



Pengaruh Kepemimpinan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja yang di Mediasi oleh Kompensasi

Nurhayati*, Syaiful Bahri, Bahril Datuk

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan

Jl. Kapten Muchtar Basri No.3, Glugur Darat II, Kec. Medan Tim., Kota Medan, Sumatera Utara, Indonesia

Email: ¹*nurha166@gmail.com

Email Penulis Korespondensi: nurha166@gmail.com

Submitted: 19/07/2022; Accepted: 07/11/2022; Published: 29/11/2022

Abstrak—Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Yang Dimediasi oleh Kompensasi pada Guru SD Muhammadiyah 18 Medan. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, dimana variabel diukur dengan menggunakan skala likert. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 34 orang guru SD Muhammadiyah 18 Medan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi dokumen dan angket. Teknik analisis data menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) menggunakan Smart-PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Secara langsung kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru pada SD Muhammadiyah 18 Medan. (2) Secara langsung kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kompensasi pada SD Muhammadiyah 18 Medan. (3) Secara langsung beban kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru pada SD Muhammadiyah 18 Medan. (4) Secara langsung beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kompensasi pada SD Muhammadiyah 18 Medan. (5) Secara langsung kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pada SD Muhammadiyah 18 Medan. (6) secara tidak langsung kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kompensasi. (7) secara tidak langsung beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kompensasi.

Kata Kunci: Kepemimpinan; Beban Kerja; Kompensasi; Kinerja

Abstract—This study aims to determine the effect of leadership and workload on performance mediated by compensation for teachers at SD Muhammadiyah 18 Medan. The research method used is quantitative research, where the variables are measured using a Likert scale. The number of samples in this study were 34 teachers of SD Muhammadiyah 18 Medan. Data collection techniques used in this research are document studies and questionnaires. The data analysis technique used Structural Equation Modeling (SEM) using Smart-PLS. The results of the study indicate that: (1) Leadership has no significant effect on teacher performance at SD Muhammadiyah 18 Medan. (2) Directly leadership has no significant effect on compensation at SD Muhammadiyah 18 Medan. (3) Directly workload does not significantly affect teacher performance at SD Muhammadiyah 18 Medan. (4) Directly workload has a significant effect on compensation at SD Muhammadiyah 18 Medan. (5) Directly compensation has a significant effect on performance at SD Muhammadiyah 18 Medan. (6) indirectly leadership has no significant effect on performance through compensation. (7) indirectly the workload has no significant effect on performance through compensation.

Keywords: Leadership; Workload; Compensation; Performance

1. PENDAHULUAN

Dalam menghadapi tantangan zaman, Indonesia membutuhkan generasi penerus yang cerdas, dan berkualitas. Manusia – manusia yang berkualitas ini diharapkan mampu menjawab tantangan zaman yang semakin beragam. Untuk menghasilkan bibit unggul demikian, tentu dibutuhkan penyelenggaraan Pendidikan yang baik, dan pendidik – pendidik yang profesional di bidangnya. Pendidik yang disebut sebagai guru adalah faktor penentu bagi keberhasilan Pendidikan di sekolah karena guru merupakan sentral serta sumber kegiatan belajar mengajar. Tidak dapat dipungkiri bahwa peran guru sangat penting. Bahkan tidak berlebihan jika dikatakan bahwa guru adalah aset berharga dalam organisasi Pendidikan (Siahaan, 2017).

Peran guru tersebut, guru dituntut untuk profesional, mampu memberikan pelayanan terbaik kepada siswa-siswanya (Narayanamurthy & Tortorella, 2021). Keprofesionalan guru akan tampak pada hasil belajar siswa dan target, serta visi, misi Pendidikan nasional. Sejalan dengan tujuan akhir manajemen sumber daya manusia sekolah, yaitu kualitas Pendidikan yang tinggi dan rendahnya keliuhan dari pengguna jasa Pendidikan, baik siswa, orang tua, dan masyarakat. Undang-undang No.14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen menegaskan bahwa kedudukan guru dan dosen sebagai tenaga profesional bertujuan untuk melaksanakan sistem Pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan Pendidikan nasional. Hal ini diperkuat dengan undang-undang No.20 pasal 3 tahun 2003 yang berbunyi, “Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan dan membentuk watak, serta peradaban bangsa yang bermanfaat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara demokratis serta bertanggung jawab”.

