
Pengaruh Kompensasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Guru di SMK N 1 Kakas

Fransisca Leonitha Rasu¹, Viktory N.J. Rotty², Susan N.H. Jacobus³

¹²³Program Studi Manajemen Pendidikan, Program Pascasarjana, Universitas Negeri Manado

Email: ¹rasufransisca@gmail.com, ²viktoryrotty@unima.ac.id gmail.com, ³susanjacobus@unima.ac.id

Diterima	04	November	2023
Disetujui	02	Desember	2023
Dipublish	02	Desember	2023

Abstract

The aim of this research is to examine the influence of compensation and communication on teacher performance at SMK N 1 Kakas. This type of research is research with a hypothesis which aims to analyze the effect of compensation and communication on teacher performance at SMKN 1 Kakas using quantitative methods. Data that has been collected from the results of questionnaires that have been filled out by respondents before being processed further needs to be tested to see whether the data is valid and reliable. Therefore, before the data is processed to the next stage, validity and reliability tests need to be carried out first. The results of the research show that there is a significant influence of compensation on the performance of teachers at SMK Negeri 1 Kakas. This means that compensation can improve teacher performance. There is a significant influence of communication on the performance results of teachers at SMK Negeri 1 Kakas. This illustrates that communication can be one of the factors that influences improving teacher performance. There is a significant influence of compensation and communication on teacher performance at SMK Negeri 1 Kakas. Thus, compensation and communication can improve teacher performance.

Keywords: *Influence, Compensation, Communication, Teacher Performance*

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji bagaimana pengaruh kompensasi dan komunikasi terhadap kinerja guru di SMK N 1 Kakas. Jenis penelitian ini merupakan penelitian dengan hipotesis yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan komunikasi terhadap kinerja guru pada SMKN 1 Kakas dengan metode kuantitatif. Data yang telah dikumpulkan dari hasil kuesioner yang telah diisi responden sebelum diolah lebih lanjut perlu diuji apakah data tersebut valid dan reliable. Oleh karena itu, sebelum data diolah ke tahapan selanjutnya uji validitas dan uji reliabilitas perlu dilakukan terlebih dahulu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Kakas. Hal ini memberikan arti bahwasanya kompensasi dapat meningkatkan kinerja guru. Terdapat pengaruh yang signifikan komunikasi terhadap hasil kinerja guru SMK Negeri 1 Kakas. Hal ini memberikan gambaran bahwasanya komunikasi dapat menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja guru. Terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi dan komunikasi terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Kakas. Dengan demikian, maka kompensasi dan komunikasi dapat meningkatkan kinerja guru.

Kata Kunci: *Pengaruh, Kompensasi, Komunikasi, Kinerja Guru*



Pendahuluan

Dalam menghadapi era globalisasi dan masa endemik Covid-19 saat ini, dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki keahlian serta ketrampilan yang sesuai dengan perkembangan zaman saat ini (B & Mesra, 2023). Untuk itu sumber daya manusia yang ada perlu dikelola dengan baik dan benar, karena keberhasilan manajemen di suatu instansi kerja ditentukan oleh tinggi rendahnya kinerja pegawainya (Sumual et al., 2023). Terdapat banyak faktor yang menyebabkan tinggi rendahnya kinerja pegawai, terutama sangat dipengaruhi oleh tingkat motivasi yang diberikan oleh atasan kepada pegawainya (Mesra. dkk, 2021). Motivasi perlu terus ditingkatkan dalam upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai. Sedangkan kinerja pegawai berhubungan dengan komunikasi dan kompensasi (R. Mesra & Dolonseda, 2023).

Dalam masyarakat yang semakin berkembang, manusia senantiasa mempunyai kedudukan yang semakin penting, karena manusia merupakan salah satu faktor utama bagi suatu bangsa untuk menentukan kemajuan bangsa (Sudirjo et al., 2023). Suatu bangsa dikatakan berhasil jika secara efektif dan efisien dapat mendayagunakan sumberdaya terutama sumberdaya manusia yang ada dengan optimal dan profesional (Romi, 2023). Mendayagunakan sumberdaya manusia dalam hal ini instansi kerja artinya menggunakan pegawai sejak perencanaan, pelaksanaan hingga pengawasan dan evaluasi dengan tepat sasaran dan telah memenuhi kaidah-kaidah yang diinginkan baik oleh pegawai sendiri maupun oleh atasan tempat pegawai bernaung (R. Mesra, 2023). Jadi sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai faktor utama atau motor penggerak dari suatu bangsa (Suryadharma

et al., 2023).

Berbagai upaya telah dilakukan pemerintah dalam meningkatkan kuantitas dan kualitas Pendidikan di Indonesia (P. Mesra & Kuntarto, 2021). Berbagai kebijakan baru yang diterapkan oleh kementerian Pendidikan, kebudayaan, riset dan teknologi untuk menghasilkan Pendidikan Indonesia yang mampu bersaing dalam era globalisasi (Asip et al., 2023). Dengan Pendidikan diharapkan mampu meningkatkan kemampuan bangsa untuk dapat diakui dunia menuju Indonesia Emas (R. Mesra, 2022). Oleh karena ini Pendidikan sangat dibutuhkan untuk melahirkan sumberdaya manusia yang unggul dan kompeten untuk kemajuan suatu bangsa (R. Mesra, Tuerah, et al., 2023).

