugas dan kewajiban

yang dibebankan sesuai kemampuan. Sukiati dalam (Rifmanesi et al., 2019) mendefinisikan tanggung jawab adalah keputusan untuk menerima tugas kewajiban, kepada sesuatu diluar dirinya ataupun kepada dirinya sendiri dan memiliki kebebasan untuk menentukan sikap dan pilihannya serta menanggung konsekuensinya dari penentuan sikap dan pilihannya itu.

Timpe (Rifmanesi et al., 2019) mengungkapkan bahwa tanggung jawab adalah satu faktor terpenting seorang individu dalam mencapai produktivitas tinggi pada organisasi yang berdasarkan teknologi dan kecakapan manajemen yang dimiliki dalam melaksanakan tugas dan kewajiban. Serta membatasi pengertian tanggungjawab dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai: 1) mengembangkan tanggung jawab yang telah diwenangkan, 2) menciptakan peluang kerja berdasarkan tanggung jawab, 3) bertanggung jawab berdasarkan wewenang yang diperintahkan, 4) bertanggung jawab menyelesaikan tugas pokok, dan 5) bertanggungjawab mengembangkan sumber daya.

Menurut Handoko dalam (Rudlia, 2016) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program- program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencermintakan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Menurut Wibowo dalam (Widikusyanto, Nafiuddin, Isqodrin, Wibowo, & Marwan, 2016) Kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.

Menurut (Pangesti, 2017) Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Selanjutnya (Suyanto, Paramata, & Abdul, 2019) menjelaskan pengertian kinerja proses pencapaian hasil baik kuantitas, kualitas pekerjaan/kegiatan/program dengan kemampuan, motivasi dan kesempatan oleh seorang karyawan (individu), tim dan organisasi yang ditugaskan dengan tanggung jawab jawaban berdasarkan tujuan, sasaran, visi, misi, dan standar serta waktu yang telah diatur dengan prinsip moral dan etika.

METODE

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini ada 2 yaitu analisis kualitatif yaitu analisis yang dilakukan secara deskriptif mengenai Pengaruh pendidikan dan

pelatihan (diklat), kepemimpinan, tanggung jawab dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Marisa dan analisis kuantitatif adalah analisis statistik yang menggunakan alat analisis regresi linier berganda dengan rumus: (Sugiyono, 2009 : 2/5)

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e_1$$

Keterangan:

Y = Kinerja Guru

X₁ = Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

X₂ = Kepemimpinan

X₃ = Tanggung jawab

X₄ = Kompensasi

b₁-b₄ = Koefisien Regresi

b₀ = Konstanta

e₁ = Faktor Kesalahan

Selanjutnya untuk menentukan pengaruh dan tingkat signifikan digunakan $\alpha = 0.05$ atau 5% dapat diuji dengan menggunakan uji-F dan uji-t melalui program IBM SPSS 23.00.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Analisa uji statistik dimaksudkan untuk mengetahui bagaimana hubungan kausalitas antara variabel independen (Xi) dengan variabel dependen (Y). Pada bagian awal telah dijelaskan secara teoritis bahwa terdapat beberapa variabel bebas yang berpengaruh terhadap kinerja guru khususnya pada SMP Negeri Di Kecamatan Marisa antara lain Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat), kepemimpinan, tanggung jawab dan kompensasi. Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan dan pengaruh yang menjelaskan secara kausalitas antara variabel independent (X1, X2, X3,dan X4) sebagai variable peubah terhadap variabel dependen (Y), sekaligus untuk membuktian hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya, baik pengaruh secara bersama-sama (simultan) melalui uji F–hitung (fisher), maupun secara parsial,melalui uji t-hitung (student).

a. Uji Hipotesis (I) Secara Simultan (Uji F- hitung)

Pengujian secara simultan dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya keeratan hubungan dan pengaruh variabel bebas X1, X2, X3, dan X4 (independent) terhadap variabel terikat Y (dependen) secara bersama-sama (simultan), maka pertama-tama yang harus dilihat adalah berapa besarnya koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi (R²).

