

PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI 1 BATHAM KABUPATEN ROHIL

Oktaviani

Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning
Jln. Yos Sudarso KM 8 Rumbai Pekanbaru
E-mail : Ninixiomi6@gmail.com

diterima: 15/8/2024; direvisi: 17/9/2024; diterbitkan: 31/10/2024

Abstract: *The principal observes the work of teachers so that the goal is achieved. This investment was made to determine the influence of competency variables, compensation and job satisfaction on the performance of teachers of SMA Negri 1 Batham Kan Rohil. The investigation was carried out to find out how much the influence of competence, compensation and job satisfaction have on Teacher Performance at SMAN 1 Batu Hampar, Rokan Hilir Regency. This study used 3 independent variables, namely Competence, Compensation and Job Satisfaction and one dependent variable, namely Performance. Sampling using the census method is done by taking all members of the existing population, used as a sample. And the samples used were all 33 teachers, and using Multiple Linear Regression. The hypothesis of this study is formulated as follows: "it is suspected that Competence, Compensation and Job Satisfaction of SMAN 1 Batu Hampar Teachers, Rokan Hilir Regency have an effect on Teacher Performance. It is suspected that Competence, Compensation and Job Satisfaction have an effect on Teacher Performance at SMAN 1 Batu Hampar, Rokan Hilir Regency". Based on the calculation results, the following results were obtained: that partially the Competence variable (X1) has an effect on Teacher Performance by 46.3%, the Compensation variable (X2) has an effect on Teacher Performance by 29.5%, and partially the Job Satisfaction variable (X3) has an effect on Teacher Performance by 67.9%. While simultaneously Competence, Compensation and Job Satisfaction have an effect on Teacher Performance at SMAN 1 Batu Hampar, Rokan Hilir Regency. This can be seen from the R2 test of 0.823 or 82.3% and Fcount is greater than Ftable ($44.946 > 2.394$). Based on the results of this study, the author suggests that the agency pay more attention to Competence, Compensation and Job Satisfaction, because with this attention, Teacher performance will increase, so that the tasks and responsibilities assigned to teachers can be completed properly, so that the planned Vision and Mission will be achieved.*

Keywords: *Competence, Compensation, Job Satisfaction, Performance.*

PENDAHULUAN

Keberhasilan kinerja guru sering dihadapkan pada kompetensi atas tugas yang diberikan terhadap guru tersebut. Dengan adanya kompetensi diharapkan bisa meningkatkan kinerja guru. Guru harus mempunyai kemampuan agar menjalankan teknik menuntut ilmu dengan murid secara baik serta bisa menguasai materi-materi agar bisa menciptakan peserta didik yang berkualitas.

Penilaian kerja guru yaitu teknik memutuskan babak pencapaian tenaga pendidik dalam maksud melangsungkan tanggung jawab untuk memberi ilmu beserta kaidah khusus. Kemampuan tenaga pengajar yaitu keberhasilan seorang tenaga pengajar untuk keberhasilan berisi menggapai jangkauan yang telah ditentukan, oleh karena itu sekolah harus memperhatikan kompetensi guru agar bisa

mencapai kinerja yang baik untuk sekolah itu sendiri.

Untuk melihat kinerja guru pada SMA Negeri 1 BATHAM, dapat mengamati tabel data perkembangan kinerja guru SMAN 1 Batu Hampar dari tahun 2019-2023 yang telah dirangkum dalam table dibawah ini :

Tabel 1 Perkembangan Kinerja Guru SMA Negri 1 BATHAM Kabupaten ROHIL Tahun 2019-2023:

No	Tahun	Jumlah Guru (Orang)	Jumlah PKG Guru	Rata-rata Prestasi Guru
1	2019	37	1845	49,86
2	2020	37	1942	52,48
3	2021	37	1573	42,51
4	2022	38	1313	35,48
5	2023	33	1587	48,09

Sumber data : SMAN 1 Batu Hampar Kabupaten Rokan Hilir, 2024

Berdasarkan tabel diatas mengenai perkembangan kinerja guru pada SMA Negeri 1 BATHAM Kabupaten Rokan Hilir pada lima tahun terakhir yakni tahun 2019-2023. Adapun penjelasan terkait tabel Perkembangan Kinerja Guru diatas bahwa rata-rata prestasi kinerja guru di SMA Negeri 1 Batham Kab Rohil pada tahun 2019 yaitu dengan rata-rata nilai 49,86, Pada tahun 2020 rata-rata prestasi kinerja guru mengalami kenaikan dengan rata-rata nilai menjadi 52,48. Kemudian pada 2 tahun berikutnya mengalami penurunan yaitu pada tahun 2021 menjadi 42,51, dan pada tahun 2022 menjadi 35,48. Kemudian pada tahun 2023 nilai rata-rata kinerja guru kembali mengalami kenaikan yaitu diangka 48,09. Diduga turun naiknya nilai rata-rata prestasi guru pada SMAN 1 Batu Hampar disebabkan oleh kompetensi dan kompensasi yang diberikan tidak sesuai dan masih rendahnya tingkat kepuasan kerja pengajar.