Tugas Keprofesionalan Guru menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 pasal 20 Tentang Guru dan Dosen adalah merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Tugas pokok guru tersebut yang diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar serta tugas - tugas guru dalam kelembagaan merupakan bentuk kinerja guru. Apabila kinerja guru meningkat maka berpengaruh pada peningkatan kualitas keluaran atau outputnya. Oleh karena itu perlu dukungan dari berbagai pihak sekolah untuk meningkatkan kinerja guru (Zgenel, 2019). Persoalan yang dihadapi oleh sebagian besar sekolah



Muhammadiyah pada saat ini adalah mencari figur pemimpin (Papay et al., 2020). Apabila seseorang ingin menjadi pemimpin atau kepala sekolah adapun salah satu persyaratan adalah bahwa seseorang tersebut sudah terdaftar sebagai guru yang sudah bersertifikasi. Tabel 1 menunjukkan jumlah guru yang sudah sertifikasi dan yang belum.

Tabel 1. Jumlah Guru Sudah dan Belum Sertifikasi SD Muhammadiyah 18 Medan

Jenis Kelamin	Sertifikasi	Belum Sertifikasi
Laki-Laki	3	6
Wanita	8	17
Jumlah	11	23

Berikutnya dalam hal untuk mencari seorang pemimpin, dalam hal ini SD Muhammadiyah 18 Medan sangat sulit dikarenakan jumlah guru perempuan lebih banyak dibandingkan dengan guru laki – laki, dalam penelitian juga bahwasanya kurangnya minat untuk menjadi seorang pemimpin atau kepala sekolah, hal tersebut bisa dilihat dalam Tabel 2 berikut tentang jumlah kesleruhan guru.

Tabel 2. Jumlah Guru SD Muhammadiyah 18 Medan

Jenis Kelamin	Guru
Laki-Laki	9
Wanita	25
Jumlah	34

Selanjutnya dalam mencari seorang pemimpin syaratnya juga dapat dilihat dari berapa lama masa kerja dari guru tersebut, dimana untuk menjadi pemimpin atau kepala sekolah harus mencapai masa kerja 5 tahun, tetapi dalam hal tersebut walaupun banyak sudah guru yang mencapai batas masa kerja akan tetapi tidak adanya keinginan bagi mereka untuk menjadi pemimpin atau kepala sekolah. Sekolah-sekolah Muhammadiyah seperti pada umumnya sekolah swasta, mengalami kesulitan mencari pola pemimpin yang benar-benar mampu menjalankan tugasnya dengan baik. Bahkan terkadang sulit membedakan antara pola kepemimpinan organisasi sekolah dengan organisasi persyarikatan Muhammadiyah. Karena pada prakteknya dalam mengelola sekolah, pola kepemimpinannya hampir sama dengan pengelolaan organisasi persyarikatan Muhammadiyah. Adanya budaya organisasi yang hampir sama dengan pengelolaan organisasi dan hal ini mengakibatkan kecenderungan sekolah menjadi tidak berdaya (Amtu et al., 2020). Sebab, kepemimpinan dalam sekolah tidak dapat disamakan dengan kepemimpinan dalam organisasi persyarikatan. Kepemimpinan di sekolah lebih bersifat “birokratis” ketimbang di organisasi persyarikatan. Dengan demikian, adanya peraturan dalam kepemimpinan organisasi persyarikatan ke dalam sekolah mengakibatkan semakin tidak efektifnya kepemimpinan sekolah dimana contohnya dalam pemilihan kepala sekolah walaupun pemilihan kepala sekolah diberikan hak pilihnya kepada guru tetapi tetap hasil akhirnya juga yang menentukan adalah pihak dikdasmen. Kecenderungan budaya kepemimpinan organisasi persyarikatan itu tampak dalam kepemimpinan di sekolah Muhammadiyah, yaitu berkembangnya pola kepemimpinan *laissez-faire*. Gaya kepemimpinan seperti ini memberikan kebebasan kepada personel-personelnya secara leluasa dengan tidak disertai daya kontrol yang kuat. Sehingga hubungan-hubungan yang semestinya menambah kemitraan akhirnya menjadi kurang baik (Mujtahid, 2017)

