

PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP  
KINERJA GURU DI YAYASAN KAROMATUL HASANAbdur Rahman Wafi<sup>1</sup>, Titik Musriati<sup>2</sup>, Dedi Joko Hermawan<sup>3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Panca Marga<sup>123</sup>[abdurrahmanwafi10@gmail.com](mailto:abdurrahmanwafi10@gmail.com)<sup>1</sup>, [titikmusriati03@gmail.com](mailto:titikmusriati03@gmail.com), [dedijoko@gmail.com](mailto:dedijoko@gmail.com)<sup>3</sup>

## ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di Yayasan Karomatul Hasan dengan tujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja para Guru di Yayasan Karomatul Hasan. Jenis penelitian yang digunakan yaitu jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasinya adalah seluruh guru di Yayasan Karomatul Hasan sebanyak 34 guru dan pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh, sebanyak 34 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, dokumentasi dan kuesioner yang dibagikan kepada responden. Metode analisis data dari hasil penelitian yaitu metode kuantitatif berupa uji validitas dan uji reliabilitas serta melakukan pengujian hipotesis dengan analisis regresi linear berganda, uji determinasi dan uji parsial menggunakan SPSS Versi 23.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikansi  $< 0,05$ , kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikansi  $< 0,05$ , dan kepemimpinan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikansi  $< 0,05$ .

**Kata Kunci:** motivasi, kompensasi, kepemimpinan, Kinerja Karyawan

## Article history

Received: Juli 2025

Reviewed: Juli 2025

Published: Juli 2025

Plagiarism checker no 80

Doi : prefix doi :

[10.8734/musytari.v1i2.3](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)

65

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

## **ABSTRACT**

*This research was conducted at the Karomatul Hasan Foundation with the aim of determining the influence of motivation, compensation, and leadership on the performance of teachers at the Karomatul Hasan Foundation. The type of research used is quantitative research with an associative approach. The population is all 34 teachers at the Karomatul Hasan Foundation and the sampling used a saturated sampling technique, as many as 34 respondents. The data collection methods used in this study are observation, interviews, documentation, and questionnaires distributed to respondents. The data analysis method from the research results is a quantitative method in the form of validity and reliability tests as well as conducting hypothesis testing with multiple linear regression analysis, determination tests, and partial tests using SPSS Version 23.0. The results of the study indicate that motivation partially has a significant effect on employee performance with a calculated  $t$  value  $> t$  table and a significance value  $< 0.05$ , compensation partially has a significant effect on employee performance with a calculated  $t$  value  $> t$  table and a significance value  $< 0.05$ , and work leadership partially has a significant effect on employee performance with a calculated  $t$  value  $> t$  table and a significance value  $< 0.05$ .*

**Keywords:** *motivation, compensation, leadership, employee performance.*

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Pendidikan bagi bangsa Indonesia merupakan kebutuhan yang harus di kembangkan sejalan dengan tuntutan pembangunan secara tahap demi tahap. Pendidikan berhubungan dengan proses pengembangan pengetahuan, kecakapan dan keterampilan seseorang. Pendidikan juga merupakan hal yang paling utama untuk pengembangan sumber daya manusia, maka dari itu tenaga pendidik memiliki tanggung jawab yang besar dalam mengembangkan sumber daya manusia melalui Pendidikan kepada siswa. Oleh karena itu, pendidikan memegang perananan kunci dalam pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas.

Sekolah merupakan sebuah sistem dimana terjadi suatu proses interaksi atau hubungan antar kepala sekolah, guru, pengawas, komite sekolah serta murid. Semua proses interaksi tersebut berlangsung karena dipengaruhi oleh beberapa hal seperti motivasi kewenangan, pemberian kompensasi yang tepat dan keteladanan yang memiliki oleh kepala sekolah sebagai pemimpin organisasi karna semua itu merupakan pengaruh penting dalam pembentukan sumber daya manusia. Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin organisasi harus mampu untuk memenuhi kepentingan pokok dan kepentingan yang mendukung tetapi harus mencangkup lebih luas karna pendidikan dipergunakan untuk semua kalangan.