Menurut Mulyasa (2013:66), maksud dari kompetensi yaitu Kombinasi pada pemahaman,kecakapan, kualitas

serta tabiat bahwa yang mencerminkan berisi prevalensi berpikir serta berbuat. Sedangkan Muhaimin (dalam Ahmadi, 2018:18), kompetensi dimaksud pasangan aktivitas genius dengan banyak beban serta mesti dipunyai setiap individu untuk dipercaya bisa melakukan tanggung jawab di bagian kegiatan spesifik.

Problematika mengenai para pendidik dan pengajar yang bekerja mengajar tidak sesuai dengan bidangnya mempunyai pengaruh terhadap peserta didik,(jurnal) yaitu peserta didik akan sulit memahami apa yang telah disampaikan sehingga tingkat kemampuan peserta didik dalam belajar menurun, dan berdampak juga terhadap tingkat kinerja yang akan berpotensi menurun.

Makanya, menempatkan SDM disekolah (tenaga pengajar) sesuai dengan kompetensi dimiliki orang tersebut, maka akan memberikan kepuasan bagi tenaga pendidik itu sendiri. Jika tingkat kepuasan pendidik terpenuhi maka akan memberi dampak yang baik juga bagi peserta didik maupun instansi itu sendiri.

Selain kompetensi, kompensasi bagian hal untuk agar membuat keryawan semangat dalam kinerjanya, sehingga suatu instansi bisa mencapai tujuan nya secara maksimal. A.Dale Timple dalam A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2014:15) Aspek kerja di bagi ke aspek intern serta aspek ekstern, yaitu aspek intern bergantung ke karakter manusia, lalu aspek ekstern bersangkutan ke efek area sekeliling. Kompensasi yaitu bagian aspek ekstern bisa memengaruhi kerja pekerja. Menurut Alisyah Pitri (2017:1-10) ada menyangkut di unsur kompensasi tentang kerja pendidik, oleh karena itu kompensasi adalah suatu berguna dan harus diperhatikan.

Sebab itu, agar bisa mencapai kerja baik disekolah, selain sekolah harus melengkapi fasilitas yang lengkap, daerah kerja harus mendukung, sekolah juga harus memberikan kompensasi yang layak guna untuk memotivasi kinerja guru.

Berikut ini adalah data rata-rata gaji guru SMA Negeri 1 BATHAM Kabupaten ROHIL berdasarkan golongannya.

Tabel 2 Rata-rata Gaji Guru SMA Negeri 1 BATHAM Kab ROHIL 2019-2023 berdasarkan Golongan

No	Golongan	Tahun				
		2019	2020	2021	2022	2023
1	ASN	Rp.3.000.000	Rp.3.000.000	Rp.3.000.000	Rp.3.000.000	Rp.3.000.000
2	Honor Komite	Rp.1.600.000	Rp.1.600.000	Rp.1.750.000	Rp.1.700.000	Rp.1.500.000
3	Honor Provinsi	Rp.2.200.000	Rp.2.200.000	Rp.2.200.000	Rp.2.500.000	Rp.2.500.000

Sumber data: SMA Negeri 1 BATHAM Kab ROHIL, 2024

Di SMA Negeri 1 BATHAM Kab ROHIL, terdapat tiga golongan guru yang terdiri dari Pegawai/ASN, Honor Komite, dan Honor Provinsi. Masing-masing golongan memiliki gaji bervariasi. Gaji guru ASN pada tahun 2019-2023 memiliki rata-rata gaji Rp.3.000.000. Sedangkan pada Guru Honor Komite pada tahun 2019 dan 2020 rata-rata gaji guru yaitu Rp.1.600.000. Pada tahun 2021 rata-rata gaji Honor Komite mengalami kenaikan hingga mencapai angka Rp.1.750.000. Pada tahun 2022 rata-rata gaji guru Honor Komite menurun menjadi Rp.1.700.000. Pada tahun 2022 gaji guru Honor Komite kembali mengalami penurunan dikarenakan pada tahun 2023 hitungan kerja guru Honor Komite Rp.100.000/jam sehingga, rata-rata gajinya menjadi Rp.1.500.000. Untuk rata-rata gaji guru Honor Provinsi pada tahun 2019-2021 rata-rata gaji guru yaitu Rp.2.200.000 dan pada tahun 2022-2023 mengalami kenaikan hingga mencapai angka Rp.2.500.000.