Kepekaan dan kecerdasan emosional para guru dan karyawan berasal dari kecerdasan emosional kepemimpinan transformasional yang otentik melalui loop terbuka sistem limbik. Oleh karena itu kepala sekolah-sekolah Muhammadiyah (sebagai pemimpin para guru), saat ini diuji untuk mewujudkan tujuan dari organisasi yang dipimpinnya. Para siswa tidak hanya diproses untuk pandai intelektualitasnya, namun juga harus pandai emosi dan hatinya (Loyalka et al., 2018). Para guru dan karyawan memiliki peran dalam mempengaruhi dan mengarahkan anak didiknya, karena mereka berhubungan langsung dengan para siswa. Kepekaan dan kecerdasan emosional para guru dan karyawan diharapkan mampu meresap ke sanubari para siswa, sehingga timbul adanya peniruan (duplikasi) dan membentuk standar yang tinggi bagi perilaku siswa (Farida et al., 2018). Pemimpin mempunyai daya maksimal untuk mempermainkan emosi setiap orang (Fitria, 2021). Jika emosi orang-orang didorong ke arah antusiasme, kinerja akan meningkat. Jika emosi orang-orang didorong ke arah kebencian dan kecemasan, kinerja akan merosot. Artinya jika pemimpin menggerakkan emosi secara positif, ia akan memancing keluar sisi terbaik dari setiap orang. Sehingga peran pemimpin dalam suatu organisasi manapun sangat penting dan strategis (Lie et al., 2019).

Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia di sekolah. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru (Harini et al., 2021). Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana. Hal tersebut menjadi lebih penting sejalan dengan semakin kompleksnya tuntutan tugas kepala sekolah yang menghendaki dukungan kinerja yang semakin efektif dan efisien.

Kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi yang sangat berpengaruh dan menentukan kemajuan sekolah harus memiliki kemampuan administrasi memiliki komitmen tinggi dan luwes dalam melaksanakan tugasnya. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik harus dapat mengupayakan peningkatan kinerja guru melalui program pembinaan kemampuan tenaga kependidikan. Oleh karena itu kepala sekolah harus mempunyai kepribadian atau sifat-sifat dan kemampuan serta keterampilan-keterampilan untuk memimpin sebuah lembaga pendidikan. Dalam perannya



sebagai seorang pemimpin kepala sekolah harus dapat memperhatikan kebutuhan dan perasaan orang-orang yang bekerja sehingga kinerja guru selalu terjaga (Nelson et al., 2020).

Dalam permasalahan di SD Muhammadiyah 18 Medan yang berkaitan dengan kepemimpinan antara lain kurangnya mendengarkan keluhan – keluhan dan masukan – masukan dari guru baru, dikarenakan beranggapan bahwasanya guru baru masih belum terlalu banyak pengalaman akibatnya suara atau pendapat dikesampingkan. Dalam hal beban kerja guru, kepala sekolah dapat menciptakan suatu hasil dengan cara membagi beban kerja seadil – adilnya. Misalnya guru – guru di suatu sekolah mendapatkan tugas mengampu mata pelajaran yang sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Jika itu tidak dapat dipenuhi maka mata pelajaran yang diampu haruslah serumpun dengan latar belakang guru, kemudian jika tak dapat dipenuhi juga maka harus diberikan kepada guru yang latar belakang pendidikannya mendekati walaupun tidak serumpun, dan guru tersebut bersedia. Dalam UU Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru disebutkan beban kerja guru yakni minimal 24 jam tatap muka untuk mendapat tunjangan sertifikasi atau maksimal 40 jam per minggu. Selama ini, ia mengatakan, hal itu mendapat banyak masalah. Sebab, banyak guru yang tidak bisa memenuhi beban mengajar 24 jam tatap muka”. Kemendikbud menyamakan beban kerja guru seperti ASN sesuai dengan PP Nomor 19 Tahun 2017 tentang Revisi Beban Kerja Guru. Sebelumnya, beban kerja guru yakni 24 jam tatap muka per minggu. Namun, berdasarkan PP 19/2017 menjadi 40 jam sepekan.

