

Pengaruh Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening

Antyanadea Maharani

Bisnis Digital, STISOSPOL Waskita Dharma Malang
Jl. Indragiri V 52/53 Purwantoro Blimbing, Kota Malang, 65122
Email: antyanadeam@gmail.com

Abstract: This research aims to define leadership, compensation, activity motivation, and teacher competence. And the impact of leadership and compensation on the ability of teachers either directly or indirectly through the encouragement of activities as elastic intervening. The illustration collection method used in this research is a bored illustration, which uses the entire population as an illustration for the Baitul Capable Malang Foundation teacher of 70 illustrations. The procedure used in this research is an explanatory procedure. The information analysis tool used is route analysis using the IBM SPSS Statistics 26 application. Based on the results of the information analysis it proves that 1) Compensation affects Activity Encouragement, 2) Leadership does not affect Activity Encouragement, 3) Activity Encouragement does not affect Teacher Ability , 4) Compensation through Activity Encouragement affects Teacher Ability, 5) Leadership through Activity Encouragement does not affect Teacher Ability

Keywords: Compensation, Leadership, Work Motivation, Teacher Performance

Abstrak: Riset ini bermaksud buat mendefinisikan kepemimpinan, ganti rugi, dorongan kegiatan, serta kemampuan guru. Dan akibat kepemimpinan serta ganti rugi kepada kemampuan guru bagus dengan cara langsung ataupun tidak langsung lewat dorongan kegiatan selaku elastis intervening. Metode pengumpulan ilustrasi yang dipakai dalam riset ini merupakan ilustrasi bosan, ialah memakai semua populasi selaku ilustrasi pada guru Yayasan Baitul Mampu Malang sebesar 70 ilustrasi. Tata cara yang dipakai dalam riset ini merupakan tata cara explanatory. Perlengkapan analisa informasi yang dipakai merupakan analisa rute dengan memakai aplikasi IBM SPSS Statistics 26. Bersumber pada hasil analisa informasi membuktikan kalau 1) Ganti rugi mempengaruhi kepada Dorongan Kegiatan, 2) Kepemimpinan tidak mempengaruhi kepada Dorongan Kegiatan, 3) Dorongan Kegiatan tidak mempengaruhi kepada Kemampuan Guru, 4) Ganti rugi lewat Dorongan Kegiatan mempengaruhi kepada Kemampuan Guru, 5) Kepemimpinan lewat Dorongan Kegiatan tidak mempengaruhi kepada Kemampuan Guru

Kata Kunci : Kompensasi, Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Guru

Pendahuluan

Pembelajaran ditatap selaku salah satu keinginan penting orang dalam pembangunan badaniah serta kebatinan dalam mengalami masa perkembangan. Salah satu aspek berarti dalam menjamin sistem pembelajaran yang baik serta menciptakan angkatan yang bermutu merupakan tersedianya guru yang bermutu. Ialah guru yang tidak cuma mengantarkan ilmu(memindahkan of knowledge), namun pula sanggup jadi acuan(memindahkan of values) untuk murid- muridnya. Oleh sebab itu, guru jadi salah satu pangkal energi yang memastikan kesuksesan pembelajaran, kuncinya dalam aktivitas berlatih serta membimbing di sekolah(Pratiwi, 2021).

Kemampuan guru ialah keahlian seseorang guru dalam membagikan penataran di sekolah serta mempunyai tanggung jawab atas usahanya dalam tingkatkan hasil berlatih anak didik(Supardi, 2019). Kemampuan guru wajib tetap diasah serta dibesarkan supaya menciptakan daya pengajar yang betul-betul handal. Maksudnya, seseorang guru mempunyai keahlian dalam mengantarkan penataran yang gampang dimengerti oleh anak didik, bukan hanya membimbing dengan cara text book. Tidak hanya itu, kemampuan guru yang bagus diharapkan sanggup menghasilkan kemampuan serta daya guna penataran sekalian membuat ketertiban anak didik, sekolah, serta guru itu sendiri. Perihal ini membuktikan kalau kemampuan guru tidak cuma ditaksir dari hasil ataupun output berbentuk melonjaknya hasil anak didik melainkan pula terdapatnya pergantian ketertiban. Terdapat sebagian aspek yang mempengaruhi kemampuan guru, antara lain dorongan kegiatan, kepemimpinan kepala sekolah serta ganti rugi(Mariatie, dkk, 2021)