Guru merupakan unsur yang sangat penting agar terselenggaranya proses Pendidikan (Romi Mesra, Theodorus Pangalila, Abzan Laebe, Risal, 2023). Keberadaan guru dalam proses Pendidikan merupakan nyawa dalam proses tersenggaranya kegiatan belajar siswa oleh karena itu keberadaan, kemampuan serta etos kerja guru sangat berpengaruh dalam mewujudkan program Pendidikan di Indonesia (R. Mesra, Tuerah, et al., 2023).

Dalam usaha meningkatkan kinerja guru maka konsep kepemimpinan kepala sekolah juga dianggap perlu dalam menunjang kinerja guru (Daniel et al., 2023). Pengertian kepemimpinan adalah upaya manajemen dengan maksud mempengaruhi bawahan dalam hal ini guru agar kinerjanya lebih baik dalam rangka mewujudkan tujuan Pendidikan (Santie & Mesra, 2022).

Komunikasi merupakan hal yang penting yang harus dibangun antara pimpinan (kepala sekolah) dan bawahan (guru) dalam upaya peningkatan kinerja guru (Burhan,



2018). Komunikasi adalah hubungan saling menghargai, hormat-menghormati, toleransi dari hati ke hati, dalam rangka satu tujuan untuk mensukseskan pekerjaan dengan baik (Setiawan et al., 2019). Komunikasi juga diperlukan untuk menyatukan persepsi guru dalam mencapai tujuan yang hakiki pada sekolah. Dengan adanya hubungan komunikasi dalam suatu instansi kerja (sekolah) akan dapat meningkatkan kinerja guru (Hidayat et al., 2023).

Bagi sekolah kinerja setiap guru (R. Mesra, Yandi, et al., 2023) diharapkan akan selalu meningkat agar tujuan pendidikan dapat dicapai dengan optimal, karena kinerja menunjukkan adanya kaitan antara prestasi dengan hasil kerja guru dalam menghasilkan kemampuan peserta didik (Romi Mesra, Theodorus Pangalila, Abzan Laebe, Risal, 2023). Kinerja guru dapat meningkat apabila didukung dari Pimpinan (kepala sekolah), menciptakan kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti ada hubungan baik antara guru dengan pimpinan (kepala sekolah), serta menjaga ketenangan dan keamanan di Sekolah, maka dengan keadaan yang seperti ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru (Tama et al., 2023). Kinerja guru perlu dipupuk dan selalu ditingkatkan secara terarah agar dapat menunjang kemajuan pendidikan tanpa merugikan kepentingan guru itu sendiri (R. Mesra, Erianjoni, et al., 2023) dan yang paling utama adalah tercapainya tujuan dari pendidikan nasional (R. Mesra, Anton, et al., 2023).

Faktor komunikasi juga memegang peranan dalam pencapaian tujuan Pendidikan, dalam hal ini SMK N 1 Kakas sering terjadi kesalahan pahaman dalam komunikasi, dimana antar bagian yang ada di SMK N 1 Kakas baik guru maupun kepala sekolah, komunikasi mempunyai peranan yang penting di dalam

suatu instansi kerja (sekolah). Dengan adanya komunikasi yang baik, visi misi sekolah dapat berjalan lancar dan terlaksana dengan baik, kurang atau tidak adanya komunikasi akan berakibat buruk bagi suatu instansi kerja. Selain itu komunikasi juga mempunyai fungsi persuasif yaitu pimpinan (kepala sekolah) dapat mendorong guru untuk dapat melakukan pekerjaannya dengan lebih profesional.

Selain itu kompensasi menjadi masalah dalam SMK N 1 Kakas, dimana para guru menganggap pentingnya kompensasi dalam hal ini tunjangan profesi guru (TPG) yang diberikan sebagai tambahan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari guru. Pentingnya kompensasi sebagai salah satu indikator kepuasan dalam bekerja sulit ditaksir, karena pandangan-pandangan guru mengenai uang atau imbalan langsung nampaknya sangat subjektif dan barang kali merupakan sesuatu yang sangat sensitif.

Dengan berkomunikasi, manusia dapat saling berhubungan satu sama lain baik dalam kehidupan sehari-hari di rumah tangga, di tempat kerja, dan lingkungan masyarakat. Pentingnya komunikasi bagi manusia tidaklah dapat dipungkiri, begitu juga halnya bagi suatu instansi kerja. Seorang Kepala Sekolah yang memiliki tanggung jawab yang besar harus memiliki kemampuan komunikasi yang baik terhadap bawahannya, dengan adanya kemampuan manajemen kepemimpinan dalam Pendidikan, kepala sekolah diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah juga dapat berinteraksi baik dengan guru selaku bawahannya.

Dari uraian latar belakang masalah tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dengan mengambil judul “Pengaruh Kompensasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Guru di SMK N 1 Kakas”.



Metode Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian dengan hipotesis yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan komunikasi terhadap kinerja guru pada SMKN 1 Kakas dengan metode kuantitatif (Azhari et al., 2023).

Data yang telah dikumpulkan dari hasil kuesioner yang telah diisi responden sebelum diolah lebih lanjut perlu diuji apakah data tersebut valid dan reliable. Oleh karena itu, sebelum data diolah ke tahapan selanjutnya uji validitas dan uji reliabilitas perlu dilakukan terlebih dahulu (Kusumastuti et al., 2020).