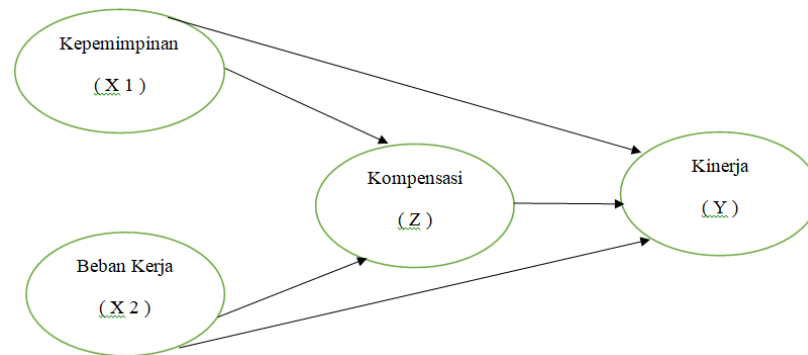
Berdasarkan fenomena yang ada dan yang terjadi di SD Muhammadiyah 18 Medan bahwasanya beban kerja guru pada sebelumnya seperti biasa tidak adanya kendala, tetapi semenjak adanya pembelajaran jarak jauh atau daring yang dikarenakan wabah COVID-19 yang menyebar sehingga membuat beban kerja guru yang khususnya pada perguruan SD Muhammadiyah 18 Medan meningkat dalam menjalani proses belajar mengajar, seperti dalam melakukan pemberian materi dalam dua cara baik daring (dalam jaringan) dan luring (luar jaringan) tetapi hal tersebut dinilai oleh para guru kurang terperinci sehingga mengakibatkan anak – anak menjadi kurang paham, dan pada saat pengoreksian tugas – tugas yang hanya bisa dilakukan seminggu sekali. Akibat dari bertambahnya beban kerja tersebut maka berpengaruh pada kinerja yang dihasilkan, peneliti menemukan bahwasanya kinerja dari guru-guru menurun seperti saat pada masa pandemi seperti ini kurangnya pemberian inovasi pada materi yang akan diajarkan yang dimana materi yang diberikan berupa copyan materi yang beberapa tahun lalu juga seperti hal tersebut. Dan Kinerja guru dapat dikatakan menurun dikarenakan adanya pembuatan LPJJ (Laporan Pembelajaran Jarak Jauh) yang tidak tercapai. .

Kinerja juga dipengaruhi juga oleh kompensasi yang diberikan organisasi kepada karyawannya. Dari penelitian ini peneliti mendapati sebuah ,Kompensasi berfungsi untuk menarik dan mempertahankan karyawan di sebuah organisasi, pada saat ini kompensasi menggantikan keamanan kerja sebagai pendorong utama kinerja (Lussier & Hendon, 2018). Pemberian kompensasi juga dinilai dapat memberikan efek terhadap kinerja karyawan sehingga pemberian kompensasi yang baik diharapkan dapat menjadi perhatian para karyawan untuk memberikan upaya yang dianggap perlu bagi organisasi dalam mencapai tujuan yang diinginkan organisasi. Tetapi pada sekolah yang berbasis Perguruan Muhammadiyah sistem kepemimpinan tidak hanya dipegang oleh kepala sekolah tetapi juga dipegang oleh pihak Pimpinan cabang dan pihak DIKDASMEN. Hal tersebut juga berpengaruh pada setiap keputusan - keputusan yang akan ditentukan dan diterapkan kepada guru-guru dan pegawai yang telah berada pada lingkungan Perguruan Muhammadiyah, seperti dalam hal kompensasi dimana kompensasi yang ada di SD Muhammadiyah 18 Medan belum sesuai dengan UMK dan juga belum tersusunnya dan ditetapkannya jumlah besaran kompensasi yang akan diberikan kepada setiap guru – guru yang memasuki masa pensiun.

SD Muhammadiyah 18 Medan merupakan salah satu sekolah swasta di medan sumatera utara yang organisasinya telah terstruktur rapi dan memiliki sumber daya manusia yang berkerjasama dalam menguatkan dan mewujudkan visi dan misi SD Muhammadiyah 18. Sumber daya manusia yang ada di SD Muhammadiyah 18 juga merupakan salah satu aset organisasi yang dapat dikelola dan dikembangkan kemampuannya dalam menghadapi tantangan organisasi. Tuntutan kebutuhan dalam memberikan pelayanan jasa yang prima menuntut tenaga kerja di SD Muhammadiyah 18 Medan untuk terus meningkatkan produktivitas dan kinerja mereka. Baik dalam merencanakan suatu program, mengkoordinasikan sebuah rencana, mengatur sebuah acara dan kegiatan operasional serta mengawasi praktik kerja organisasi. Terdapat unsur penting yang menjadi ujung tombak bagi penyedia jasa pendidikan, yaitu tenaga edukasi dan yang kedua adalah tenaga administrasi (Pertiwi & Gorda, 2019). SD Muhammadiyah 18 Medan dalam upayanya memberikan pelayanan jasa yang prima dan menjadi sekolah yang Unggul dan Islami dan mempertajam ujung tombaknya dengan cara meningkatkan kualitas tenaga edukasi agar dapat bersaing dalam bidang akademik dan non akademik dan meningkatkan kinerja administrasinya.