Penataran dipandang berlaku seperti salah satu kemauan berarti orang dalam pembangunan badaniah dan kejiwaan dalam hadapi era kemajuan. Salah satu pandangan berarti dalam menjamin sistem penataran yang bagus dan menghasilkan angkatan yang baik ialah tersedianya guru yang baik. Yakni

guru yang tidak hanya membawakan ilmu(memindahkan of knowledge), tetapi pula mampu jadi referensi(memindahkan of values) buat murid- muridnya. Oleh karena itu, guru jadi salah satu akar tenaga yang membenarkan keberhasilan penataran, kuncinya dalam kegiatan belajar dan membimbing di sekolah(Pratiwi, 2021).

Keahlian guru yakni kemampuan seorang guru dalam memberikan pelatihan di sekolah dan memiliki tanggung jawab atas usahanya dalam tingkatkan hasil belajar anak ajar(Supardi, 2019). Keahlian guru harus senantiasa diasah dan dibesarkan biar menghasilkan energi guru yang betul- benar profesional. Artinya, seorang guru memiliki kemampuan dalam membawakan pelatihan yang mudah dipahami oleh anak ajar, bukan cuma membimbing dengan metode text book. Tidak cuma itu, keahlian guru yang baik diharapkan mampu menciptakan keahlian dan energi untuk pelatihan sekaligus membuat kedisiplinan anak ajar, sekolah, dan guru itu sendiri. Mengenai ini meyakinkan jika keahlian guru tidak hanya estimasi dari hasil atau output berupa melonjaknya hasil anak ajar melainkan pula adanya pergantian kedisiplinan. Ada beberapa pandangan yang pengaruh keahlian guru, antara lain desakan aktivitas, kepemimpinan kepala sekolah dan ubah cedera(Mariatie, dkk, 2021)

Desakan aktivitas dapat berkembang melalui diri orang itu sendiri(dalam) dan zona dekat(eksternal). Terdapat pula faktor- aspek dalam yakni kadar penataran, karakter orang, keinginan atau angan- angan masa depan, dan pengalaman masa dahulu sekali. Pandangan eksternal melingkupi ubah cedera, zona aktivitas, kepemimpinan dan pimpinan, dorongan atau bimbingan arahan serta dorongan perkembangan tubuh atau peranan(Harahap& Khair, 2019). Oleh karena itu, seorang guru menginginkan desakan aktivitas dalam dirinya yang akan memberikan bersemangat walhasil menghasilkan keahlian yang baik dan berkuantitas.

Pemikiran lain yang mempengaruhi kemampuan guru yakni kepemimpinan. Kepemimpinan bimbingan yayasan mempunyai kedudukan berarti dalam menggerakan bagian yang terdapat di alam yayasan. Kepemimpinan bisa dimaksud legal semacam tata cara mementingkan, mempengaruhi, serta membimbing supaya aktivitas dalam alam yayasan dapat berjalan dengan bagus. Salah satu penanda kesuksesan seseorang arahan yakni sanggup melaksanakan pergantian serta bisa mempengaruhi aksi orang lain kearah tujuan(Nawawi, 2002). Kepemimpinan ialah pangkal berarti serta akar bermacam kegiatan orang. Mengubah pemikiran ataupun kelakuan intelektual dari beberapa orang yang terkumpul di suatu badan legal atau informal spesialnya dalam yayasan pelatihan Islam ialah tata cara dari kepemimpinan. Kepemimpinan bisa ditatap dari 2 pandangan, sistemis serta non sistemis. Kepemimpinan legal semacam pemberian dorongan biar banyak orang yang dipandu melaksanakan profesi ataupun aktivitas cocok dengan program yang sudah diresmikan tercetak suasana sistemis. Sebaliknya, kepemimpinan legal semacam tata cara mempengaruhi isi kepala, perasaan, lagak laris dan mementingkan seluruh perlengkapan untuk menggapai tujuan yang sudah diresmikan ialah suasana non sistemis(Syamsudin Rumah sakit, 2014: 4).senantiasa(GTT) ataupun lazim diucap guru honorer. Guru honorer ataupun guru tidak senantiasa merupakan guru yang digaji cocok banyaknya jam membimbing, dengan nominal yang sedang jauh dibawah UMR.