1. Uji Validitas

Pengujian yang pertama dilakukan adalah pengujian validitas kuesioner. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Menurut Ghozali (2013 : 137), jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka variabel atau indikator tersebut valid, jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka variabel atau indikator tersebut tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji ini untuk mengukur konsistensi suatu indikator dari variabel atau konstruk. Uji ini dapat dilihat dari koefisien Cronbach's Alpha $\geq 0,6$ maka reliable yang diolah dengan komputer program SPSS 16.

Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis atau uji Regresi. Analisis ini merupakan suatu kajian yang biasa digunakan untuk melihat pengaruh antara dua atau banyak variable. Variable

penyebab dari regresi dikenal juga sebagai variable X, sedangkan variable yang terkena dampak dikenal sebagai variable Y. Analisis regresi dapat mengidentifikasi sekuat apa pengaruh yang diberikan oleh variable prediktor (variable independent) terhadap variable lainnya (variable dependen).

1. Uji Normalitas

Adapun metode yang digunakan untuk mengetahui apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak adalah menggunakan uji critical ratio dari Skewness dan Kurtosis dengan ketentuan sebagai berikut :

Jika nilai critical yang diperoleh melebihi rentang + 2,58 maka distribusi adalah tidak normal.

Jika nilai critical yang diperoleh berada pada rentang + 2,58 maka distribusi adalah normal. (Ferdinand, 2005:139-140)

2. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan linier antar variabel. Cara yang digunakan untuk uji linieritas adalah menggunakan persamaan garis regresi. Apabila nilai Fhitung besar dari Ftabel pada taraf signifikansi (α) = 0.05 maka dapat dikatakan linier (Yusuf, 2013). Adapun rumus manual uji linieritas menurut Riduwan (2011:200) adalah sebagai berikut:

Menghitung jumlah kuadrat regresi :
$$JK_{reg} = \frac{(\sum f)^2}{n}$$

Menghitung jumlah kuadrat regresi :
$$JK_{reg} = \frac{(\sum (a | b) -)^2}{\sum xy - \frac{(\sum K \sum f)}{n}}$$

Menghitung jumlah kuadrat residu :



$$JK_{res} = EY^2 - JK_{reg, a/b} - JK_{reg, a}$$

Menghitung rata-rata jumlah kuadrat regresi : $JK_{reg, a} = JK_{reg, a}$

Menghitung rata-rata jumlah kuadrat regresi : $RJK_{reg, b/a} = RJK_{reg, b/a}$

Menghitung rata-rata jumlah kuadrat residu : $[RJK]_{res} = JK_{res} / (n-2)$

Menghitung jumlah kuadrat error : $JK_E = \sum k \{ \sum y^2 - ((\sum F)^2) / n$

Menghitung jumlah kuadrat tuna cocok: $JK_{rc} - JKE$

Menghitung rata-rata jumlah kuadrat tuna cocok : $[RJK]_{rc} = JK_{rc} / (k-2)$

Menghitung rata-rata jumlah kuadrat error : $[RJK]_{rc} = JKE / (n-k)$

Mencari nilai F hitung = JK_{rc} / RJK_{rc}

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Hasil Dari data yang telah diperoleh melalui angket yang disebarkan kepada responden. Berdasarkan angket yang disebarkan pada 32 guru di SMK N 1 Kakas sebagai populasi dari penelitian ini. Angket yang disebarkan kepada seluruh responden semuanya kembali dan memenuhi syarat untuk dianalisis dan dibahas.

1. Uji Validitas

Kevalidan instrumen dapat digambarkan ketika probabilitasnya pada masing-masing pernyataan kurang dari 0,05. Berikut merupakan hasil uji validitas.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Kompensasi

N	Butir	Probabil	Taraf	Kesimpu
o	r	ity	Signifika	lan

	Soal	Value [Sig9(2-tailed)]	nsi	
1	X1.1	0.21	0.05	Tidak Valid
2	X1.2	0.00	0.05	Valid
3	X1.3	0.00	0.05	Valid
4	X1.4	0.00	0.05	Valid
5	X1.5	0.00	0.05	Valid
6	X1.6	0.00	0.05	Valid
7	X1.7	0.00	0.05	Valid
8	X1.8	0.00	0.05	Valid
9	X1.9	0.52	0.05	Tidak Valid
10	X1.10	0.01	0.05	Valid
11	X1.11	0.00	0.05	Valid
12	X1.12	0.00	0.05	Valid

Uji coba instrument yang telah dilakukan oleh peneliti dengan jumlah 12 pernyataan yang telah dilakukan kepada 32 responden, dari hasil uji coba tersebut terdapat 2 item yang tidak valid karena *probability value* lebih dari besar dari taraf signifikansi yaitu terdapat pada nomor 9 dan 1, kemudian item tersebut tidak dipakai lagi dalam pengambilan data selanjutnya.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Komunikasi

N	Butir	Probabil	Taraf	Kesimpu
o	Soal	ity Value [Sig9(2-tailed)]	Signifika	lan



1	X2.1	0.45	0.05	Tidak Valid
2	X2.2	0.00	0.05	Valid
3	X2.3	0.00	0.05	Valid
4	X2.4	0.00	0.05	Valid
5	X2.5	0.01	0.05	Valid
6	X2.6	0.61	0.05	Valid
7	X2.7	0.12	0.05	Valid
8	X2.8	0.00	0.05	Valid
9	X2.9	0.00	0.05	Valid
10	X2.10	0.00	0.05	Valid
11	X2.11	0.14	0.05	Tidak Valid
12	X2.12	0.14	0.05	Tidak Valid
13	X2.13	0.00	0.05	Valid