Upah yang cukup dapat memengaruhi kerja pekerja, apabila upah salah atas apa yang diinginkan, sebab itulah ada ketidakmauan yang disampaikan nantinya Dwianto et al., (2019). Sebabnya, kompensasi diberikan sesuai.

Dari hasil investigasi Zainuddin Iba, Saifuddin, Marwan, Win Konadi (2021:75-84) menyatakan adanya

keterkaitan antar kepuasan kerja terhadap kinerja guru.

Oleh karena itu perusahaan atau instansi harus memperhatikan tingkat kinerja potensi manusianya, guna agar tercapai yang diinginkan. Apabila tingkat kepuasan sumber daya manusianya rendah, maka akan berdampak buruk bagi perusahaan atau instansi itu sendiri.

Dari hasil pengamatan penulis, kepuasan kerja pada SMAN 1 Batu Hampar Kabupaten Rokan Hilir masih kurang, karena masih adanya guru-guru yang datang terlambat dan tingkat absensinya masih tinggi. Hal ini diduga dikarenakan masih rendahnya tingkat kepuasan kerja guru yang ada di instansi tersebut, sehingga mereka merasa kurang senang, kurang nyaman untuk melakukan pekerjaannya.

Untuk itu selain menyediakan lingkungan dan tempat kerja yang nyaman, suatu perusahaan atau instansi harus memperhatikan tingkat kepuasan kerja karyawan agar bisa mendapatkan timbal balik dari karyawan yang bekerja sehingga apa yang telah ditetapkan tercapai secara optimal. Ada gejala bahwa apakah tenaga pengajar sesuai dengan pekerjaannya dapat dilihat dari tingkat absennya. Berikut ini rekap data absensi guru SMA Negeri 1 BATHAM Kab ROHIL pada tahun 2019-2023.

Tabel 3 Laporan Tingkat Kehadiran Guru pada SMAN 1 Batu Hampar

Kabupaten Rokan Hilir Tahun 2019-2023

No	Tahun	Jumlah Guru	Tingkat Terlambat		Tingkat Absensi	
			Total	%	Total	%
1	2019	37	28	0,75	189	5,10
2	2020	37	18	0,48	388	10,48
3	2021	37	20	0,54	250	6,75
4	2022	38	17	0,44	205	5,39
5	2023	33	21	0,63	216	6,54

Sumber data: SMAN 1 Batu Hampar Kabupaten Rokan Hilir, 2024

Dari tabel bisa dilihat bahwa dalam waktu lima tahun terakhir tingkat kehadiran guru pada SMAN 1 Batu Hampar Kabupaten Rokan Hilir dalam setiap tahunnya mengalami fluktuasi. Kita bisa lihat pada tahun 2015 tingkat terlambat guru 0,75, sedangkan tingkat absensinya 5,10. Pada tahun 2020 tingkat terlambat guru menurun menjadi 0,48, sedangkan tingkat absensi mengalami kenaikan menjadi 10,48. Pada tahun 2021 tingkat terlambat guru mengalami kenaikan menjadi 0,54, sedangkan tingkat absensinya mengalami penurunan hingga mencapai angka 6,75. Pada tahun 2022 tingkat terlambat dan tingkat absensi sama-sama mengalami penurunan sehingga tingkat terlambat menjadi 0,44, dan tingkat absensi menjadi 5,39. Pada tahun 2023 tingkat terlambat dan tingkat absensi sama-sama mengalami kenaikan hingga tingkat terlambat mencapai angka 0,63, sedangkan tingkat absensi menjadi 6,54.

Diduga hal ini tentu membuat para tenaga kependidikan merasa kurang puas atas pekerjaan, baik dalam melaksanakan tugasnya maupun dengan kompensasi yang diberikan. Tingkat terlambat dan tingkat absensi yang mengalami fluktuasi pada SMAN 1 Batu Hampar adalah salah satu bentuk penilaian nyata untuk mengukur tingkat kepuasan kerja guru yang ada. Dari data yang didapatkan peneliti menunjukkan terjadinya fluktuasi

pada data kinerja, hal ini membuat peneliti tertarik dan mencoba meneliti apakah kompetensi, kompensasi, dan kepuasan kerja mempengaruhi terjadinya fluktuasi yang ada pada data kinerja SMAN 1 Batu Hampar.

Selain variabel diatas terdapat beberapa gejala lain yang juga berpengaruh terhadap kerja guru. Menurut Bayu Hendro Priyono, Nurul Qomariah, Pawestri Winahyu (2018:144) gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Namun variabel tersebut tidak dibahas dalam penelitian ini.

Dari kerangka tersebut, dapat ditemukan rumusan masalah pada investigasi ini yaitu apakah kompetensi, kompensasi dan kepuasan kerja memberikan dampak signifikan terhadap kinerja Guru SMA Negeri 1 BATHAM Kabupaten ROHIL. Dari masalah tersebut investasi tersebut berguna demi untuk tahu pengaruh kompetensi, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja Guru SMA Negeri 1 BATHAM Kab ROHIL.