Yayasan Baitul Mampu Malang ialah badan pembelajaran swasta yang terdapat di Jalur Raya Sawojajar gang 17B nomor. 58 Kecamatan Kedungkandang serta sudah berdiri semenjak tahun 2000. Sepanjang kurang lebih 20 tahun berdiri, Yayasan Baitul Mampu sudah meningkatkan bermacam badan pembelajaran, mulai dari tingkatan KB- TK, SD, SMP, serta Sekolah Menengah Kejuruan(SMK) atau MA. Cocok dengan Hukum no 20 tahun 2003, eksekutor pembelajaran di Indonesia bukan cuma hingga penguasa saja, melainkan pula bisa mengaitkan warga(swasta) buat membagikan kontribusinya dalam penajaan pembelajaran. Visi yang dipunyai oleh Yayasan Baitul Mampu ialah jadi badan menang aspek pembelajaran serta sosial yang menciptakan angkatan Islam yang berkepribadian berdasarkan Al- Qur' an serta Hadits dan berwawasan kebangsaan serta garis besar. Buat menciptakan visi itu, butuh terdapatnya kemampuan guru yang bagus dengan dibantu oleh dorongan kegiatan yang kokoh, kepemimpinan yang bagus, serta ganti rugi yang cocok dengan bobot kegiatan. Paling utama dengan terdapatnya kenyataan di alun- alun kalau terus menjadi banyak badan pembelajaran swasta(yayasan) ataupun berplatform pondok madrasah yang bertumbuh di wilayah Sawojajar, perihal itu jadi sesuatu bahaya sendiri untuk keberlangsungan Yayasan Baitul Mampu Malang.

Bersumber pada kasus serta hasil riset terdahulu, periset terpikat buat melaksanakan riset mengenai kemampuan guru, dorongan kegiatan, kepemimpinan, serta ganti rugi. Hingga riset ini diberi kepala karangan“ Akibat Ganti rugi serta Kepemimpinan kepada Kemampuan Guru Lewat Dorongan Kegiatan Selaku Elastis Intervening”.

Kajian Pustaka Kompensasi

Bagi Meter. Yani(2012), ganti rugi merupakan wujud pembayaran(langsung ataupun tidak langsung) dalam wujud khasiat serta insentif buat memotivasi guru atau pegawai supaya daya produksi kegiatan terus menjadi bertambah atau besar. Ganti rugi dalam wujud keuangan langsung semacam pendapatan, imbalan, komisi serta tambahan. Serta ganti rugi tidak langsung semacam asuransi, dorongan sosial, duit kelepasan, duit pensiun, pembelajaran serta lain- lain. Bagi Samsuddin dalam Sinambela(2019), guna pemberian ganti rugi ialah: 1) Pembagian SDM dengan cara efisien, 2) Pemakaian SDM dengan cara lebih berdaya guna serta efisien, 3) Mendesak kemantapan serta perkembangan ekonomi.

kerugian badan bisa melingkupi bermacam tipe apresiasi serta tambahan, semacam pendapatan serta imbalan utama, pendapatan serta imbalan bonus, pembayaran insentif serta tambahan, serta layanan yang lain(Robbins, 2010). Ganti rugi pada dasarnya diserahkan dengan 2 tujuan selaku balasan atas layanan era kemudian pada badan serta selaku dorongan buat tingkatkan kemampuan di era depan(Singh, 2007). Arti asli dari tutur ini(ganti rugi) merupakan duit yang diserahkan pada seorang buat membagikan ganti rugi pada orang itu atas durasi, daya, keahlian, wawasan, pengalaman serta keahlian yang diserahkan pada donatur kegiatan(Biswas, 2013). Bagi Harahap& Khair(2019) penanda ganti rugi merupakan selaku selanjutnya: 1) Imbalan serta pendapatan, 2) Insentif, 3) Bantuan, 4) Sarana.

