

PENGARUH KEPEMIMPINAN, STRESS KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA GURU MADRASAH IBTIDAIYAH BAITURRAHMAN SURABAYA

Adhelia Ayu Widia Savira

saviraadhelia@gmail.com

Yayah Atmajawati

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

The research aimed to examine the effect of leadership, work stress, and compensation on the teachers' performance at Madrasah Ibtidaiyah Baiturrahman Surabaya. Leadership measured through position as the supervise, needs of achievement, intelligent, assertiveness, confident, initiative and correlations with the staff. Work stress measured by task demand, role demands, personal role, organization structure and organization leadership. Furthermore, the compensation measured by basic salary, variable salary and benefit. Moreover, the employees' performance measured by work quality, work quantity, time punctuality, effectiveness, and independence. This research was quantitative with descriptive approach. Furthermore, the research population and sample used all the teachers at Madrasah Ibtidaiyah Baiturrahman Surabaya was 55 teachers, with non-probability sampling as the sample collection technique. Moreover, the research data analysis method used multiple linear analysis with SPSS program (Statistical Product and Service Solution) 25.0 version. The research result concluded that leadership had a positive and significant effect on the teachers' performance at Madrasah Ibtidaiyah Baiturrahman Surabaya, work stress had a positive and significant effect on the teachers' performance at Madrasah Ibtidaiyah Baiturrahman Surabaya and compensation had a positive and significant effect on the teachers' performance at Madrasah Ibtidaiyah Baiturrahman Surabaya.

keywords: *leadership, work stress, compensation, employees' performance.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan, stress kerja dan kompensasi terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Baiturrahman Surabaya. Kepemimpinan diukur melalui kedudukan sebagai pengawas, kebutuhan akan prestasi, kecerdasan, ketegasan, kepercayaan diri, inisiatif dan hubungan dengan bawahan. Stress kerja diukur melalui tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan pribadi, struktur organisasi dan kepemimpinan organisasi. Kompensasi diukur melalui gaji pokok, gaji variabel dan benefit. Kinerja karyawan diukur melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah seluruh guru Madrasah Ibtidaiyah Baiturrahman Surabaya sebanyak 55 guru dengan *non probability sampling* sebagai teknik penentuan pengambilan sampel. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis linear berganda dengan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 25.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Baiturrahman Surabaya, stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Baiturrahman Surabaya dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Baiturrahman Surabaya.

kata kunci : *kepemimpinan, stress kerja, kompensasi, kinerja karyawan.*

PENDAHULUAN

Dunia pendidikan memegang peranan yang amat penting untuk menjamin kelangsungan hidup negara dan bangsa, karena pendidikan merupakan proses untuk meningkatkan dan mengembangkan kualitas sumber daya manusia. Kinerja guru dalam dunia pendidikan memang memegang peranan yang sangat penting terutama dalam upaya membentuk watak anak bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai - nilai akademik yang diinginkan. Guru juga merupakan garda terdepan di dalam pelaksanaan proses belajar mengajar dan guru memegang posisi yang sangat strategis dalam upaya menciptakan lulusan yang

profesional dan berkualitas sehingga dapat memenuhi kebutuhan sumber daya manusia yang profesional. Kepala sekolah dan guru mempunyai tanggung jawab besar terhadap peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Oleh karena itu, sekolah atau yayasan perlu mengamati hal - hal yang dapat mempengaruhi kinerja guru, misalnya faktor kepemimpinan, stress kerja dan kompensasi.

Guru membutuhkan peran seorang pemimpin yang mampu memberikan dorongan sehingga memberi dampak pada kinerja guru yang meningkat. Pada prakteknya, para guru tidak hanya menghadapi pekerjaannya saja, namun juga berinteraksi dengan pimpinan dan sesama guru. Kepemimpinan yang tepat akan membuat guru merasa mendapat peranan penting sebagai anggota organisasi, namun apabila kepemimpinan tidak dilakukan dengan tepat akan menimbulkan perasaan tidak dihargai dan tidak senang terhadap pimpinan sehingga berdampak pada kurangnya semangat untuk menyelesaikan pekerjaan. Pemimpin harus mampu memberikan wawasan, membangkitkan kebanggaan, serta menumbuhkan sikap hormat dan kepercayaan dari bawahannya. Selain gaya kepemimpinan, stress kerja juga menjadi faktor yang mempengaruhi meningkat atau menurunnya kinerja guru. Dalam menjalani profesinya sebagai seorang guru, tidak dapat dipungkiri bahwa tekanan yang dialami oleh seorang guru jauh lebih besar dibandingkan dengan seorang karyawan. Banyaknya pekerjaan yang diberikan oleh pihak sekolah dalam kurun waktu yang kurang tepat juga dapat menjadi indikasi timbulnya stres kerja yang dialami oleh seorang guru.