Guru memiliki peran dan kedudukan yang sangat penting di lembaga pendidikan. Dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 2005 pasal 1 tentang Guru dan Dosen: guru adalah pendidik

ISSN : 3025-9495

profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Motivasi kerja dari guru merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja guru. Luthans mengemukakan "Motivation is a process that starts with a physiological or psychological deficiency or need that activates a behavior or a drive that is aimed at a goal or incentive". Memberikan motivasi terhadap guru berarti menggerakkan guru untuk melakukan sesuatu. Guru yang memiliki motivasi tinggi akan memandang berbagai kekurangan yang ada di sekolah sebagai tantangan, guru akan berusaha untuk mengatasi kekurangan itu.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah kompensasi yang diberikan kepada guru. Kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan pegawainya. Pengalaman menunjukkan bahwa kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja pegawai, bahkan dapat menyebabkan pegawai yang potensi keluar dari instansi. Disamping kompensasi, kepemimpinan termasuk aspek yang sangat penting bagi sekolah karena kepemimpinan sebagai faktor penggerak organisasi melalui penanganan perubahan dan manajemen yang dilakukan sehingga keberadaan pemimpin memberikan dampak positif dan negatif bagi organisasi itu sendiri.

Menurut Siagian dalam Edy Sutrisno (2019:213-214) mengatakan, kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain mau melakukan kehendak pimpinan

ISSN : 3025-9495

meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya. Kepemimpinan termasuk aspek yang sangat penting bagi sekolah karena kepemimpinan sebagai faktor penggerak organisasi melalui penanganan perubahan dan manajemen yang dilakukan sehingga keberadaan pemimpin memberikan dampak positif dan negatif bagi organisasi itu sendiri.

Pemimpin dibantu dalam segala aktivitasnya baik secara individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan pendidikan dan meningkatkan mutu kualitas pendidikan. Yang menjadi perhatian utama atau yang diprioritaskan dalam aktivitasnya adalah memperbaiki dan meningkatkan mutu pembelajaran dengan memperbaiki kinerja guru dalam menanganinya. Menurut Bernardin dalam (Rezani dan Chaeriah, 2020 :37) “kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi karyawan tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu”.

Yayasan Karomatul Hasan merupakan salah satu lembaga pendidikan Islam yang ada di Kecamatan Maron. Sekolah ini terletak di wilayah pedesaan yaitu desa Maron Kulon Kecamatan Maron Kabupaten Probolinggo. Di Yayasan Karomatul Hasan terdapat 34 guru.

Kinerja guru memiliki dampak yang besar bagi siswa dan madrasah. Berdasarkan wawancara yang dilakukan penulis dengan kepala sekolah di Yayasan Karomatul Hasan. Bahwasanya motivasi kerja yang diberikan kepala sekolah kepada guru berupa nasihat dan pembinaan, karena tidak semua guru dapat mengekspresikan kemampuannya secara penuh, sehingga masih diperlukan dorongan-dorongan. Di Yayasan Karomatul Hasan kinerja guru sudah cukup baik,

ISSN : 3025-9495

tetapi pemberian kompensasi tidak memberikan umpan balik yang sebanding dengan kinerja guru. Kompensasi merupakan masalah penting dalam dunia pendidikan terkait dengan kesejahteraan guru, hal ini karena gaji yang diterima para guru selama ini di beberapa sekolah dikatakan belum layak dan sering dibawah standar kerja. Pada Yayasan Karomatul Hasan terlihat masih ada guru yang merasa bahwa pimpinan kurang tegas dalam mengambil keputusan dan kurang memberikan arahan, serta kurang harmonis dalam menjalin hubungan dengan para guru.

Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti merumuskan judul Penelitian yaitu “Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru di Yayasan Karomatul Hasan”.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : a) 1. Apakah motivasi, kompensasi dan kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru di Yayasan Karomatul Hasan?, b) 2. Apakah motivasi, kompensasi dan kepemimpinan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja guru di Yayasan Karomatul Hasan?