Adapun guna dari investigasi pada SMAN 1 Batu Hampar adalah sebagai berikut :

1. Untuk SMAN 1 Batu Hampar
Karena ada investigasi ini diperlukan untuk berita untuk pihak SMAN 1 Batu Hampar untuk memaksimalkan kerja guru agar lebih bagus.
2. Bagi Akademik
investigasi ini diperlukan untuk materi lebih nantinya untuk memperbanyak pemahaman tentang pengaruh kompetensi, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Batham.
3. Bagi Penulis
Observasi bisa bertambah literatur dan artikel guna menyebarluaskan pengetahuan yaitu MSDM terutama yang berhubung ke kompetensi, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru.
4. Bagi Peneliti Lai

Untuk literatur yang bisa jadi pertimbangan bagi penulis lain yang mau investigasi objek sama.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian MSDM

Menurut Nurmansyah (2019) Sebuah sistem pengembangan dedikasi pada pemakaian sumber daya manusia, material beserta finansial agar bisa mendapatkan sasaran institusi yang telah dikukuhkan

Kompetensi

Menurut Wibowo (2016:271) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Menurut Zwell dalam Wibowo (2016:283) faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi yaitu:

1. Kepercayaan dan Nilai Keahlian atau Keterampilan
2. Pengalaman
3. Karakteristik Personal
4. Motivasi
5. Isu-isu Emosional
6. Kapasitas Intelektual

Menurut Wibowo (2014:283) indikator kompetensi yaitu sebagai berikut :

1. Keyakinan dan Nilai-nilai
2. Keterampilan
3. Pengalaman
4. Karakteristik Kepribadian
5. Motivasi
6. Kemampuan Intelektual
7. Budaya Organisasi

Kompensasi

Menurut Sastrohadirwiyo (2018:218) mengatakan bahwa kompensasi adalah upah yang diberikan kepada pekerja karena mereka telah bekerja untuk keberhasilan organisasi agar mencapai tujuannya. Mangkunegara

(2014:84) ada 6 faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi yaitu :

1. Faktor pemerintah
2. Penawaran bersama antar perusahaan dan pegawai
3. Standar dan biaya hidup pegawai
4. Ukuran perbandingan upah
5. Permintaan dan persediaan
6. Kemampuan membayar

Simamora (2015:445) ada beberapa indikator kompensasi yaitu :

1. Upah dan Gaji
2. Insentif
3. Tunjangan
4. Fasilitas

Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dalam Wibowo (2016:415) Kepuasan kerja dimaksud sebagai perilaku global ke kerja orang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghormatan yang didapat pekerja dan jumlah yang ia yakin sebenarnya ia dapatkan.

Indrasari (2017:45) mengatakan dukungan karyawan yang positif memberikan kepuasan kerja karyawan. Menunjukkan bahwasan faktor-faktor berikut bisa meningkatkan kepuasan kerja :

1. Prestasi (*achievement*)
2. Pengakuan prestasi (*recognition of achievement*)
3. Pekerjaan yang menantang
4. Peningkatan tanggung jawab
5. Pertumbuhan dan perkembangan

Sedangkan menurut Robbins (2015:181-182) indikator dalam menentukan kepuasan kerja yaitu :

1. Pekerjaan yang secara mental menantang
2. Kondisi kerja yang mendukung
3. Gaji atau upah yang pantas
4. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan
5. Rekan Kerja yang mendukung

Kinerja

Wibowo (2015:4), Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah

disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan.

Menurut Robbins (2013:206) menyatakan bahwa kinerja guru adalah suatu pencapaian yang diperoleh berdasarkan potensi yang dimiliki oleh masing – masing individu, yang tentu saja hal ini menjadi perhatian para pemimpin.

Menurut Armstrong dan Baron (dalam Wibowo, 2018: 100) ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja , yaitu:

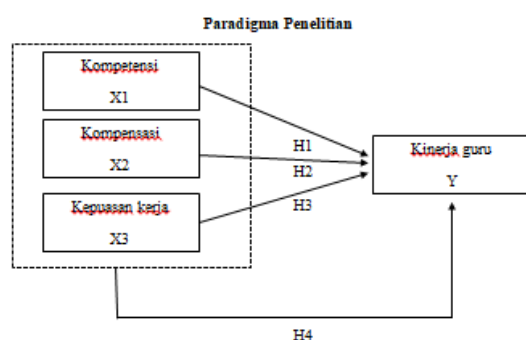
1. *Personal factors*
2. *Leadership factor*
3. *Team factors*
4. *System factors*
5. *Contextual/situational factor*