Kepemimpinan

Kepemimpinan didefinisikan selaku keahlian seorang buat mempengaruhi suatu golongan mengarah pendapatan tujuan golongan(Robbins, 1993). Bagi Kreitner serta Kinicki(2014), leadership is an effort to influence members to achieve organizational goals voluntarily. Maksudnya, kepemimpinan merupakan usaha buat pengaruhi badan buat menggapai tujuan badan dengan cara ikhlas. Uraian ini menekankan pada keahlian atasan yang tidak memforsir dalam menggerakkan badan badan buat melaksanakan profesi ataupun aktivitas yang membidik pada tujuan badan. Bagi Hardono(2017), kepemimpinan(leadership) ialah cara pengaruhi sikap orang lain buat bersikap cocok dengan yang di idamkan.

Hellriegel serta Slocum dalam Sedarmayanti(2017) mengemukakan filosofi kepemimpinan yang dipecah atas 3 kalangan: 1) Filosofi karakteristik ataupun watak, ialah karakteristik ataupun watak yang dipunyai atasan hendak membedakannya dari arahan lain ataupun orang yang bukan atasan, 2) Filosofi aksi laris, ialah atasan bisa dibedakan dari aksi laris yang dipunyanya dalam melakukan kewajiban yang diimbannya, 3) Filosofi kontingensi(situasional), ialah ada sebagian patokan yang pengaruhi keberhasilan seseorang atasan, semacam watak, suasana sosial serta ekonomi dari area dimana atasan terletak. Filosofi ini dikemukakan awal mula oleh Fiedler(Fielder's Contingency Bentuk), setelah itu oleh Paul serta Blanchard(Life Cycle Theory). Bagi Harahap serta Khair(2019), penanda kepemimpinan kepala sekolah merupakan selaku selanjutnya: 1) Keahlian mengutip ketetapan, 2) Memotivasi, 3) Komunikasi, 4) Pengaturan diri, 5) Tanggung jawab.

Motivasi Kerja

Filosofi desakan untuk Maslow(1943), jika orang mempunyai 5 kadar atau tahapan kemauan yakni: 1) Kemauan fisiologikal sejenis busana, pangan, dan adres, 2) Kemauan keamanan, tidak hanya dalam arti badan, akan tetapi pula intelektual, psikologikal dan intelektual, 3) Kemauan sosial, 4) Kemauan penghargaan yang pada umumnya nampak dalam berbagai simbol- ikon status, 5) Aktualisasi diri dalam arti tersedianya kesempatan buat seseorang untuk tingkatkan keahlian yang terdapat dalam dirinya walhasil bertukar jadi kemampuan nyata. Filosofi Desakan untuk Herzberg(dalam Robbins& Judge, 2013), desakan aktivitas ialah aksi seseorang pada pekerjaannya biar memunculkan rasa puas pada kinerjanya. Filosofi yang dibesarkan oleh Herzberg dikenal dengan filosofi 2 pandangan, yakni pandangan motivasional dan pandangan hygiene atau pemeliharaan. Pandangan motivasional ialah dorongan- desakan untuk berprestasi yang cirinya elementer, yang berarti berawal dari dalam diri seseorang. Kebalikannya pandangan hygiene atau pemeliharaan ialah faktor- aspek yang cirinya ekstrinsik yang berarti berawal dari luar diri seseorang. Desakan ialah suatu suasana yang pengaruhi dalam membangkitkan, memfokuskan dan melindungi tindakan yang berkaitan dengan zona aktivitas(McCormick, 1985). Luthans dalam Gagah berani(2013) memberi tahu jika: " Motivation is an process that starts with a physiological or psychological defeciancy or need that activate behavior or

adive that is aimed at a goal or incentive”, yang artinya desakan ialah sesuatu metode yang diawali dengan adanya ketidakseimbangan fisiologikal atau psikologikal atau adanya kemauan yang menekan atau memfokuskan kelakuan laris seseorang dalam mencapai tujuan atau insentif. Untuk McClelland(1987), desakan aktivitas dapat dipengaruhi oleh faktor- aspek kemauan, antara lain: 1) Kemauan berprestasi, 2) Kemauan wewenang, 3) Kemauan berafiliasi.