Uji coba instrument yang telah dilakukan oleh peneliti dengan jumlah 13 pernyataan yang telah dilakukan kepada 32 responden, dari hasil uji coba tersebut terdapat 3 item yang tidak valid karena *probability value* lebih dari besar dari taraf signifikansi yaitu terdapat pada nomor 1, 11, dan 12, kemudian item tersebut tidak dipakai lagi dalam pengambilan data selanjutnya.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Kinerja Guru

No	Butir Soal	Probability Value [Sig(2-tailed)]	Taraf Signifikansi	Kesimpulan
1				
11				
12				

1	Y1	0.21	0.05	Valid
2	Y2	0.00	0.05	Valid
3	Y3	0.00	0.05	Valid
4	Y4	0.00	0.05	Valid
5	Y5	0.00	0.05	Valid
6	Y6	0.00	0.05	Valid
7	Y7	0.00	0.05	Valid
8	Y8	0.00	0.05	Valid
9	Y9	0.57	0.05	Tidak Valid
10	Y10	0.00	0.05	Valid
11	Y11	0.00	0.05	Valid

Uji coba instrument yang telah dilakukan pada variabel ini dengan jumlah 11 pernyataan yang telah dilakukan kepada 32 responden, dari hasil uji coba tersebut terdapat 2 item yang tidak valid karena *probability value* lebih dari besar dari taraf signifikansi yaitu terdapat pada nomor 9 dan 1, kemudian item tersebut tidak dipakai lagi dalam pengambilan data selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas yaitu uji instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data. Instrument yang reliable adalah instrument yang bisa digumakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan dapat menghasilkan data yang sama. Uji reabilitas instrument dalam penelitian ini menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*, jika nilai *cronbach's alpha* < 0.6 maka variable dinyatakan tidak reliable.

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items



.866	10
------	----

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Komunikasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.893	10

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Guru

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.682	10

3. Uji Normalitas

Pengujian persyaratan analisis uji normalitas bertujuan untuk mengetahui berdistribusi normal tidaknya data dari variabel yang dianalisis. Metode regresi yang baik adalah distribusi data yang mendekati normal dan metode yang akan digunakan peneliti adalah uji statistik *Kolmogorov smirnov*, maka dari itu jika signifikansi dari hasil uji *Kolmogorov smirnov* lebih besar dari 0.05 maka berdistribusi normal dan jika kurang dari 0.05 maka berdistribusi tidak normal. Berikut hasil uji normalitas:

Tabel 8. Hasil Uji Normalitas X1 Terhadap Y

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3.52464159
Most Extreme Differences	Absolute	.109
	Positive	.088
	Negative	-.109
Kolmogorov-Smirnov Z		.617

Asymp. Sig. (2-tailed)	.841
a. Test distribution is Normal.	
b. Calculated from data.	

Tabel di atas menunjukkan nilai statistik Asymp. Sig. untuk uji *Kolmogorov – Smirnov* sebesar 0,84 Nilai signifikansi ini lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data kompensasi berdistribusi normal, atau memenuhi asumsi normalitas data.

Tabel 9. Hasil Uji Normalitas X2 Terhadap Y

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.42782190
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.095
	Negative	-.066
Kolmogorov-Smirnov Z		.536
Asymp. Sig. (2-tailed)		.936
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Dari output SPSS menunjukkan nilai statistik Asymp. Sig. untuk uji *Kolmogorov – Smirnov* sebesar 0,93. Nilai signifikansi ini lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data komunikasi berdistribusi normal, atau memenuhi asumsi normalitas data.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi linear dilakukan agar dapat mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Pada penelitian ini analisis linier regresi berganda dipakai untuk menguji pengaruh variabel X1 dan Variabel X2.



Tabel 10. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	12.431	6.834		4.746	.000
	Kompensasi	.301	.146	.335	2.055	.049
	Komunikasi	.306	.148	.337	2.072	.047

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Dari hasil tabel di atas dapat terlihat nilai angka signifikan $< 0,05$ sehingga dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel yang di uji.

5. Uji Hipotesis

a. Uji T

Uji T digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas atau sendiri-sendiri terhadap variabel terikat.

Tabel 11. Hasil Analisis Uji parsial X terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	
		B	Std. Error			
1	(Constant)	12.431	6.834		4.746	.000
	Kompensasi	.301	.146	.335	2.055	.049
	Komunikasi	.306	.148	.337	2.072	.047

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
		1	Regression	96.835	2	48.417
Residual	288.665		29	9.954		
Total	385.500		31			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru
b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Kompensasi

Kriteria pengujian dari uji t jika signifikansi $> 0,05$, maka H_a diterima dan jika signifikan $< 0,05$, maka H_0 ditolak.

b. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel X atau independen mempengaruhi variabel Y atau dependen. Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan oleh peneliti dengan bantuan SPSS 20 for windows dapat diperoleh hasil seperti tabel di bawah ini.