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian survey, karena mengambil sampel dari satu populasi. Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah Guru pada SD Muhammadiyah 18 Medan yang berjumlah 34 orang Guru. Lokasi penelitian pada SD Muhammadiyah 18 Medan yang dilakukan pada bulan Juli hingga Desember 2021. Teknik pengumpulan data menggunakan instrumen kuesioner. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis SEM dengan PLS merupakan suatu teknik alternatif pada analisis SEM dimana data yang dipergunakan tidak harus berdistribusi normal multivariat. Adapun model analisis yang dilakukan dapat terlihat pada Gambar 1. sebagai berikut:



Gambar 1. Model Analisis Penelitian

Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kualitas antar variabel (model casual) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Analisis data yang dilakukan untuk melihat pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung antar variabel yang berujung untuk membuktikan hipotesis dalam penelitian ini.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan maka dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini yaitu : Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja pada Guru SD Muhammadiyah 18 Medan; Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kompensasi pada Guru SD Muhammadiyah 18 Medan; Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pada Guru SD Muhammadiyah 18 Medan; Beban Kerja berpengaruh terhadap Kompensasi pada Guru SD Muhammadiyah 18 Medan; Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Pada Guru SD Muhammadiyah 18 Medan; Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pada Guru SD Muhammadiyah 18 Medan melalui Kompensasi; Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pada Guru SD Muhammadiyah 18 Medan melalui Kompensasi.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Analisis Outer Model

Analisis model pengukuran (outer model) menggunakan 2 pengujian, antara lain, (1) Validitas dan reliabilitas konstruk (construct reliability and validity) dan (2) Validitas diskriminan (discriminant validity). Hasil uji validitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil AVE (Average Variant Extracted)

Variabel/Konstruk	Average Variance Extracted (AVE)	Hasil Uji
Kepemimpinan (X1)	0.874	Valid
Beban Kerja (X2)	0.729	Valid
Kompensasi (Z)	0.646	Valid
Kinerja (Y)	0.643	Valid

Berdasarkan Tabel 3 diketahui bahwa nilai AVE (Average Variant Extracted) setiap variabel adalah lebih besar dari 0,5. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel atau konstruk yang digunakan adalah valid. Hasil uji reabilitas kedua metode dapat dilihat pada tabel 4 berikut ini:

Tabel 4. Hasil Uji Reabilitas

Variabel/Konstruk	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Hasil Uji
Kepemimpinan (X1)	0.971	0.976	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0.948	0.955	Reliabel
Kompensasi (Z)	0.938	0.948	Reliabel
Kinerja (Y)	0.944	0.952	Reliabel

Berdasarkan sajian data pada Tabel 4 dapat diketahui bahwa masing-masing variabel penelitian memiliki nilai cronbach's alpha dan composite reliability > 0,06. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian yaitu reliabel.

3.2 Analisis Inner Model

Analisis inner model berdasarkan R-square adalah ukuran proporsi variasi nilai yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen) ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk. Hasil R-square untuk variabel laten endogen sebesar 0,75 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah substansial (baik), 0,50 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah moderat (sedang) dan 0,25 mengindikasikan



bahwa model tersebut adalah lemah (Juliandi et al., 2015). Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program smart PLS 3.0, diperoleh nilai R-square yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. Hasil Uji R-Square

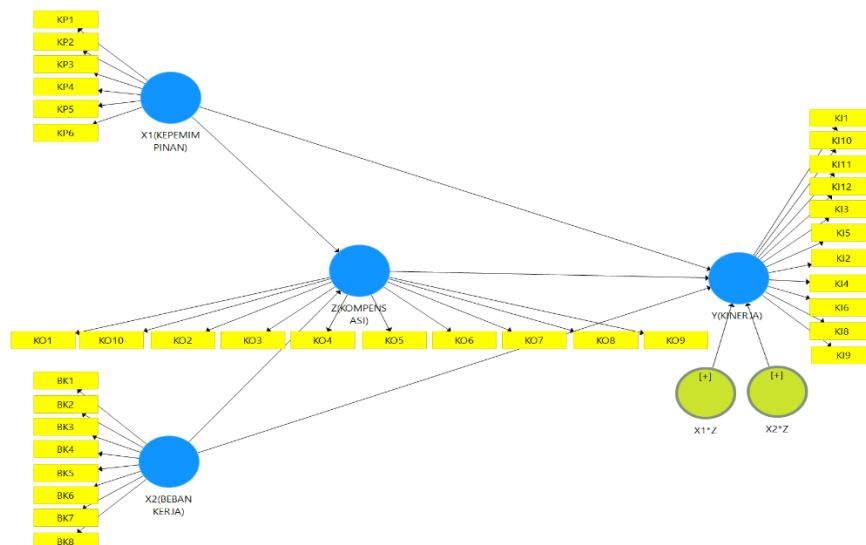
	R Square	R Square Adjusted
Y	0.811	0.777
Z	0.363	0.322

Berdasarkan Tabel 5, diketahui bahwa nilai R-Square dari Y adalah 0,811, yang berarti X1, X2 dan Z mampu mempengaruhi Y sebesar 81%. Sementara nilai R-Square dari Z adalah 0,363, yang berarti X1 dan X2 mampu mempengaruhi Z sebesar 36%.