### **TELAAH PUSTAKA**

#### **Motivasi**

Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan (Mangkunegara, 2020: 61). Dalam motivasi yang baik dari atasan atau kepala sekolah memegang peranan yang sangat penting untuk memberikan dorongan kepada guru, sehingga dengan adanya motivasi yang baik dari Kepala Sekolah maka kinerja

ISSN : 3025-9495

guru diharapkan akan meningkat menjadi lebih. Menurut Maslow dalam Artikel (Widiyanti dan Fitriani, 2017:133) Dimensi motivasi meliputi : 1. Kebutuhan fisiologis; 2. Kebutuhan rasa aman; 3. Kebutuhan sosial; 4. Kebutuhan penghargaan; 5. Kebutuhan aktualisasi diri.

## **Kompensasi**

Menurut Marsita & Imaniyati dalam (Mariatie, dkk 2021:105) Kompensasi (compensation) tidak dipisahkan dari guru atau karyawan dengan organisasi. Seorang guru akan memperoleh kompensasi jika ia telah melaksanakan kewajiban dan tanggung jawabnya sebagai guru yaitu melaksanakan kegiatan belajar mengajar, sedangkan sebuah organisasi memiliki kewajiban dan bertanggung jawab untuk memberikan kompensasi kepada guru atas pekerjaan yang telah dilakukannya. Indikator-indikator kompensasi menurut Simamora dalam (Widayati, 2019: 18) diantaranya: 1. Gaji; 2. Insentif ; 3. Tunjangan (Kesehatan & Tunjangan hari raya (THR)); 4. Fasilitas.

## **Kepemimpinan**

Menurut Wibowo dalam (Damayani dkk 2020:48) memberikan definisi kepemimpinan sebagai proses dimana satu individu mempengaruhi anggota kelompok lain menuju pencapaian tujuan kelompok atau organisasional yang didefinisikan, sedangkan pemimpin adalah individu dalam kelompok atau organisasi yang paling berpengaruh terhadap orang lain. Menurut Kartono dalam (Harahap & Khair 2019: 74) indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut: 1. Kemampuan Mengambil Keputusan; 2. Kemampuan Memotivasi; 3. Kemampuan Komunikasi; 4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan; 5. Tanggung Jawab; 6. Kemampuan Mengendalikan Emosional.

ISSN : 3025-9495

## *Kinerja Karyawan*

Kinerja karyawan digambarkan sebagai keterampilan karyawan untuk melakukan sebuah keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangatlah penting, karena melalui kinerja ini bisa diketahui seberapa besar kemampuan para karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan (Sinambela 2016). Dari definisi diatas indikator kinerjanya adalah (Dwianto, Purnamasari, and Tukini 2019): 1. Kualitas; 2. Kuantitas; 3. Pelaksanaan Tugas; 4. Tanggung Jawab.

## *Penelitian Terdahulu*

Berdasarkan penelitian sebelumnya oleh (Wanta, Trang, and Taroreh 2022) “menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan maupun parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.”

Berdasarkan penelitian sebelumnya oleh (Imran, Makhdalena, and Chairilsyah 2021) “Menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara motivasi dan kompensasi terhadap Kinerja kinerja guru SMP Negeri Kecamatan Enok Kabupaten Indragiri Hilir”.

Berdasarkan penelitian sebelumnya oleh (Herlina, Fitria, and Puspita 2020) “menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.”

## *Hipotesis Penelitian*

ISSN : 3025-9495

H1 : Ada pengaruh signifikan secara parsial motivasi, kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

H2 : Ada pengaruh signifikan secara simultan motivasi, kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

## METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian yang digunakan yaitu jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Menurut (Sujarweni 2019) "Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala". Menurut (Sujarweni 2019) "Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya." Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di Yayasan Karomatul Hasan sebanyak 34 guru. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, sedangkan sampling jenuh merupakan suatu teknik penentuan sampel jika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Siyoto, 2015 :57). Sehingga, sampel dalam penelitian ini adalah seluruh guru di Yayasan Karomatul Hasan sebanyak 34 guru.