Tabel 12. Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
		1	Regression	96.835	2	48.417
Residual	288.665		29	9.954		
Total	385.500		31			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru
b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Kompensasi

Dari tabel ANOVA di atas, diperoleh nilai F sebesar 4.864 dengan signifikansi (Sig.)



= 0,015, dimana nilai signifikansi ini lebih kecil dibandingkan dengan nilai $\alpha = 0,05$. Dengan hasil ini maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa variabel-variabel independen penelitian, yaitu kompensasi (X_1) dan komunikasi (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y).

Koefisien determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besar sumbangan variasi variable bebas yaitu kompensasi (X_1) dan komunikasi (X_2) terhadap variable terikat yaitu kinerja guru (Y).

Tabel 13. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.501 _a	.251	.200	3.155
a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Kompensasi				

Dari tabel di atas dapat dilihat nilai R Square (R^2) yang dihasilkan adalah 0,251 sehingga dapat diketahui pengaruh variabel kompensasi (X_1) dan komunikasi (X_2) terhadap variabel kinerja guru (Y) adalah sebesar $0,251 \times 100\% = 25,1\%$.

Pembahasan

Agar lebih jelas dari berbagai hasil pengujian hipotesis tentang Pengaruh Kompensasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Kakas, maka hasil pengujian hipotesis dirangkum dalam tabel berikut:

Tabel 14. Hasil Pengujian Statistik

Regresi	Hasil	Kesimpulan
$X_1 Y$	$t_{hitung} = 2.055$ $t_{tabel} = 1.693$ $t_{hitung} > t_{tabel}$	Hipotesis H_a diterima, tolak H_0 ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja guru
$X_2 Y$	$t_{hitung} = 2.072$ $t_{tabel} = 1.693$ $t_{hitung} > t_{tabel}$	Hipotesis H_a diterima, tolak H_0 ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan komunikasi terhadap kinerja guru
$X_1 X_2 Y$	$F_{hitung} = 4.864$ $F_{tabel} = 3.295$ $f_{hitung} > f_{tabel}$	Hipotesis H_a diterima, tolak H_0 ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi dan komunikasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru.

1. Pengaruh kompensasi terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil angket yang telah disebarkan oleh peneliti kepada guru SMK Negeri 1 Kakas dapat diketahui nilai kompensasi. Melihat dari hasil perhitungan regresi menggunakan SPSS yang dilakukan pada variabel kompensasi terhadap kinerja guru diperoleh beberapa nilai. Pada tabel perhitungan diketahui bahwasanya $t_{hitung} 2.055 > t_{tabel} 1.693$ dan signifikansi $t (0,001) < (0,05)$, sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Dengan demikian maka, variabel kompensasi



berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Kakas.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sarpandadi (2017) menjelaskan bahwa Keberhasilan lembaga pendidikan sekolah tidak terlepas dari pencapaian kinerja guru. Kinerja guru yang baik akan menghasilkan pendidikan bermutu. Salah satu faktor yang berkontribusi terhadap kinerja guru adalah kompensasi. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Bentuk-bentuk kompensasi meliputi gaji, tunjangan, pertanggungjawaban kesehatan, fasilitas perumahan dinas, pakaian seragam, karyawisata, fasilitas sekolah, penghargaan. Kinerja guru adalah prestasi kerja yaitu proses melalui mana sekolah mengevaluasi atau menilai prestasi kerja guru.

Kinerja guru dapat diukur dengan kualitas kerja, kecepatan atau ketepatan kerja, inisiatif kerja, kemampuan kerja, dan komunikasi kerja. Dalam kegiatan pembelajaran kinerja guru dapat dilihat dari keberhasilan mendesain program pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan menilai hasil belajar peserta didik. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmat (2022) menyatakan bahwa Berdasarkan hasil pengujian regresi sederhana dengan uji t diketahui nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ dan $t_{hitung} > 4.741 > t_{tabel}(2.00958)$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti kompensasi (X) berpengaruh positif terhadap kinerja guru (Y) di Yayasan Pondok Pesantren Manbaul Ulum Wringinputih Muncar Banyuwangi tahun pelajaran 2019/2020.

Sedangkan nilai determinasi yang diperoleh sebesar 37.39 % hal ini menunjukkan bahwa kompensasi (X) berpengaruh positif sebesar 37.39 % terhadap kinerja guru. Kompensasi

mempengaruhi kepuasan dan bertindak sebagai umpan balik yang memungkinkan kalangan karyawan menyesuaikan perilakunya belakangan. Apabila mereka menyimpulkan bahwa mereka dibayar terlalu sedikit, mereka mungkin akan sering absen atau mengundurkan diri. Sekiranya para karyawan menyadari bahwa mereka ternyata dibayar sangat mahal, mereka mungkin akan bosan atau mengkompensasikannya dengan bekerja lebih keras. Pemberian sebuah kompensasi yang baik atau bahkan melebihi dari yang di harapkan maka akan membuat seorang guru memberikan kontribusi yang baik pula terhadap lembaga.

Dalam budaya pesantren guru mengajar bukna hanya mengharapkan semata-mata berupa kompensasi yang bersifat finansial, akan tetapi mereka lebih menekankan pada kompensasi yang bersifat nonfinansial. Penelitian lainnya juga dilakukan oleh Rohman (Rohman et al., 2023) menyimpulkan bahwa beberapa hasil dari keseluruhan dalam penelitian yaitu Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru, berdasarkan hasil dari 10 penelitian yang penulis dapatkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru yang dapat berasal dari faktor motivasi, tingkat pendidikan formal, pengalaman kerja, dan disiplin kerja masing masing dari hasil penelitian memiliki perbedaan dan persamaan dalam hal pemberian kompensasi.