3.3 Pengujian Hipotesis

3.3.1 Pengaruh Langsung (Direct Effect)

Pengujian ini adalah untuk menentukan koefisien jalur dari model struktural. Tujuannya adalah menguji signifikansi semua hubungan atau pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dibagi menjadi pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program smart PLS 3.0, gambar hasil uji hipotesis pengaruh langsung dan tidak langsung dapat dilihat pada gambar path coefficient dan tabel outer loading berikut ini:



Gambar 2. Path Coefficient

Hasil uji hipotesis pengaruh langsung dapat dilihat pada tabel path coefficient berikut ini:

Tabel 6. Direct Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)	P Values
X1 -> Y	0.084	0.067	0.113	0.746	0.456
X1 -> Z	0.332	0.320	0.180	1.846	0.065
X2 -> Y	-0.093	-0.096	0.203	0.456	0.648
X2 -> Z	0.503	0.511	0.115	4.385	0.000
Z -> Y	0.926	0.913	0.132	7.012	0.000

Berdasarkan tabel 6, dapat dinyatakan bahwa pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,084. Ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang tidak baik, maka semakin menurunnya kinerja pada guru SD Muhammadiyah 18 Medan. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,456 > 0,05$, berarti kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan pada guru SD Muhammadiyah 18 Medan.
2. Pengaruh kepemimpinan terhadap kompensasi mempunyai koefisien jalur sebesar 0,332. Ini menunjukkan bahwa jika kepemimpinan yang tidak berjalan secara efektif, maka akan berpengaruhnya kompensasi pada guru SD Muhammadiyah 18 Medan. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,065 > 0,05$, berarti kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kompensasi pada guru SD Muhammadiyah 18 Medan.
3. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar -0.093. Ini menunjukkan bahwa semakin banyaknya beban kerja, maka semakin menurunnya kinerja pada guru SD Muhammadiyah 18 Medan. Pengaruh



tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0.648 > 0,05$, berarti beban kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pada guru SD Muhammadiyah 18 Medan.

4. Pengaruh beban kerja terhadap kompensasi mempunyai koefisien jalur sebesar 0.503. Ini menunjukkan bahwa banyaknya beban kerja, maka semakin tinggi pula kompensasi yang diberikan pada guru SD Muhammadiyah 18 Medan. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0.000 < 0,05$, berarti beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kompensasi pada guru SD Muhammadiyah 18 Medan.
5. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0.926. Ini menunjukkan bahwa banyaknya kompensasi, maka semakin tinggi pula kinerja pada guru SD Muhammadiyah 18 Medan. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0.000 < 0,05$, berarti kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kompensasi pada guru SD Muhammadiyah 18 Medan.

3.3.2 Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect)

Pengaruh tidak langsung diantara variabel bebas dan variabel terikat pada penelitian ini dapat dikemukakan adalah sebagai berikut:

Tabel 7. Indirect Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STEER)	P Values
X1 -> Z -> Y	-0.020	0.010	0.112	0.176	0.861
X2 -> Z -> Y	-0.010	-0.013	0.107	0.093	0.926

Berdasarkan tabel 7, dapat dinyatakan bahwa pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja melalui kompensasi mempunyai koefisien jalur sebesar -0.020. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,861 > 0,05$, berarti dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kompensasi pada guru SD Muhammadiyah 18 Medan.
2. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja melalui kompensasi mempunyai koefisien jalur sebesar -0.010. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0.926 > 0,05$, berarti dapat disimpulkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kompensasi pada guru SD Muhammadiyah 18 Medan.

3.4 Pembahasan

3.4.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Berdasarkan pengujian hipotesis diketahui bahwa Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang dinilai dengan koefisien jalur sebesar -0,084. Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar $0,456 > 0,05$, dengan nilai t_{hitung} sebesar 0,746 dan t_{tabel} 1,690, dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($0,746 > 1,690$). Berdasarkan jawaban responden untuk variabel kepemimpinan pada SD Muhammadiyah 18 Medan, sangat baik terlihat dari jawaban responden yang diajukan untuk pernyataan kepemimpinan menjawab sangat setuju dan setuju sangat besar, khususnya terkait pemimpin dapat mengatur dan mengarahkan dalam melaksanakan tugas Kemampuan dan ketrampilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi dan menggerakkan bawahan harus dilakukan sedemikian rupa sehingga para guru bisa bekerja dengan rasa gairah dan tanpa merasa dipaksa dan ia bekerjasama serta memiliki disiplin yang tinggi, dimana bawahan diikat dalam kelompok bersama-sama dan mendorong mereka ke suatu tujuan tertentu.