Dalam melakukan analisis data dalam penelitian ini memakai analisis kuantitatif melalui pendekatan secara asosiatif. Analisis kuantitatif ialah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat di capai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistic atau cara-cara lain dari kuantifikasi

ISSN : 3025-9495

(pengukuran) (Sujarweni 2019). Melalui pengerjaan pengujian data anatara lain uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi dan uji hipotesis (uji parsial).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

## Hasil penelitian

Tabel 1: Hasil Uji Validitas Instrumen

Pertanyaan	X1 r hitung	X2 r hitung	X3 r hitung	Y r hitung	r table 5%	Keterangan
1	0,661	0,790	0,742	0,546	0,3338	Valid
2	0,890	0,831	0,589	0,507	0,3338	Valid
3	0,875	0,882	0,791	0,737	0,3338	Valid
4	0,683	0,709	0,775	0,600	0,3338	Valid
5	0,810	0,634	0,751	0,737	0,3338	Valid
6	0,513	0,904	0,859	0,659	0,3338	Valid
7	0,710	0,843	0,885	0,593	0,3338	Valid
8	0,815	0,797	0,839	0,335	0,3338	Valid
9	0,631	-	0,891	-	0,3338	Valid
10	0,525	-	0,349	-	0,3338	Valid

ISSN : 3025-9495

11	-	-	0,422	0,333	Valid
				8	
12	-	-	0,796	0,333	Valid
				8	

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan hasil diatas diketahui nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel sehingga konsep variabel motivasi, kompensasi, kepemimpinan dan kinerja karyawan valid sehingga menunjukkan nilai berada diatas  $r$  tabel = 0,3338.

### Uji Reabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Alpha 0,60	Keterangan
Motivasi	0,883	0,60	Reliabel
Kompensasi	0,907	0,60	Reliabel
Kepemimpinan	0,923	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,704	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan tabel 2 masing-masing variabel mempunyai nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 maka bisa disimpulkan bahwa kuesioner dalam penelitian sudah reliable.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Multikolinearitas

Tabel 2 : Data Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Nilai Tolerance	Ketetapan	Nilai VIF	Ketetapan	Keterangan
Motivasi	0,998	> 0,1	1,002	< 10	Tidak ada multikolinieritas
Kompensasi	0,955	> 0,1	1,048	< 10	Tidak ada

					multikolinieritas
Kepemimpinan	0,954	> 0,1	1,048	< 10	Tidak ada multikolinieritas

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan pada tabel 2 diketahui bahwa nilai *tolerance* setiap variabel > 0,1 dan nilai VIF < 10. Maka dapat dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

### Uji Autokorelasi

Tabel 3 : Data Hasil Uji Autokorelasi

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.742 <sup>a</sup>	.551	.507	2.531	2.050

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa Durbin-Watson test = 2,050 berada diantara -2 dan +2 maka dapat disimpulkan data diatas tidak terjadi autokorelasi.

### Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6 : Hasil Uji Glejser Test

Variabel	Sig	Ketentuan	Keterangan
Motivasi	0,006	> 0,05	Tidak Heteroskedastisitas
Kompensasi	0,008	> 0,05	Tidak Heteroskedastisitas
Kepemimpinan	0,044	> 0,05	Tidak Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah 2025

Menurut hasil Uji Glajser Test diketahui bahwa nilai signifikansi variabel motivasi yaitu 0,006, variabel kompensasi yaitu 0,008, dan variabel kepemimpinan yaitu 0,044 lebih besar dari 0,05 sehingga tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

## Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7 : Data Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients B	Keterangan
	5,652	
Disiplin Kerja	0,342	Hubungan Positif
Keselamatan Kerja	0,248	Hubungan Positif
Kepuasan Kerja	0,117	Hubungan Positif