Karena setiap lembaga Pendidikan pasti mengadakan program kompensasi agar guru dapat memenuhi seluruh atau sebagian kebutuhan dan keinginannya. Lembaga Pendidikan memberikan kompensasi sebagai salah satu bentuk penghargaan atau balas jasa atas apa yang telah diberikan oleh guru kepada lembaga pendidikan tempatnya bekerja. Setiap adanya kompensasi disuatu lembaga



Pendidikan pasti ada pengaruh yang signifikan atau tidak signifikan. Sebagaimana data yang diperoleh dari hasil penelitian tersebut. Berdasarkan pembahasan hasil penelitian yang telah dilakukan dan kesimpulan yang telah dipaparkan, Lembaga Pendidikan diharapkan memiliki kemampuan untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya.

Dalam rangka meningkatkan kinerja guru maka lembaga Pendidikan harus memperhatikan besaran gaji yang sesuai, besaran insentif bisa disesuaikan dengan keterampilan dan keahlian yang dimiliki oleh guru serta mempertimbangkan kebijakan-kebijakan kompensasi yang ada agar dirasakan adil bagi seluruh guru. Lembaga Pendidikan hendaknya mengadakan pendidikan dan pelatihan secara rutin untuk meningkatkan keahlian dan keterampilan guru dalam menjalankan tugas-tugasnya.

2. Pengaruh komunikasi terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil angket yang telah disebarkan oleh peneliti kepada guru SMK Negeri 1 Kakas dapat diketahui nilai komunikasi. Melihat dari hasil perhitungan regresi menggunakan SPSS yang dilakukan pada variabel komunikasi terhadap kinerja guru diperoleh beberapa nilai. Pada tabel perhitungan dapat diketahui bahwasanya $t_{hitung} 2.072 > t_{tabel} 1.693$ dan signifikansi $t (0,001) < 0,05$, sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternative (H_a) diterima.

Dengan demikian maka, variabel komunikasi berpengaruh terhadap kinerja guru. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pakpahan (2019) menjelaskan bahwa variabel komunikasi (X_2) diperoleh t_{hitung} sebesar $2,873 > t_{tabel}$ dengan $df=n-k-1$ ($45-3-1=41$) pada tingkat kepercayaan 95% adalah sebesar 2,019, atau dengan taraf signifikansi

$0,006 < \alpha 005$ maka H_0 ditolak, artinya komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Komunikasi adalah proses penyampaian pesan dari komunikator (pengirim pesan) kepada komunikan (penerima pesan) dengan menggunakan simbol-simbol, sinyal-sinyal maupun perilaku atau tindakan. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja guru SMA Swasta Sultan Agung Pematangsiantar.

Gaya komunikasi yang diterapkan dengan baik dan benar serta didukung dengan induktansi pembicaraan yang positif berdampak pada perbaikan integritas guru dalam berkomunikasi, baik komunikasi secara vertikal maupun horizontal. Penelitian terdahulu lainnya dilakukan oleh Purba (Purba et al., 2023) hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan rendah supervise komunikasi terhadap kinerja guru sebesar 30,5%. Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi R^2 (R square) = 0,093, yang berarti bahwa komunikasi memberikan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 9,3% dan sisanya yaitu 90,7% ditentukan oleh faktor lainnya. Hasil analisis regresi sederhana, menunjukkan persamaan regresi $\hat{Y} = 93,055 + 0,278 X_1$ yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor komunikasi akan diikuti peningkatan skor kinerja guru sebesar 0,278.

Pengaruh antara supervisi kepala sekolah dengan kinerja guru. Pengaruh antara Komunikasi Interpersonal dan Supervisi Kepala Sekolah dan Kinerja Guru Dengan memperhatikan pengaruh komunikasi interpersonal kepala sekolah dengan guru dan pengaruh supervisi kepala sekolah dengan kinerja guru, di mana diduga masing-masing saling mempengaruhi, kedua variabel tersebut sama-sama memberikan kontribusi terhadap



kinerja guru. Meskipun demikian, kedua variabel tersebut belum tentu dapat memberikan kinerja yang optimal.

Untuk itu diperlukan hubungan yang sinergis sehingga komunikasi interpersonal kepala sekolah dan supervisi kepala sekolah merupakan faktor yang saling mendukung dalam menghasilkan kinerja mereka. Hal ini berarti apabila komunikasi interpersonal kepala sekolah dan supervisi kepala sekolah belum bersinergi secara optimal, maka kinerja guru juga belum optimal. Berdasarkan uraian di atas diduga bahwa secara bersama-sama komunikasi interpersonal kepala sekolah dan supervisi kepala sekolah berpengaruh positif dengan kinerja guru. Artinya, apabila komunikasi interpersonal dan supervisi kepala sekolah berpengaruh dengan kinerja guru, maka dengan sendirinya kinerja guru akan meningkat.