Menurut Supriadi (2014: 70) terdapat indikator-indikator kinerja sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja Guru
2. Kecepatan/ketepatan kerja guru
3. Inisiatif dalam kerja guru
4. Kemampuan kerja guru
5. Komunikasi

Kerangka Pemikiran

kerangka pemikiran teoritis tentang penempatan, kepuasan kerja dan kinerja karyawan sebagai berikut:



Gambar 1 Paradigma Penelitian

METODE PENELITIAN

Investigasi ini memakai metode analisis Kuantitatif. Model dan teknik analisis data memakai pendekatan analisis

regresi linier berganda. Sebelum dilaksanakan analisis regresi dulu dilakukan uji kualitas instrumen penelitian, uji asumsi klasik dan hipotesis yang di olah menggunakan program SPSS serta metode Analisis Deskriptif

Penelitian ini dilakukan di SMAN 1 BATHAM Kab ROHIL. Teknik pengumpulan data dipakai di investigasi ini adalah terdiri dari: Observasi Yaitu, cara menyelidiki dan mempersiapkan pendataan sebagai bersistem beserta gaya menyaksikan atau mencermati perusahaan secara refleksi. Kuisioner (angket), yaitu proses akumulasi data yang dilakukan dengan cara merangkap catatan perbahasan dan selanjutnya menghamburkan kepada responden. Adapun skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan Skala Likert. skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kompetensi (X1)

Tabel Rekapitulasi Tanggapan
Responden Variabel Kompetensi (X_1)

**Tabel 4 Rekapitulasi Tanggapan
Responden Terhadap Kompetensi Guru
SMAN 1 Batu Hampar**

No	Variabel Indikator	Indikator Penelitian	Tanggapan Responden					Rata-Rata	Keterangan
			SS	S	CS	TS	SIS		
1	Kompetensi	Keahlian dan Nilai-nilai	16	1	0	0	0	4,48	Diatas Rata-Rata
2		Keterampilan	14	1	0	0	0	4,42	Diatas Rata-Rata
3		Pengalaman	17	1	0	0	0	4,48	Diatas Rata-Rata
4		Karakteristik Kepribadian	23	3	0	0	0	4,69	Diatas Rata-Rata
5		Motivasi	14	1	2	0	0	4,36	Dibawah Rata-Rata
6		Kemampuan Intelektual	14	1	7	0	0	4,21	Dibawah Rata-Rata
7		Budaya Organisasi	9	2	1	0	0	4,24	Dibawah Rata-Rata
Rata-Rata								40,88/ 77=4,4	Setuju

Sumber: Data Olahan SPSS 25

Berdasarkan tabel diperoleh yaitu Variabel Kompetensi memiliki 7 indikator, rata-rata skor untuk variabel Kompetensi yaitu 4,41 dengan kategori setuju, indikator Keyakinan dan nilai-nilai berada diatas rata-rata dengan skor 4,48, indikator

keterampilan guru berada diatas rata-rata dengan skor 4,42, indikator pengalaman kerja diatas rata-rata dengan skor 4,48, indikator karakteristik kepribadian diatas rata-rata dengan skor 4,69, indikator motivasi berada dibawah rata-rata dengan skor 4,36, indikator kemampuan intelektual berada dibawah rata-rata dengan skor 4,21 dan budaya organisasi berada dibawah rata-rata dengan skor 4,24.

Kompensasi (X₂)

Tabel Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kompensasi (X₂)

Tabel 5 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Kompensasi Guru SMAN 1 Batu Hampar

No	Variabel Penelitian	Indikator Penelitian	Tanggapan Responden					Rata-Rata	Keterangan
1	Kompensasi	Gaji	SS	S	KS	TS	S/TS	3,51	Dibawah Rata-Rata
2		Insentif	1	12	19	0	0	3,36	Dibawah Rata-Rata
3		Tunjangan	5	25	2	0	0	4,00	Diatas Rata-Rata
4		Fasilitas	5	25	5	0	0	3,90	Diatas Rata-Rata
				Rata-Rata					14,775=3,69

Sumber: Data Olahan SPSS 25

Dari tabel tersebut bisa diketahui yaitu Variabel Kompensasi memiliki 4 indikator, rata-rata skor untuk variabel Kompensasi adalah 3,69 dengan kategori setuju, indikator gaji berada dibawah rata-rata dengan skor 4,51, indikator insentif guru berada dibawah rata-rata dengan skor 3,36, indikator tunjangan kerja diatas rata-rata dengan skor 4,00, dan indikator fasilitas diatas rata-rata dengan skor 3,90.