Hasil pengolahan data melalui bantuan program SPSS menunjukkan bahwa hasil uji statistik imprensial hubungan yang kuat antara variabel independen (X1, X2, X3, dan X4) terhadap variabel dependen (Y) sebesar 0,775 atau mendekati 1. Hubungan tersebut tergolong hubungan yang kuat karena nilainya mendekati 1.

Selanjutnya, untuk melihat besarnya pengaruh variabel independent (Xi) terhadap variabel dependen (Y) dapat dilihat besarnya koefisien determinasi (R^2), dimana besarnya koefisien determinasi (R^2) = 0,601. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independent (Xi) terhadap variabel dependen (Y) secara bersama-sama (simultan) sebesar 0,601 atau (60,1%). Sedangkan sisanya sebesar 39,99% dipengaruhi oleh variabel bebas lainnya yang tidak diamati dalam penelitian ini. Atau dengan kata lain variable bebas yang terdiri dari Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat), kepemimpinan, tanggung jawab, dan kompensasi, mampu menjelaskan variable tidak bebas (kinerja) sebesar 60,10%.

Berdasarkan penjelasan di atas maka hipotesis pertama yang menyatakan bahwa; Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat), kepemimpinan, tanggung jawab, dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan (nyata) terhadap kinerja guru SMP Negeri Di Kecamatan Marisa telah terbukti kebenarannya. Untuk lebih meyakinkan maka perlu dilakukan pengujian melalui uji F-hitung (Fishrer). Hasil uji F-hitung dilakukan dengan membandingkan F-tabel pada taraf nyata dengan $\alpha = 0,05$. Hasilnya menunjukkan bahwa F-hitung = 24.487.

Untuk mengetahui hasil uji koefisien regresi berganda dan uji F sebagaimana telah diuraikan di atas dapat dilihat pada Tabel 511 di bawah ini.

Tabel 1. Rekapitulasi Hasil Uji Secara Simultan

Unsur-Unsur Pengujian	Nilai Perolehan
R (Koefisien Korelasi)	0.775
R. Square (koefisien determinasi)	0.601
Ajusted R Square	0.577
Std Error of the Estimate	0.38362
F-ratio	24.487

Signifikansi (kebermaknaan)	0.000
N	70

Sumber : Data di olah

b. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t – hitung)

Untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel tidak bebas secara parsial, dapat dilakukan uji t, uji-t bermakna jika $p < 0,05$. Hasil perhitungan uji t-hitung variabel Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) (X1) menunjukkan nilai sebesar 2.110 dengan tingkat signifikansi 0,039 pada tingkat kepercayaan 95%. Oleh karena itu, maka variabel Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) (X1) dapat dikatakan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Dengan demikian hipotesis yang mengatakan bahwa secara parsial variabel bahwa Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri Di Kecamatan Marisa dapat dibuktikan kebenarannya. Dengan demikian H_a diterima, karena $p = 0,039$ atau $p < 0,05$.

Selanjutnya, hasil uji- t variabel kepemimpinan (X2) menunjukkan nilai t-hitung sebesar 3.631 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.001 pada tingkat kepercayaan 95%. Oleh karena itu maka variable kepemimpinan dapat dikatakan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Dengan demikian hipotesis yang mengatakan bahwa secara parsial variabel bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri Di Kecamatan Marisa dapat dibuktikan kebenarannya. Dengan demikian H_a diterima, karena $p = 0,001$ atau $p < 0,05$.

Selanjutnya, hasil uji t-hitung variabel tanggung jawab (X3) menunjukkan sebesar 2.003 dengan tingkat signifikansi 0,049 pada tingkat kepercayaan 95%. Oleh karena itu maka variabel tanggung jawab dapat dikatakan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Dengan demikian hipotesis yang mengatakan bahwa secara parsial variabel tanggung jawab berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri Di Kecamatan Marisa dapat dibuktikan kebenarannya. Dengan demikian H_a diterima, karena $p = 0,049$ atau $p < 0,05$.