3. Pengaruh kompensasi dan komunikasi terhadap kinerja guru

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti menyatakan bahwasanya secara simultan kompensasi dan komunikasi guru SMK Negeri 1 Kakas secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru. Berdasarkan perhitungan dibuktikan dengan $F_{hitung} 4.864 > F_{tabel} 3.295$ serta nilai signifikansi $F (0.001) < 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian kompensasi dan komunikasi guru SMK Negeri 1 Kakas secara bersamaan dapat meningkatkan kinerja guru.

Hasil Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Suherman (2021) menjelaskan bahwa variabel kompensasi mempunyai thitung sebesar 2.928 lebih besar dari ttabel 1.659. Pada nilai sig, variabel kompetensi mempunyai tingkat signifikan sebesar 0.004 lebih kecil dari pada 0,05. Hal ini berarti H_{a2} diterima, artinya variabel variabel kompensasi berpengaruh signifikan

secara parsial terhadap kinerja guru, sebagian besar guru mengakui bahwa pihak sekolah memberikan penghargaan bagi guru yang berprestasi, pelaksanaan pemberian gaji selalu dilakukan tepat waktu, terdapat tunjangan hari raya, tunjangan pendidikan dan dana pensiun bagi guru, mendapat

Asuransi kesehatan atau jaminan kesehatan dari pihak sekolah, ada sistem kenaikan gaji bagi Guru yang dapat menunjukkan prestasi yang baik, dan pihak sekolah memberikan honor bagi pekerjaan tambahan yang dilakukan guru. Adapun faktor yang dirasakan lemah atau perlu perbaikan pada variabel kompensasi adalah perlu adanya penyesuaian dana asuransi kesehatan yang diterima Guru dengan biaya kesehatan saat ini, banyak responden yang merasakan bahwa tunjangan kesehatan yang ada perlu ditambah plafonnya sehingga guru merasa tenang dalam bekerja.

Guru juga merasa bahwa gaji, tunjangan dan bonus yang diberikan perlu penyesuaian, sebab dengan adanya kenaikan harga-harga yang cukup tinggi, gaji, tunjangan dan bonus yang diberikan perlu penyesuaian karena saat ini dirasakan kurang menutupi biaya kebutuhan rumah tangga. Pemberian tunjangan dan bonus juga seharusnya diberikan sesuai dengan kinerja guru, jangan disamakan, agar lebih mendorong guru untuk berkinerja lebih baik.

Penelitian yang dilakukan oleh Purnamasari (Purnamasari, 2021) menyatakan bahwa jika komunikasi (X1) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,210 atau dapat juga dikatakan bahwa semakin tinggi komunikasi (X1) seorang guru maka akan mampu meningkatkan kinerja (Y). sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel komunikasi



terhadap kinerja Guru SMA Negeri Kecamatan Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin.

Kesimpulan

Penelitian pengaruh kompensasi dan komunikasi terhadap kinerja guru telah dilaksanakan pada guru SMK Negeri 1 Kakas. Berdasarkan analisis data, pengujian hipotesis serta hasil pembahasan yang telah dikemukakan peneliti, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Kakas. Hal ini memberikan arti bahwasanya kompensasi dapat meningkatkan kinerja guru. Terdapat pengaruh yang signifikan komunikasi terhadap hasil kinerja guru SMK Negeri 1 Kakas. Hal ini memberikan gambaran bahwasanya komunikasi dapat menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja guru. Terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi dan komunikasi terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Kakas. Dengan demikian, maka kompensasi dan komunikasi dapat meningkatkan kinerja guru.

Daftar Pustaka

- Asip, M., Silaban, P. J., Purba, S., Launingtia, I. G. A. N., Mesra, R., & Susanti, S. (2023). *Pengelolaan Kelas: Strategi Dan Pendekatan Dalam Pengelolaan Kelas Yang Bermutu Dan Efektif*. Get Press Indonesia.
- Azhari, M. T., Al Fajri Bahri, M. P., Asrul, M. S., & Rafida, T. (2023). *Metode penelitian kuantitatif*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- B, M. I., & Mesra, R. (2023). *Optimizing the Role and Function of Teachers in History Learning in the Time of the Covid 19*. Atlantis Press SARL.

<https://doi.org/10.2991/978-2-494069-35-0>

- Burhan, A. B. (2018). Pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi untuk pengembangan ekonomi pertanian dan pengentasan kemiskinan. *Jurnal Komunikasi Pembangunan*, 16(2), 233–247.
- Daniel, Y., Santie, A., Mamonto, F. H., Lasut, M., & Mesra, R. (2023). *Penerapan Gaya Kepemimpinan Egaliter Orang Minahasa di Universitas Negeri Manado*. 9(1), 549–556. <https://doi.org/10.58258/jime.v9i1.4696/http>
- Hidayat, M. F., Muyu, C. V., & Mesra, R. (2023). Peran guru dalam meningkatkan disiplin siswa di SMA Negeri 1 Motoling. *Urnal Integrasi Dan Harmoni Inovatif Ilmu-Ilmu Sosial (JIHI3S)*, 3(5), 525–532. <https://doi.org/10.17977/um063v3i52023p525-532>
- Kusumastuti, A., Khoiron, A. M., & Achmadi, T. A. (2020). *Metode penelitian kuantitatif*. Deepublish.
- Mesra. dkk. (2021). The Phenomenon of Student Life Who is Studying While Working in the City of Padang. *International Joined Conference on Social Science (ICSS 2021)*, 603(Icss), 319–325.
- Mesra, P., & Kuntarto, E. (2021). Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Minat Belajar Siswa di Masa Pandemi. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 7(3), 177–183.
- Mesra, R. (2022). Pengaruh Media Pembelajaran Berbasis Online Pada Mata