Kinerja Guru

Kemampuan merujuk pada pendapat tujuan pegawai atas kewajiban yang diserahkan kepadanya(Casio, 1992). Sebaliknya bagi Glassman(1986), kemampuan guru tidak cuma ditunjukkan oleh profesinya, namun pula perlakunya dalam bertugas. Kemampuan guru nampak nyata dalam penataran yang ditunjukkan dari akuisisi hasil berlatih yang diperoleh oleh siswanya. Mutu kemampuan guru yang bagus hendak membuktikan hasil berlatih anak didik yang bagus pula. Tidak cuma dari bidang mutu penataran serta kesesuaian tahapan penataran, kemampuan guru pula bisa diamati dari pandangan aplikasi kurikulum yang dicoba oleh guru.

Bagi Supardi(2016) mutu kemampuan guru yang bagus serta handal dalam menerapkan kurikulum pada aktivitas penataran mempunyai identitas antara lain mengonsep pemograman penataran, melakukan penataran, memperhitungkan hasil berlatih partisipan ajar. Pemograman penataran ataupun yang lazim diucap dengan Konsep Penerapan Penataran(RPP) terbuat oleh guru yang berperan buat 1) Memastikan tujuan dari aktivitas penataran, 2) Menginformasikan dari isi, arti, serta tujuan, 3) Memastikan gimana metode buat menggapai sesuatu tujuan yang diresmikan, 4) Mengukur seberapa jauh dari tujuan yang sudah berhasil serta apa yang hendak dicoba bila tujuan itu belum berhasil.

Bagi Peraturan Penguasa Republik Indonesia No 19 Tahun 2017 Mengenai Pergantian atas Peraturan Penguasa No 74 Tahun 2008 Mengenai Guru artikel 52 bagian 1, penanda yang pengaruh kemampuan guru selaku selanjutnya: 1) Keahlian merancang penataran, 2) Keahlian melakukan penataran, 3) Keahlian memperhitungkan hasil penataran, 4) Keahlian membimbing serta melatih partisipan ajar, 5) Melakukan kewajiban bonus(Y2. 5).

Metode

Tipe riset ini merupakan kuantitatif, sebab alas dalam riset ini memakai gerakan positivisme. Tata cara yang dipakai dalam riset ini merupakan tata cara explanatory. Bagi Singarimbun(2005), explanatory research merupakan tata cara riset yang bermaksud buat mempelajari terdapat tidaknya ikatan antara 2 elastis ataupun lebih. Sebaliknya karakter riset ini ialah replikasi dari riset yang sudah terdapat lebih dahulu, alhasil hasil percobaan anggapan dibantu oleh penelitian- penelitian lebih dahulu, yang diulang balik dengan situasi yang berlainan pada elastis, subjek, ataupun posisi riset. Pendekatan yang dipakai periset tidak hanya buat menggali informasi dari responden, pula buat mencoba anggapan. Riset dicoba pada guru- guru Yayasan Baitul Mampu Malang serta durasi riset dicoba sepanjang 4(4) bulan.

Dalam memastikan ilustrasi, periset memakai semua populasi sebesar 70 orang guru. Ada pula dengan cara rinci hal jumlah populasi bisa diamati pada bagan selanjutnya:

Tabel 1. Daftar Jumlah Guru

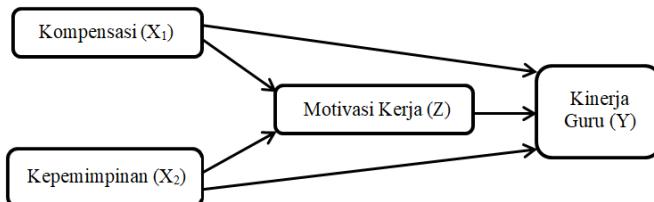
No.	Lembaga	Jumlah Guru
1	Pondok Pesantren Tahfidz Qur'an Baitul Makmur Malang	4
2	MA Baitul Makmur Malang	2
3	SMK Baitul Makmur Malang	9
4	SMPI Baitul Makmur Malang	19
5	SDI Baitul Makmur Malang	30
6	KB-TK Baitul Makmur Malang	6
Jumlah Keseluruhan		70

Sumber: Data Yayasan Baitul Makmur Malang

Bagi Arikunto(2012), bila jumlah populasi kurang dari 100 orang, hingga didapat jumlah ilustrasi segenap ataupun diucap pula dengan kalkulasi ilustrasi bosan. Riset ini memakai pangkal informasi pokok serta informasi inferior, tata cara pengumpulan informasi dengan mengedarkan angket. Dalam pengembangan instrumen memakai rasio likert 1- 5. Analisa yang dipakai mencakup pengetesan

instrumen riset, percobaan normalitas, serta analisa rute. Informasi diolah memakai IBM SPSS Statistic 26.

Model Analisis Jalur



Berdasarkan penelitian terdahulu dan teori yang ada, maka berikut ini rumusan hipotesisnya :

H₁ : Kompenasasi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja.

H₂ : Kepemimpinan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja.

H₃ : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru.

H₄ : Kompenasasi melalui Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru.

H₅ : Kepemimpinan melalui Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru.

Hasil dan Pembahasan

Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Nilai KMO	Keterangan
1.	Kompenasasi (X ₁)	0,774	Valid
2.	Kepemimpinan (X ₂)	0,600	Valid
3.	Motivasi Kerja (Z)	0,735	Valid
4.	Kinerja Guru (Y)	0,729	Valid

Mengacu pada tabel 2, dapat disimpulkan bahwa setiap variabel dinyatakan “valid”, sebab nilai KMO masing-masing variabel > 0,5.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	N of items	Keterangan
1.	Kompenasasi (X ₁)	0,841	6	Reliabel
2.	Kepemimpinan (X ₂)	0,733	5	Reliabel
3.	Motivasi Kerja (Z)	0,946	4	Reliabel
4.	Kinerja Guru (Y)	0,892	10	Reliabel

Mengacu pada tabel 3, dapat disimpulkan bahwa setiap variabel dinyatakan “reliabel”, sebab nilai Cronbach's Alpha masing-masing variabel > 0,6.

Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.07414072
Most Extreme Differences	Absolute	.104
	Positive	.104
	Negative	-.074
Test Statistic		.104
Asymp. Sig. (2-tailed)		.087 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Mengacu pada tabel 4, diketahui bahwa variabel Kompenasasi (X₁), Kepemimpinan (X₂), Motivasi Kerja (Z), dan Kinerja Guru (Y) mempunyai hasil Asymp. Sig. (2-tailed) yaitu 0,087 > 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Tabel 5. Model Persamaan Analisis Jalur 1 (X terhadap Z)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.167	1.194	-.978	.332
	Kompensasi	1.012	.101	1.221	.000
	Kepemimpinan	-.371	.135	-.334	.008

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Dari bagan 5 diatas, diterima angka β_1 (koefisien regresi X1 kepada Z) sebesar 1, 221 yang maksudnya ada akibat positif Ganti rugi kepada Dorongan Kegiatan, bila Ganti rugi ditingkatkan hingga Dorongan Kegiatan pula hendak bertambah. Sedangkan buat angka β_2 (koefisien regresi X2 kepada Z) sebesar- 0, 334 yang maksudnya tidak ada akibat Kepemimpinan kepada Dorongan Kegiatan.