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan tabel diatas model regresi berdasarkan hasil analisis yaitu :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$Y = 5,652 + 0,342X_1 + 0,248X_2 + 0,117X_3 + 5,117$$

1. Nilai konstanta adalah 5,652 artinya jika tidak terjadi perubahan variabel Motivasi, Kompensasi dan Kepemimpinan (nilai  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  adalah 0) maka kinerja pegawai pada Dari Yayasan Karomatul Hasan sebesar 5,652.
2. Koefisien Regresi  $b_1$  (motivasi) sebesar 0,342 yang menyatakan variabel Motivasi ( $X_1$ ) memiliki nilai pengaruh positif dan signifikan dengan melihat tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  terhadap Kinerja pegawai ( $Y$ ), artinya jika terdapat penambahan nilai pada nilai motivasi kerja pegawai di Yayasan Karomatul Hasan akan mempengaruhi tingkat Kinerja pegawai ( $Y$ ) sebesar 0,342 dengan variabel bebas lainnya dianggap konstan.

3. Koefisien Regresi  $b_2$  (kompensasi) sebesar 0,248 yang menyatakan variabel Kompensasi ( $X_2$ ) memiliki nilai pengaruh positif dan signifikan dengan melihat tingkat signifikansi sebesar  $0,008 < 0,05$  terhadap Kinerja pegawai ( $Y$ ), artinya jika terdapat penambahan untuk memperhatikan nilai kompensasi pada pegawai Yayasan Karomatul Hasan akan mempengaruhi tingkat Kinerja pegawai ( $Y$ ) sebesar 0,248 dengan variabel bebas lainnya dianggap konstan.
4. Koefisien Regresi  $b_3$  (kepemimpinan) sebesar 0,117 yang menyatakan variabel Kepemimpinan ( $X_3$ ) memiliki nilai pengaruh positif dan signifikan dengan melihat tingkat signifikansi sebesar  $0,044 < 0,05$  terhadap Kinerja pegawai ( $Y$ ), artinya jika terdapat penambahan tingkat kepemimpinan yang diharapkan pegawai Yayasan Karomatul Hasan akan mempengaruhi tingkat Kinerja pegawai ( $Y$ ) sebesar 0,117 dengan variabel bebas lainnya dianggap konstan.

### Koefisien Determinasi

Tabel 8 : Data Hasil Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model	Adjusted R Square	Keterangan
1	0,507	48,8% berpengaruh

Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan table diatas hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai R square, 0,507. Yang dihitung dengan  $0,507\% = 50,7\%$ . Berarti kinerja karyawan 50,7% dipengaruhi oleh disiplin kerja, keselamatan kerja dan kepuasan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 49,3% ( $100\% - 50,7\%$ ) kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain yang bukan termasuk model dalam penelitian ini.

## Uji Hipotesis (Uji Simultan)

Tabel 9 : Data Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F)

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	243.557	3	81.186	12.672	.000 <sup>b</sup>
	Residual	198.615	31	6.407		
	Total	442.171	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji F diatas diperoleh:

Diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 12,672 dan hasil signifikansi 0,000.

Karena nilai  $F_{hitung}$  (12,672) >  $F_{tabel}$  (3,31) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi, kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Yayasan Karomatul Hasan

## Uji Hipotesis (Uji Parsial)

Tabel 10 : Data Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Ketentuan taraf signifikansi 5% dan derajat kebebasan (df)  $n-k-1$  yaitu  $n$  (total responden),  $k$  (total variabel independen) dan dapat ditentukan  $34-3-1 = 30$  dengan  $t_{tabel} = 2,039$ . Berikut uji hipotesis pada penelitian ini adalah:

TABEL 10. HASIL UJI T (UJI PARSIAL)

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.652	5.117		1.105	.278
	Motivasi	.342	.075	.552	4.580	.000
	Kompensasi	.248	.088	.348	2.823	.008
	Kepemimpinan	.117	.056	.259	2.099	.044