Selanjutnya, hasil uji t-hitung variabel kompensasi (X4) menunjukkan nilai sebesar 3.136 dengan tingkat signifikansi 0.003 pada tingkat kepercayaan 95%. Oleh karena itu

maka variabel kompensasi dapat dikatakan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Dengan demikian hipotesis yang mengatakan bahwa secara parsial variabel masa kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri Di Kecamatan Marisa mampu membuktikan kebenarannya. Dengan demikian H_a diterima, karena $p = 0,003$ atau $p < 0,05$.

Keempat variabel bebas sebagaimana telah dikemukakan di atas maka variabel bebas kepemimpinan mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja guru. Dengan demikian H_a diterima.

Untuk mengetahui lebih lanjut hasil uji t-hitung sebagaimana dimaksud dapat dilihat pada Tabel di bawah ini.

Tabel 2. Ringkasan Hasil Uji Secara Parsial dengan Perhitungan Regresi Berganda

Model Hipotesis	Unstandar dized Coefficients		Standar dized Coeffici	t- hitung	Signfk	Ket
	Beta	Std Error	Beta			
Constant	0.767	0.464		- 1.583	0.116	
Pendidikan dan pelatihan (X1)	0.214	0.102	0.194	2.110	0.039	<i>Ditrm</i>
Kepemimpinan (X2)	0.406	0.112	0.350	3.631	0.001	<i>Ditrm</i>
Tanggung Jawab (X3)	0.224	0.112	0.190	2.003	0.049	<i>Ditrm</i>
Kompensasi (X4)	0.316	0.101	0.295	3.136	0.003	<i>Dtrm</i>

Berdasarkan Tabel di atas maka dapatlah disusun hasil persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y=0.767+0.194X_1+0.350 X_2+0.190 X_3+0.295 X_3$$

Koefisien standardize beta yang paling besar adalah 0,350, yaitu koefisien dari X_2 oleh karena itu, variabel yang paling besar pengaruhnya pada kinerja adalah Kepemimpinan (X_2).

PEMBAHASAN

a. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kependidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri Di Kecamatan Marisa. Taraf signifikansi atau uji t untuk mengetahui besar signifikansi diklat terhadap peningkatan kinerja guru. Hasil penelitian ini telah banyak didukung oleh penelitian-penelitian sebelumnya. Indikator kinerja guru dalam penelitian-penelitian sebelumnya banyak di break-down dari empat kompetensi dasar guru yaitu pedagogic, kepribadian, social, dan professional. Penelitian ini menyimpulkan bahwa diklat mempengaruhi kinerja guru melalui peningkatan kompetensinya melaksanakan tugas (Rais, 2019). Penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang menyimpulkan bahwa jika pelaksanaan diklat semakin baik maka kinerja guru pun semakin naik (Nurjanah, 2019).

b. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variable kinerja guru. Artinya, apabila kepemimpinan diperbaiki dan ditingkatkan sesuai dengan yang diharapkan dan dibutuhkan guru maka guru tersebut akan mendorong dirinya untuk melaksanakan tugas dengan baik sehingga menghasilkan kinerja yang tinggi.

Hal ini bersesuaian dengan pandangan yang menyatakan bahwa kinerja guru dipengaruhi kompensasi oleh: Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kepuasan kerja para karyawan adalah melalui kompensasi (Mathis dan Jackson, 2000:153). Secara sederhana kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan untuk balas jasa kerja mereka. Simamora (2004:68) mengatakan bahwa kompensasi dalam bentuk financial adalah penting bagi karyawan, sebab dengan kompensasi ini mereka dapat memenuhi kebutuhannya secara langsung, terutama kebutuhan fisiologisnya. Namun demikian, tentunya pegawai juga berharap agar kompensasi yang diterimanya sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan dalam

bentuk non finansial juga sangat penting bagi pegawai terutama untuk pengembangan karir mereka.