Tabel 6. Model Persamaan Analisis Jalur 2 (X terhadap Y)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.755	4.261	4.402	.000
	Kompensasi	3.020	.584	1.771	.000
	Kepemimpinan	-2.160	.507	-.944	.000
	Motivasi Kerja	-.522	.457	-.254	.258

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Dari denah 6 diatas, diperoleh angka β_1 (koefisien regresi X1 pada Y) sebesar 1, 771 yang artinya terdapat dampak positif Ubah cedera pada Keahlian Guru, apabila Ubah cedera ditingkatkan sampai Keahlian Guru pula akan meningkat. Sebaliknya untuk angka β_2 (koefisien regresi X2 pada Y) sebesar- 0, 944 yang artinya tidak terdapat dampak Kepemimpinan pada Keahlian Guru, dan didapat angka β_3 (koefisien regresi Z pada Y) sebesar- 0, 254 yang artinya tidak terdapat dampak Desakan Aktivitas pada Keahlian Guru.

Dari denah 6 pula diketahui wujud pertemuan analisa arah yang menarangkan jika Ubah cedera(X1), Kepemimpinan(X2) pengaruh dengan metode tidak langsung pada Keahlian Guru(Y) melalui Desakan Aktivitas(Z), dipaparkan melalui tata cara matematis dibawah ini:

$$Y = (\beta_1 X_1 + \beta_2 X_2) + \beta_3 Z + e$$

$$Y = (1,771X_1 + -0,944X_2) + -0,254Z + e$$

Keterangan:

- Y : Kinerja Guru
- X₁ : Kompensasi
- X₂ : Kepemimpinan
- Z : Motivasi Kerja
- e : error

Dari pertemuan matematis di atas dikenal besarnya angka akibat dengan cara tidak langsung sebesar $(\beta_1+\beta_2)+\beta_3 = (1,771+ -0,944)+ -0,254 = 0,573$ yang maksudnya kalau Ganti rugi(X1), Kepemimpinan(X2) mempengaruhi positif dengan cara tidak langsung kepada Kemampuan Guru(Y) lewat Dorongan Kegiatan(Z), bila Ganti rugi serta Kepemimpinan ditingkatkan, hingga Dorongan Kegiatan hendak bertambah, sebab Dorongan Kegiatan bertambah hingga akhirnya Kemampuan Guru pula hendak hadapi kenaikan.

Bersumber pada bagan 5 serta 6, dikenal semua koefisien analisa rute dari ikatan diamati dari angka Beta pada bagan Coefficients, alhasil hasil percobaan akibat dengan cara langsung serta tidak langsung dari analisa rute diatas bisa disimpulkan selaku selanjutnya:

Pengaruh Variabel	Pengaruh Kausal	
	Langsung	Tidak Langsung
X ₁ terhadap Z (β ₁)	1,221	
X ₂ terhadap Z (β ₂)	-0,944	

Z terhadap Y (β_3)	-0,254	
X ₁ terhadap Y melalui Z ($\beta_1 + \beta_3$)		1,221 + -0,254 = 0,967
X ₂ terhadap Y melalui Z ($\beta_2 + \beta_3$)		-0,944 + -0,254 = -1,198

Sumber: Hasil Pengolahan Data IBM SPSS Statistic tahun 2023

1. Pengaruh Kompensasi (X₁) secara langsung terhadap Motivasi Kerja (Z) sebesar 1,221.
2. Pengaruh Kepemimpinan (X₂) secara langsung terhadap Motivasi Kerja (Z) sebesar -0,944.
3. Pengaruh Motivasi Kerja (Z) secara langsung terhadap Kinerja Guru (Y) sebesar -0,254.
4. Pengaruh secara tidak langsung Kompensasi (X₁) terhadap Kinerja Guru (Y) melalui Motivasi Kerja (Z) sebesar 0,967.
5. Pengaruh secara tidak langsung Kepemimpinan (X₂) terhadap Kinerja Guru (Y) melalui Motivasi Kerja (Z) sebesar -1,198.