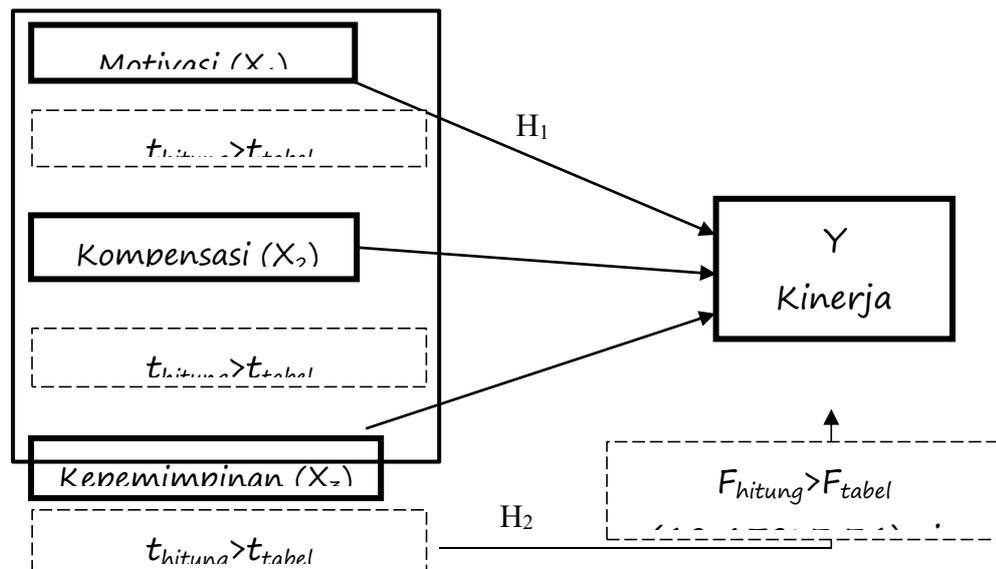
a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji  $t_{test}$  yaitu tabel 9 bisa dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,580 > 2,039$ ) serta hasil signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal ini membuktikan bahwasanya  $H_0$  ditolak serta  $H_a$  diterima, bahwasanya ada dampak signifikan antara motivasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) di Yayasan Karomatul Hasan.
- 2) Diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,823 > 2,039$ ) serta hasil signifikansi  $0,008 < 0,05$ . Hal ini membuktikan bahwasanya  $H_0$  ditolak serta  $H_a$  diterima, bahwasanya ada dampak signifikan antara kompensasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) di Yayasan Karomatul Hasan.
- 3) Diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,099 > 2,039$ ) serta hasil signifikansi  $0,044 < 0,05$ . Hal ini membuktikan bahwasanya  $H_0$  ditolak serta  $H_a$  diterima, bahwasanya ada dampak signifikan antara kepemimpinan ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) di Yayasan Karomatul Hasan.

### Hasil Kerangka Berfikir



*Gambar Hasil Kerangka Berfikir*

—————→ *Pengaruh Secara Parsial*

## ***Pembahasan***

### ***Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.***

Berdasarkan hasil penelitian terkait dengan motivasi terhadap kinerja pegawai, terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Yayasan Karomatul Hasan. Hal ini didukung dengan penelitian Wanta dkk (2022), Sekartini (2016), Damayani dkk (2020), Kustanto dkk (2022), Imran dkk (2021), Napis & Noor (2021), Surya dkk (2022) dan Aminudin (2023) yang menyatakan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

### ***Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.***

Berdasarkan hasil penelitian terkait dengan kompensasi terhadap kinerja pegawai, terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Yayasan Karomatul Hasan. Hal ini didukung dengan penelitian Imran dkk (2021), Herlina dkk (2020), Aminudin (2023) serta Sahariati dkk (2020) yang menunjukkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### ***Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.***

Berdasarkan hasil penelitian terkait dengan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Yayasan Karomatul Hasan. Hal ini didukung dengan penelitian Damayani dkk (2020), Kustanto dkk (2022), Herlina dkk

ISSN : 3025-9495

(2020), Napis & Noor (2021) dan penelitian Sahariati dkk (2020) yang menyatakan bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

## KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan “Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai Pada Yayasan Karomatul Hasan”, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Yayasan Karomatul Hasan.
2. Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Yayasan Karomatul Hasan.
3. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Yayasan Karomatul Hasan.
4. Motivasi, Kompensasi dan Kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Yayasan Karomatul Hasan.