3.4.2 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kompensasi

Berdasarkan pengujian hipotesis diketahui bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kompensasi yang dinilai dengan koefisien jalur sebesar 0,332. Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar $0,065 > 0,05$, dengan nilai t_{hitung} sebesar 1,846 dan t_{tabel} 1,690, dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($1,846 > 1,690$). Berdasarkan jawaban responden untuk variabel kepemimpinan pada SD Muhammadiyah 18 Medan, sangat baik terlihat dari jawaban responden yang diajukan untuk pernyataan kepemimpinan menjawab sangat setuju dan setuju sangat besar. Dapat disimpulkan Hal lain yang perlu diperhatikan sebagai seorang pemimpin adalah memperbaiki sistem kompensasi yang ada di antaranya dengan menerapkan sistem penghargaan dan hukuman kepada semua guru sehingga mereka akan selalu termotivasi bekerja yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja mereka. Pimpinan juga sebaiknya selalu memotivasi semua guru untuk senantiasa bekerja secara profesional sesuai bidang tugasnya masing-masing baik melalui lewat briefing pagi.

3.4.3 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan pengujian hipotesis diketahui bahwa Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang dinilai dengan koefisien jalur sebesar -0,093. Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar $0,648 > 0,05$, dengan nilai t_{hitung} sebesar 0,456 dan t_{tabel} 1,690, dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($1,846 > 1,690$).



Hal ini juga sesuai dengan jawaban responden untuk variabel beban kerja pada guru SD Muhammadiyah medan sudah sangat baik dimana pertanyaan yang diajukan khususnya terkait kondisi lingkungan kerja yang ada memungkinkan semua pekerjaan diselesaikan dengan tepat waktu. Hal yang terkait dalam menyelesaikan pekerjaan dalam tepat waktu sudah cukup baik dimana dapat dilihat dari adanya suatu target yang diberikan pada guru-guru dalam menyelesaikan LPJJ (Laporan Pembelajaran Jarak Jauh) baik itu program program lain dari dinas. Beban kerja sebagai konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam mengakses informasi. Saat menghadapi suatu tugas, individu dapat menyelesaikan tugas tersebut pada tingkat tertentu. Apabila keterbatasan dimiliki individu tersebut menghambat atau menghalangi tercapainya kesengajaan antara tingkat kemampuan yang diharapkan dan tingkat kapasitas yang dimiliki. Kesenjangan ini menyebabkan timbulnya kegagalan dalam kinerja (*performance failures*).

3.4.4 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kompensasi

Berdasarkan pengujian hipotesis diketahui bahwa Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kompensasi yang dinilai dengan koefisien jalur sebesar 0,503. Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar $0,000 < 0,05$, dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,385 dan t_{tabel} 1,690, dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4,385 > 1,690$). sehingga H_0 ditolak (H_a diterima). Hal ini berarti beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kompensasi pada SD Muhammadiyah 18 Medan. Dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kompensasi. Artinya, bahwa dengan semakin banyaknya beban kerja, yang diberikan SD Muhammadiyah 18 Medan maka kompensasi akan semakin baik.

3.4.5 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

Berdasarkan pengujian hipotesis diketahui bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kompensasi yang dinilai dengan koefisien jalur sebesar 0,926. Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar $0,000 < 0,05$, dengan nilai t_{hitung} sebesar 7,012 dan t_{tabel} 1,690, dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($7,012 > 1,690$). sehingga H_0 ditolak (H_a diterima). Hal ini berarti kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pada SD Muhammadiyah 18 Medan. Berdasarkan jawaban responden untuk variabel kompensasi pada SD Muhammadiyah 18 Medan, terlihat dari jawaban responden yang diajukan untuk pernyataan kepemimpinan menjawab sangat setuju dan setuju sangat besar, khususnya terkait fasilitas kantor hanya digunakan untuk kegiatan kantor.

3.4.6 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Kompensasi

Berdasarkan pengujian hipotesis diketahui bahwa kepemimpinan terhadap kinerja melalui kompensasi tidak berpengaruh signifikan yang dinilai dengan koefisien jalur sebesar -0.020. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,861 > 0,05$.