Kepuasan Kerja (X₃)

Tabel 6 Rekapitulasi Tanggapan Responden Kepuasan Kerja (X₃)

No	Variabel Penelitian	Indikator Penelitian	Tanggapan Responden					Rata-rata	Keterangan
1	Kepuasan Kerja	Pekerjaan	SS	S	KS	TS	SIS	4,12	Dibawah Rata-Rata
2		Upah	10	20	3	0	0	4,21	Dibawah Rata-Rata
3		Pengawas	25	5	3	0	0	4,66	Datas Rata-Rata
4		Promosi	6	7	20	0	0	3,57	Datas Rata-Rata
5		Rekan Kerja	18	13	2	0	0	4,54	Datas Rata-Rata
				Rata-Rata					21,15 =4,22

Sumber: Data Olahan SPSS 25

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa Variabel Kepuasan Kerja memiliki 5 indikator, rata-rata skor untuk variabel kepuasan kerja adalah 4,22 dengan kategori sangat setuju, indikator pekerjaan berada dibawah rata-rata dengan skor 4,12, indikator upah guru berada dibawah rata-rata dengan skor 4,21, indikator pengawas diatas rata-rata dengan skor 4,66, indikator promosi berada diatas rata-rata dengan skor 3,57 dan indikator rekan kerja berada diatas rata-rata dengan skor 4,54.

Kinerja (Y)

Tabel 7 Rekapitulasi Responden Kinerja (Y)

No	Variabel Penelitian	Indikator Penelitian	Tanggapan Responden					Rata-Rata	Keterangan
			SS	S	KS	TS	SIS		
1	Kinerja	Kualitas	15	17	1	0	0	4,42	Dibawah Rata-Rata
2		Kecepatan/Ketepatan	17	16	0	0	0	4,51	Dibawah Rata-Rata
3		Kemampuan Kerja	19	14	0	0	0	4,57	Diatas Rata-Rata
4		Komunikasi	4	27	2	0	0	4,06	Dibawah Rata-Rata
5		Insentif	17	16	0	0	0	4,51	Dibawah Rata-Rata
								22,615=4,52	Setuju

Sumber: Data Olahan SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa Variabel Kinerja memiliki 5 indikator, rata-rata skor untuk variabel Kinerja adalah 4,52 dengan kategori setuju, indikator kualitas kerja guru berada dibawah rata-rata dengan skor 4,42, indikator kecepatan dan ketepatan guru berada di bawah rata-rata dengan skor 4,51, indikator kemampuan kerja diatas rata-rata dengan skor 4,57, indikator komunikasi dibawah rata-rata dengan skor 4,06 dan

indikator insiatif berada dibawah rata-rata dengan skor 4,51.

Pembahasan

1. Kompetensi (X_1)

Dari observasi ini diketahui kalau Kompetensi ada pengaruh terhadap kinerja Guru sebesar 46,3% dengan hasil uji tpada penelitian ini ditemukan yaitu nilai sig $0,000 > 0,05$ dan nilai t hitung $5,657 > t$ tabel 2,045, berdasarkan uji t tersebut bahwa kompetensi ada pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja Guru, maka semakin tinggi kompetensi guru maka semakin tinggi juga tingkat kinerja Guru SMAN 1 Batu Hampar Kabupaten Rokan Hilir.

Hasil observasi sesuai dengan hasil observasi yang dilakukan oleh Kadek Loka Suristiya dan Nyoman Rasmen Adi (2021; 50) mengatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Berlandaskan teori dan hasil observasi dan penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan. Hipotesis menyatakan bahwa Kompetensi ada pengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SMAN 1 Batu Hampar Kabupaten Rokan Hilir dapat dibuktikan.

2. Kompensasi (X_2)

Hasil observasi diketahui sebenarnya variabel Kompensasi memiliki terhadap kinerja Guru sebesar 29,50% dengan hasil uji t pada penelitian ini ditemukan bahwa nilai sig $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,676 > t$ tabel 2,045, berdasarkan uji t tersebut bahwa kompensasi ada pengaruh signifikan, positif terhadap kinerja Guru, maka

semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi pula tingkat kinerja Guru SMA Negeri 1 BATHAM Kab ROHIL.

Hasil investigasi ini sesuai dengan hasil yang ddidapat pada observasi yang dilakukan oleh Wiwin Setianingsih, Mukhtar Abdul Kader (2018; 313) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru. Artinya kinerja guru dipengaruhi oleh kompensasi namun pengaruhnya ditingkat lagi.

Berdasarkan teori dan buah dari investigasi terdahulu dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja Guru SMA Negeri 1 BATHAM Kab ROHIL. Hipotesis yang menyatakan bahwa Kompensasi ada pengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru di SMAN 1 Batu Hampar Kabupaten Rokan Hilir dapat dibuktikan.