## DAFTAR PUSTAKA

Afandi, Pandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Cetakan Ke-1, Yogyakarta: Zanafa.

Damayani, Titin, dkk. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. Journal of Innovation in Teaching and Instructional Media. Volume 1, Number 1, Tahun 2020, pp. 47-58. Open Acces: <https://e-journal.my.id/cjpe/article/download/2078/1667/>

Dwianto, Agung S & Purnamasari P. 2019. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah (JESYA). Volume 2, Number 2, Tahun 2019, pp. 209-223 E-ISSN : 2599-3410. P-ISSN : 4321-1234. Open Acces : <https://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/view/74>

Ekhsan, Muhammad. 2019. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*. Volume 13, Number 1, Tahun 2019, pp. 1-13 I-ISSN: 1978-2586. E-ISSN: 25974823. Open Acces: <https://doi.org/10.33558/optimal.v13i1.1734>

Harahap, D S & Khair, Hazmanan. 2019. Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Volume 2, Number 1, Tahun 2019, pp. 69-88 I-ISSN: 2623-2634. Open Access: <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/3404>

Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke-19, Jakarta: PT Bumi Aksara.

Herlina, dkk. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*. Volume 1, Number 3, Tahun 2020, pp. 276-282 E-ISSN: 2746-0738 Open Access: <https://www.jer.or.id/index.php/jer/article/view/32>

Imran, Riski, dkk. 2021. Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Di Kecamatan Enok Kabupaten Indragiri Hilir. *Jurnal JUMPED (Jurnal Manajemen Pendidikan)*. Volume 9, Number 1, Tahun 2021, pp. 32-41 Open Access: <https://www.mendeley.com/catalogue/488b4f68-b670-30eb-bdd8-9e1f0ece54d3/>

Mangkunegara, Anwar P. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Ke-14, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Sekartini, N L. 2016. Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan AdministraSi Universitas Warmadewa. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*. Volume 3, Number 2, Tahun 2016, pp. 64-75 P-ISSN: 2355-4150 E-ISSN: 2579-8162 Open Access: <http://ejournal.warmadewa.ac.id/index.php/jret>

Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke-1, Jakarta: PT Bumi Aksara.

Siregar, Syofian. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*, Cetakan Ke-4, Jakarta: Kencana.

Sujarweni, V Wiratna . 2019. *Metodologi Penelitian - Bisnis & Ekonomi*, Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

ISSN : 3025-9495

Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D Cetakan Ke-24, Bandung: Alfabeta.

Surya, Indra, dkk. 2022. Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Di Yayasan Pendidikan Nurhasanah Medan. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah. Volume 5, Number 1, Tahun 2022, pp. 1095-1105 E-ISSN : 2599-3410 P-ISSN : 2614-3259 Open Access: <https://doi.org/10.36778/jesy.v5i1.700>

Sutrisno, Edy. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ke-11, Jakarta: Kencana

Wanta, F T, dkk, 2022. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara Di Masa Pandemi Covid-19. Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (EMBA). Volume 10, Number 1, Tahun 2022, pp. 113-122 E-ISSN : 2303-1174. Open Access : <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/37572>

Widayanti, K D, 2019. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri Jatiwaringin X Bekasi. Jurnal Sekretari dan Manajemen. Volume 3, Number 1, Tahun 2019, pp. 17-24 P-ISSN: 2550-0805 E-ISSN: 2550-0791. Open Access: <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta>

Widiyanti, Wiwik & Fitriani, Dewi. 2017. Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Depok. Cakrawala. Volume 17, Number 2, Tahun 2017, pp. 132-138 p-ISSN 1411-8629, e-ISSN: 2579-3314. Open Access: <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/cakrawala/article/viewFile/2483/1742>