3.4.7 Pengaruh Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kompensasi

Berdasarkan pengujian hipotesis diketahui bahwa beban kerja terhadap kinerja melalui kompensasi tidak berpengaruh signifikan yang dinilai dengan koefisien jalur sebesar -0.010. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,926 > 0,05$.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh Kepemimpinan dan Beban kerja terhadap Kinerja yang di Mediasi oleh Kompensasi pada guru SD Muhammadiyah 18 Medan adalah yaitu : Secara langsung kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru pada SD Muhammadiyah 18 Medan; Secara langsung kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kompensasi pada SD Muhammadiyah 18; Secara langsung beban kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru pada SD Muhammadiyah 18 Medan; Secara langsung beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kompensasi pada SD Muhammadiyah 18 Medan; Secara langsung kinerja berpengaruh secara signifikan terhadap kompensasi pada SD Muhammadiyah 18 Medan; Secara langsung kepemimpinan terhadap kinerja melalui kompensasi tidak berpengaruh signifikan pada SD Muhammadiyah 18 Medan; Secara langsung beban kerja terhadap kinerja melalui kompensasi tidak berpengaruh signifikan pada SD Muhammadiyah 18 Medan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terima kasih disampaikan kepada pihak-pihak yang telah mendukung terlaksananya penelitian ini, baik keluarga, institusi, dan pengelola jurnal EKUITAS sehingga artikel ini dapat dipublikasikan secara luas.

REFERENCES

- Amtu, O., Ambon, N., Pattiruhu, C. M., Prof, A., Childhood, E., Departement, E., & Kristen, I. A. (2020). *Improving Student Learning Outcomes through School Culture , Work Motivation and Teacher Performance*. 13(4), 885–902.
- Farida, I., Tippe, S., & Tunas, B. (2018). The Effect Of Competence and Motivation on Teacher Performance In Development



- Technology Vocational School Bekasi West Java. *Asia Pacific Journal of Management and Education*, 9(12), 12–15.
- Fitria, H. (2021). *The Effect of Teacher Performance and Learning Media on Learning Outcomes of Elementary School Students*. 2(2), 137–146.
- Harini, S., Simatupang, S., Silalahi, M., & Sudirman, A. (2021). *Can Job Satisfaction Mediate the Relationship between Emotional Intelligence and Spiritual Intelligence on Teacher Performance ?* 5(1), 136–147.
- Julianti, A., Irfan, & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis* (2nd ed.). UMSU PRESS.
- Lie, D., Dharma, E., & Sudirman, A. (2019). The Impact of Work Discipline and Work Ethic on the Teacher Performance of Sultan Agung Pematangsiantar Private Middle School Teachers T . A . 2018 / 2019. *International Journal of Business Studies*, 3(3), 125–135.
- Loyalka, P., Sylvia, S., Carolina, N., & Chu, J. (2018). *Pay by Design : Teacher Performance Pay Design and the Distribution of Student Achievement*. <https://doi.org/10.1086/702625>
- Lussier, R. ., & Hendon, J. . (2018). *Human Resource Management* (3rd ed.). SAGE Publications Asia-Pacific Pte. Ltd.
- Mujtahid. (2017). *Pengembangan Profesi Guru*. UIN Maliki Press.
- Narayanamurthy, G., & Tortorella, G. (2021). International Journal of Production Economics Impact of COVID-19 outbreak on employee performance – Moderating role of industry 4 . 0 base technologies. *International Journal of Production Economics*, 234(October 2020), 108075. <https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2021.108075>
- Nelson, K., Winingsih, L., Maritasari, D. B., Setyosari, P., Kuswandi, D., & Praherdhiono, H. (2020). The Effect of Training and Supervision on Teacher Performance through Teacher Competence as a Mediating Variable ... The Effect of Training and Supervision on Teacher Performance through Teacher Competence as a Mediating Variable in Primary Schools. *Universal Journal of Educational Research*, 8(11), 105–112. <https://doi.org/10.13189/ujer.2020.082312>
- Papay, B. J. P., Taylor, E. S., Tyler, J. H., & Laski, M. E. (2020). *Learning Job Skills from Colleagues at Work: Evidence from a Field Experiment Using Teacher Performance Data*. 12(1), 359–388.
- Pertiwi, I., & Gorda, A. A. . O. S. (2019). Kepemimpinan, Kompensasi, Disiplin Kerja Motivasi dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 16(3), 135–150.
- Siahaan, A. R. H. (2017). *Konsep-Konsep Keguruan dalam Pendidikan Islam* (Vol. 148).
- Zgenel, M. Ö. (2019). *The role of teacher performance in school effectiveness*. 417–434.