c. Pengaruh Tanggung jawab Terhadap Kinerja Guru

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variable tanggung jawab berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Tanggung jawab adalah keharusan untuk melakukan semua kewajiban atau tugas-tugas yang dibebankan kepadanya sebagai akibat dari wewenang yang diterima atau dimilikinya. Dengan bertanggung jawab dalam bekerja dapat memberikan hasil yang efektif. Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurdin Yusuf (2018) yang menunjukkan bahwa tanggungjawab berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinarjapegawai.

d. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian sebagaimana yang telah dijelaskan sebelumnya menunjukkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri Di Kecamatan Marisa. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya kompensasi bagi seorang guru dalam meningkatkan motivasi mereka dalam bekerja yang bermuara pada peningkatan kinerja dan produktivitas kerja.

Adanya pengaruh antara kompensasi dengan kinerja guru, diharapkan pihak sekolah maupun dinas pendidikan lebih fokus dalam menyikapi masalah kompensasi secara adil terhadap guru tetap maupun guru yang masih honorer, karena faktor ini sangat menentukan kinerja guru. Namun, di lain pihak setiap guru harus dapat meningkatkan kinerja dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan oleh sekolah, dengan meningkatkan kedisiplinan yang kondusif karena pemberian kompensasi dari sekolah kepada para guru tidak malah menjadikan para guru terlena dengan yang sudah diberikan, sehingga apabila guru melanggar peraturan yang ada di dalam sekolah, maka pihak sekolah tetap harus bertindak tegas dengan memberikan sanksi sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilakukan oleh guru. Agar tidak terjadi salah pengertian antara para guru dan pihak sekolah, maka kedua belah pihak harus senantiasa menciptakan komunikasi yang harmonis dan baik. Dengan adanya komunikasi yang baik maka akan mempermudah dalam menjalankan tugas di sekolah.

Pernyataan tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya yang menyatakan bahwa dengan kompensasi dapat mempengaruhi kinerja dan produktivitas kerja guru secara positif dan signifikan. (Widayanti, 2019).

SIMPULAN

Peneliti memperoleh kesimpulan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan, kepemimpinan, tanggung jawab dan kompensasi ada pengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Marisa .

DAFTAR RUJUKAN

- Pangesti, R. (2017). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*.
- Rachmawati, I. (2018). Manajemen sumber daya manusia. In *International Journal of Physiology*.
- Ratnasari, K. C. K. R. T. (2017). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. In *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*.
- Rifmanesi, Yusuf, E., & Yanti, B. (2019). Pengaruh Komunikasi dan Tanggung Jawab terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Manajemendan Kewirausahaan, 10*(1).
- Rudlia. (2016). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kepulauan Sangihe) Justisia Iriani Rudlia. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*.
- Suaiba, H. R., Abdullah, J., Suyanto, M. A., & Karundeng, D. R. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Gorontalo. *JIMEA Jurnal Ilmiah MEA(Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 5(3), 1545–1568.
- Suyanto, M. A., Paramata, M. R., & Abdul, E. M. (2019). Job Satisfaction as an Intervening Variable in the Effect of Motivation on the Performance. *Global Journal of Management And Business Research, XIX*(VI), 39–42.
- Thoha, M. (2017). Ilmu administrasi publik kontemporer. In *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*.
- Widikusyanto, M. J., Nafiuddin, Isqodrin, N., Wibowo, H. A., & Marwan, J. (2016). *Jurnal*

Sains Manajemen Volume.2 No.2 Juni 2016. *Jurnal Sains Manajemen*.

Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Yuniarsih, T., & Suwatno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Aplikasi, dan Isu Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Zulkarnain Wildan, dan R. B. S. (2018). Manajemen dan Etika Perkantoran. In *Manajemen dan Etika Perkantoran Praktik Pelayanan Prima*.