- Pelajaran IPS Di Sma Negeri 2 Tondano Media Pembelajaran Berbasis Online Pada Mata Pelajaran IPS Media Pembelajaran Berbasis Online Pada Mata Pelajaran IPS Di. *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, 8(3), 2124–2133. <https://doi.org/10.36312/jime.v8i2.362>
- Mesra, R. (2023). *Research & Development Dalam Pendidikan*. PT. Mifandi Mandiri Digital.
- Mesra, R., Anton, E., Monica, S., & Iskandar, A. C. S. (2023). Pelatihan Penggunaan Aplikasi Mendeley dan Turnitin Guna Meningkatkan Kompetensi Guru dalam Membuat Karya Tulis Ilmiah di SMA Negeri 1 Tondano. *Abdi Masyarakat*, 5(1), 56–67.
- Mesra, R., & Dolonseda, H. P. (2023). Kolaborasi Perguruan Tinggi, UMKM, dan Masyarakat dari Sudut Pandang. *Jurnal Pendidikan Mandala*, 8(2), 481–486.
- Mesra, R., Erianjoni, E., Tuerah, P. R., Hamsa, H., Telaumbanua, R. A., Lase, K., & Gea, M. H. (2023). Teacher Skills in Leading Small Group Discussions to Class III Students of SD Inpres 10/73 Pandu. *Technium Social Sciences Journal*, 49, 1–8.
- Mesra, R., Tuerah, P. R., & Hidayat, M. F. (2023). Strategi Guru dalam Menjelaskan Materi guna Meningkatkan Nilai Mata Pelajaran Siswa di SD Inpres Taratara 1. *Ideas: Jurnal Pendidikan, Sosial, Dan Budaya*, 9(3), 723–736.
- Mesra, R., Yandi, R., Walintukan, V. G., & Mangangantung, M. A. (2023). Teacher Skills to Provide GMIM Ranoketang Elementary Students' Reinforcement. *Primary: Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 12(5), 1238–1246.
- Purba, A. J., Amiruddin, A., & Siregar, A. N. (2023). KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU. *Hijri*, 12(2), 200–207.
- Purnamasari, I. (2021). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, serta Sertifikasi Guru Terhadap Kinerja Guru. *Journal of Innovation in Teaching and Instructional Media*, 1(2), 156–165.
- Rohman, A., Rindanigsih, I., & Churrahman, T. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru: Systematic Literature Review (SLR). *Academic Journal Research*, 1(1), 27–34.
- Romi, M. (2023). *Patterns of Social Adaptation of Boarding Students With Local Communities in Gunung Pangilun Village, North of Padang Sub-district, Padang City*. Atlantis Press SARL. <https://doi.org/10.2991/978-2-494069-35-0>
- Romi Mesra, Theodorus Pangalila, Abzan Laebe, Risal, N. R. (2023). *Analisis Keterampilan Guru Dalam Menutup Pembelajaran Guna Mencapai Tujuan Pembelajaran dan Membentuk Karakter Siswa di SD Inpres Kema III*. 7(1), 28–36.
- Santie, Y. D. A., & Mesra, R. (2022). Manajemen Kelas Dosen Pendidikan Sosiologi Unima dalam Meningkatkan Semangat Belajar Mahasiswa pada Pembelajaran Online. *Ideas: Jurnal Pendidikan, Sosial, Dan Budaya*, 8(3), 1039. <https://doi.org/10.32884/ideas.v8i3.958>



- Setiawan, T., Kurniawati, Y., & Saputro, E. (2019). Komunikasi Krisis Di Era Digital. *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 1(02), 50–61.
- Sudirjo, F., Lubis, S. R., Permana, R. M., & Rukmana, Arief Yanto, R. M. (2023). Menuju Pemahaman yang Tepat Tentang Strategi Pemasaran: Tinjauan dan Agenda Penelitian Berbasis Bibliometrik-Mesin Terintegrasi. *Sanskara Manajemen Dan Bisnis*, 01(03), 204–216. <https://doi.org/10.58812/smb.v1.i03>
- Sumual, S. D. M., Tuerah, P. R., Pontoh, L. F., Taroreh, O., Repi, F., & Mesra, R. (2023). *Implikasi Terbatasnya Infrastruktur Dalam Upaya Mencapai Tujuan Pendidikan*. 8(2), 418–424.
- Suryadharma, M., Ngurah, A., Asthiti, Q., Nugroho, A., Putro, S., Rukmana, Y., & Mesra, R. (2023). Strategi Kolaboratif dalam Mendorong Inovasi Bisnis di Industri Kreatif: Kajian Kualitatif pada Perusahaan Desain Grafis. *Sanskara Manajemen Dan Bisnis*, 01(03), 172–181. <https://doi.org/10.58812/smb.v1.i03>
- Tama, S. P., Sari, N., Anwar, K., Pertiwi, M., & Mesra, R. (2023). *Kreativitas Guru Ppkn Dalam Pembelajaran Daring Pada Masa Pandemi Covid 19 Di Sma Muhammadiyah Padang Panjang*. 8(1), 188–194.