3. Kepuasan Kerja (X_3)

Buah dari investigasi ini didapat variabel Kepuasan Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja Guru sebesar 67,9% dengan hasil uji t pada penelitian ini ditemukan bahwa nilai sig $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $8,145 > 2,045$, berdasarkan uji t tersebut bahwa kepuasan kerja ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru, maka semakin tinggi kepuasan kerja semakin tinggi juga kinerja Guru di SMA Negeri 1 BATHAM Kab ROHIL.

Hasil investigasi ini sesuai dengan buah dari investigasi yang dilakukan oleh Dwi Narsih (2017; 94) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Berdasarkan teori dan buah investigasi ini dan penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap

Kinerja Guru SMA Negeri 1 BATHAM Kab ROHIL. Hipotesis yang mengatakan bahwasannya Kepuasan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 BATHAM Kab ROHIL.

4. Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa hasil penelitian uji R^2 (R Square) 0,823 hal ini menunjukkan bahwa sebesar 82,30% kompetensi, kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja Guru. Dengan hasil uji F bahwa nilai dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} (44,946) > F_{tabel} (2,934)$ menunjukkan bahwa kompetensi, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja Guru SMA Negeri 1 BATHAM Kab ROHIL.

Buah dari investigasi ini sesuai dengan hasil observasi seseorang yang dilakukan oleh Asep Suherman (2021; 614) mengatakan bahwa buah dari ini menunjukkan, secara parsial kompetensi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kerja guru, namun disiplin kerja tidak signifikan memengaruhi kinerja guru.

Hal ini juga sama seperti hasil investigasi dahulu yang dilakukan oleh Mukhtar (2015:313) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara antara kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan kompensasi ada pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru. Begitu juga dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dwi Narsih (2017:94) yaitu adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru, tidak adanya pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru, adanya pengaruh kompetensi dan kepuasan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian ini dan penelitian terdahulu

dapat disimpulkan bahwa Kompetensi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Guru SMA N 1 BATHAM Kab ROHIL.

Hipotesis yang menyatakan bahwa Kompetensi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 BATHAM dapat dibuktikan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Buah hasil penguraian serta pembicaraan yaitu :

1. Setelah dilakukannya penelitian terhadap variabel Kompetensi Guru di SMA Negeri 1 BATHAM Kab ROHIL, diketahui bahwa indikator karakteristik kepribadian mendapatkan poin tertinggi yaitu 4,69. Hal ini berarti bahwa karakteristik kepribadian guru SMA Negeri 1 BATHAM Kab ROHIL sangat baik, karena mereka mampu memberikan contoh yang baik bagi, selalu menerapkan pribadi yang jujur, berakhlak mulia dan teladan.
2. Setelah dilakukannya penelitian terhadap variabel Kompensasi di SMA Negeri 1 BATHAM Kab ROHIL didapati dari 4 indikator yang diteliti adalah upah atau gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas, dan diketahui bahwa tunjangan mendapatkan poin tertinggi yaitu 4,00. Hal ini berarti tunjangan di SMA Negeri 1 BATHAM Kab ROHIL sangat baik, karena tunjangan yang diberikan sudah sesuai dengan peranan dan posisi mereka masing-masing.
3. Setelah dilakukannya penelitian terhadap variabel Kepuasan Kerja di SMA Negeri 1 BATHAM Kab ROHIL didapati 5 indikator yaitu pekerjaan, upah, promosi, pengawasan dan rekan kerja, dan diketahui bahwa pengawasan mendapatkan poin tertinggi yaitu 4,66. Hal ini berarti bahwa pengawasan berada dalam keadaan sangat baik,

karena SMAN 1 Batu Hampar Kabupaten Rokan Hilir sudah mampu menciptakan kinerja guru yang optimal, dan mewujudkan visi dan misi organisasi di instansi.

4. Sementara penelitian untuk variabel dependen kinerja di SMA Negeri 1 BATHAM Kab ROHIL dari 5 indikator yaitu kualitas kerja guru, kecepatan atau ketepatan, komunikasi, kemampuan kerja guru dan inisiatif dalam kerja guru, kemampuan kerja mendapatkan poin tertinggi yaitu 4,57. Hal ini berarti bahwa guru di SMA negeri 1 BATHAM Kab ROHIL mampu melaksanakan fungsi guru dan guru mampu mengedepankan tanggung jawab yang diberikan instansi.