Kesimpulan

1. Kompensasi (X₁) berpengaruh terhadap Motivasi Kerja (Z)
2. Kepemimpinan (X₂) tidak berpengaruh terhadap Motivasi Kerja (Z)
3. Motivasi Kerja (Z) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y)
4. Kompensasi (X₁) melalui Motivasi Kerja (Z) berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y)
5. Kepemimpinan (X₂) melalui Motivasi Kerja (Z) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y)

Daftar Pustaka

- Ardina, H. S., Isjoni, Chairilsyah, D.(2021). Akibat Ganti rugi, Komunikasi Interpersonal serta Dorongan Kegiatan kepada Kemampuan Guru SMP Swasta di Kecamatan Pos Kerinci. Instructional Development Journal(IDJ) Daya muat: 4 No: 2.
- Arikunto, Suharsimi.(2012). Metode Riset. Jakarta: Rineka Membuat.
- Casio. 1992. Human Resources. Jakarta: Pencetak Erlangga.
- Ekstrak, N. T.(2019). Gimana Ganti rugi Pengaruhi Dorongan Serta Kemampuan Guru. Accumulated Journal, Vol. 1 Nomor. 1.
- Ghozali, Pemimpin.(2016). Aplikasi Analisa Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23(Versi 8). Edisi ke VIII. Semarang: Tubuh Pencetak Universitas Diponegoro.
- Glassman, N. S.(1986). Evaluated Based Leadership: School Administration is Contemporary Perspective. New York: State University of New York Press.
- Harahap, D. S.,& Khair, H.(2019). Akibat Kepemimpinan Serta Ganti rugi kepada Kebahagiaan Kegiatan Lewat Dorongan Kegiatan. Maneggio: Harian Objektif Magister Manajemen, 2(1), 69– 88.
- Herzberg.(1959). The Motivation to Work. New York: John Willey and Sons.
- Luthans, Fred.(2011). Organizational Behavior: An Evidence- Based Approach. New York: McGraw-Hill.
- Mariatie, N., Hasanah, S., Syarifuddin, Fanggidae, E., Wardani R. R. W. A.(2021). Akibat Kepemimpinan Kepala Sekolah serta Ganti rugi kepada Kemampuan Guru dengan Perantaraan Dorongan Kegiatan. Ahli: Harian Manajemen Strategik Kewirausahaan Vol. 1(2)
- McClelland, D. C.(1987). Human Motivation. Diterjemahkan oleh Handoko. Jakarta: Salemba 4.
- McCormick, Ernest J.(1985). Industrial Psychology. New York: Prentice Hall, Inc.
- Morice, Linda C., Murray, James E.(2003). Compensation and Teacher Retention: A Success Story.
- Pigai, F. F., Indonesia, U. P., Performance, T.,& Performance, T. T.(n. d.)(2019). Akibat Ganti rugi kepada Kemampuan Membimbing. Harian Aturan Mengurus Pendidikan
- Pratiwi, W. A., Prasetyo I., Shabrina Meter. N.(2021). Faktor- Faktor yang Mempengaruhi kepada Kemampuan Guru Halaman Anak- anak. Harian Antusiasme: Harian Pembelajaran Anak Umur Dini. Vol. 2
- Rivai, A.(2021). Akibat Pengawasan, Patuh serta Dorongan kepada Kemampuan Guru. MANEGGIO: Harian Objektif Magister Manajemen. Vol. 4, Nomor. 1.
- Robbins, S. P., Mary Coulter.(2010). Manajemen, versi ke- 10. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, S. P.,& Judge, T. A.(2013). Organizational Behavior(15th ed.). New Jersey: Pearson

- Prentice Hall: Upper Saddle River.
- Sherly, Lie, D., Candra, V., Siallagan, D. Meter., Sudirman, A.(2021). Interpretation of the Effects of Job Satisfaction Meditation on the Effect of Principal Supervision and Compensation on Teacher Performance. Journal of Educational Science and Technology Daya muat 7 Number 1.
- Singh.(2007). Compensation And Reward Management 1st edition. New Delhi: Naraina.
- Sugiyono.(2013). Tata cara Riset Kuantitatif, Kualitatif serta R&D. Alfabeta.
- Supardi.(2019). Kemampuan Guru. In Ijrm Vol. 2, Nomor. 2. Raja Grafindo Persada.
- Yani, Meter.(2012). Manajemen Pangkal Energi Orang. Kawan kerja artikel alat.