Saran

1. karakteristik kepribadian guru SMA Negeri 1 BATHAM Kab ROHIL sangat baik, karena mereka mampu memberikan contoh yang baik bagi, selalu menerapkan pribadi yang jujur, berakhlak mulia dan teladan.
2. Setelah dilakukannya penelitian terhadap variabel Kompensasi di SMA Negeri 1 BATHAM Kab ROHIL didapati dari 4 indikator yang diteliti adalah upah atau gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas, dan diketahui bahwa tunjangan mendapatkan poin tertinggi yaitu 4,00. Hal ini berarti tunjangan di SMA Negeri 1 BATHAM Kab ROHIL sangat baik, karena tunjangan yang diberikan sudah sesuai dengan peranan dan posisi mereka masing-masing.
3. Setelah dilakukannya penelitian terhadap variabel Kepuasan Kerja di SMA Negeri 1 BATHAM Kab ROHIL didapati 5 indikator yaitu pekerjaan, upah, promosi, pengawasan dan rekan kerja, dan diketahui bahwa pengawasan mendapatkan poin tertinggi yaitu 4,66. Hal ini berarti bahwa pengawasan berada dalam

keadaan sangat baik, karena SMAN 1 Batu Hampar Kabupaten Rokan Hilir sudah mampu menciptakan kinerja guru yang optimal, dan mewujudkan visi dan misi organisasi di instansi.

Sementara penelitian untuk variabel dependen kinerja di SMA Negeri 1 BATHAM Kab ROHIL dari 5 indikator yaitu kualitas kerja guru, kecepatan atau ketepatan, komunikasi, kemampuan kerja guru dan inisiatif dalam kerja guru, kemampuan kerja mendapatkan poin tertinggi yaitu 4,57. Hal ini berarti bahwa guru di SMA negeri 1 BATHAM Kab ROHIL mampu melaksanakan fungsi guru dan guru mampu mengedepankan tanggung jawab yang diberikan instansi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adil,Ridlo Fadillah, 2017, “*Analisis Pengaruh Dewan Komisaris Independen, Kepemilikan Manajerial dan Kepemilikan Institusional terhadap Kinerja Perusahaan yang Terdaftar di LQ45*”, Jurnal Akuntansi, Vo.12, No. 1.
- Aditya W, Anggri P. S.2020, *Manajemen Kinerja*, Bandung: CV Media Sains Indonesia
- Afi Parnawa, 2020, *Optimalisasi Kepuasan Kerja Tenaga Kependidikan*, Yogyakarta: CV Budi Utama
- Anwar Sanusi. 2017. *Metodologi Penelitian Bisnis*.Jakarta
- Azwar, B. (2013). *Kajian Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru SLTA di Kecamatan Bangkinang*. Menara Riau, 12(2), 83-91.
- Doni, Juni, Priansa, dan Suwatno, 2013, *Manajemen SDM dalam Prganisasi Publik dan Bisnis*, Bandung : Alfabeta.
- Emron, Edison, 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alfabeta.Bandung
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hamali. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Pengelola Karyawan)*, (S. Bala, Ed.) (Cetakan pertama). Jakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Handayani, T. (2015). *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru*. Jurnal Utilitas, 1(1).
- Hasibuan, M. 2014. *Manajemen: Dasar Pengertian dan Masalah*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Indrasari, Meithiana, 2017, *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan; Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*, Edisi Pertama, Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Kamaroellah, Agoes, 2014, *Manajemen Kinerja (Konsep, Desain, Implementasi dan Penilaian Kinerja)*, Surabaya: Penerbit Pustaka Radja.)
- Komariah, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Alfabet Bandung
- Mangkunegara A.A. Anwar Prabu, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Penerbit Rosda.
- Mangkunegara, A.P, 2017, *Evaluasi kinerja sdm*, Bandung: Refika Aditama.
- Masruroh, U. (2012). *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMA Negeri Brebes*. *Economic Education Analysis Journal*, 1(2).
- Narsih, D., 2017, *Pengaruh Kompetensi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Smkn 23 Jakarta Utara*, *Utility: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dan Ekonomi*, 1(1), 94-102.
- Nurmansyah SR, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategic*, Pekanbaru, Unilak Press
- Nurmansyah, 2016, *Prilaku Organisasi*, Pekanbaru, Unilak Press
- Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan & Pengembangan SDM*, Bandung:Alfabeta
- Priyono, B. H., Qomariah, N., & Winahyu, P., 2018, *Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi guru dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru SMAN 1 Tanggul Jember*. Jurnal
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2018. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Edisi 12.
- Simamora, H., 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Kanisius.
- Sinambela, Lijan Poltak, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV . Alfabeta
- Sugiyono, 2022, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif,dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Sukarman P, Triono, Rusydi Fauzan, Imam Gozali, Tobari, Asti Febrina, Risma Rasmani, Farida Hanum, Rudy Kesuma Jaya, Dewi Martha, Rudi Irawan, Yulius Luturmas, Roy Setiawan, 2023, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Sumatra Barat: PT. Global Eksekutif Teknologi
- Sunyoto, D., 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta. Center for Academic Publishing Service.
- Supriadi, 2014, *Kinerja Guru*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada
- Sutrisno, E., 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedelapan. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo, 2016, *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.
- Wirawan, 2002, *Profesi dan standar evaluasi*. Jakarta: Rajagrafindo