Selain faktor kepemimpinan dan stress kerja, salah satu cara untuk menggerakkan guru agar aktif melaksanakan tugasnya secara profesional adalah dengan memberikan kompensasi atau imbalan jasa, baik yang berbentuk uang, tunjangan maupun fasilitas-fasilitas lainnya sesuai dengan kebijakan yang berlaku. Jasmani dan Mustofa (dalam Pitri, 2017) mengatakan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang guru di lembaga pendidikan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan pendidikan. Kinerja guru dapat dilihat dari sejauh mana kinerja tersebut dapat memberikan pengaruh kepada anak didik (Hutasoit, 2016). Sementara itu Pratiwi (dalam Sukiyanto dan Maulidah, 2020) menyatakan bahwa kualitas kinerja guru sangat berpengaruh terhadap terwujudnya keberhasilan pendidikan di sekolah.

Kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Baiturrahman Surabaya mengalami penurunan, hal ini dapat dilihat dari beberapa faktor diantaranya adalah bagaimana cara seorang guru itu menyelesaikan tugasnya tidak tepat waktu. Penurunan kinerja pada Madrasah Ibtidaiyah Baiturrahman Surabaya dapat dilihat karena terdapat beberapa permasalahan seperti semakin banyaknya guru yang melanggar peraturan yang telah diterapkan sekolah seperti dilarang mengkoreksi didalam kelas, menyelesaikan tugas - tugas administrasi di dalam kelas, menggunakan handphone saat berada didalam kelas selama berlangsungnya kegiatan belajar mengajar, dan masih terlihat banyak guru yang duduk saat melakukan pengajaran sehingga kinerja yang diberikan menjadi kurang maksimal. Berdasarkan observasi yang telah dilakukan, pelanggaran yang dilakukan karena terdapat guru yang merangkap sebagai staff administrasi dikarenakan kurangnya sumber daya manusia.

Permasalahan pada kepemimpinan secara tidak langsung dapat memicu permasalahan - permasalahan kecil pada para guru yang nantinya akan timbul semakin besar sehingga kinerja guru akan terganggu. Permasalahan yang tidak terselesaikan akan menjadi beban yang dapat memicu stress kerja. Hubungan antara kepala sekolah dan para guru harus berjalan dengan baik sehingga dapat saling mendukung dan meningkatkan kinerja masing - masing individu. Guru yang mengalami stress terhadap pekerjaannya, terlihat dimana ketika ia menjalankan pekerjaan akan mengalami banyak permasalahan, sehingga tidak terselesaikannya pekerjaan yang menjadi tugasnya. Stress kerja yang terus - menerus akan berdampak buruk terhadap segala aspek. Hal ini dipastikan mempengaruhi kinerjanya. Meningkat atau menurunnya kinerja selain faktor kepemimpinan dan stress kerja, kompensasi sangat penting bagi guru, hal ini karena kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi mereka dan keluarganya,

selain itu pemberian kompensasi ataupun timbal balik juga berdampak terhadap kondisi psikologis bagi guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik sehingga pemberian kompensasi yang adil dan layak sangat penting bagi para guru.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi terhadap guru Madrasah Ibtidaiyah Baiturrahman Surabaya, terdapat guru yang mengaku merasa kurang dalam mendapatkan kompensasi atau upah sehingga memilih untuk mengajar di beberapa sekolah, demi mengejar kompensasi yang layak, dengan mengabaikan kualitas kinerja yang semestinya dia peroleh. Masalah kompensasi dipandang sebagai salah satu tantangan yang harus dihadapi, diharapkan kompensasi tidak lagi dipandang semata - mata sebagai alat pemuas kebutuhan materialnya akan tetapi sudah dikaitkan dengan harkat dan martabat manusia. Kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Baiturrahman Surabaya dapat terlihat dari persentase ketidakhadiran guru dalam kelas. Persentase ketidakhadiran guru dapat menjadi salah satu patokan terhadap penurunan kinerja guru yang diakibatkan oleh faktor kepemimpinan, stress kerja dan kompensasi. Berikut merupakan persentase ketidakhadiran guru dalam kelas selama bulan April 2021 sampai dengan September 2021:

Tabel 1
Persentase Ketidakhadiran Guru Dalam Mengajar

Bulan	Jumlah Guru	Ketidakhadiran	Persentase
April	55	4	7,27%
Mei	55	5	9,09%
Juni	55	10	18,18%
Juli	55	8	14,54%
Agustus	55	3	5,45%
September	55	8	14,54%

Sumber: Madrasah Ibtidaiyah Baiturrahman (2021)

Berdasarkan Tabel 1 persentase ketidakhadiran guru dalam mengajar menunjukkan bahwa selama bulan April 2021 sampai dengan September 2021 terlihat ketidakhadiran cenderung meningkat. Kinerja guru yang menurun akan berdampak pada proses pendidikan siswa di Madrasah Ibtidaiyah Baiturrahman Surabaya. Berdasarkan hasil wawancara didapatkan fakta bahwa guru yang tidak dapat melakukan pengajaran karena terdapat pekerjaan - pekerjaan administrasi yang belum terselesaikan sehingga mengakibatkan terganggunya proses mengajar.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Baiturrahman Surabaya? (2) Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Baiturrahman Surabaya? (3) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Baiturrahman Surabaya?

TINJAUAN TEORITIS

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan (Wahyudi, 2017). Fahmi (2018) mengemukakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Kepemimpinan merupakan sebagai proses

mengarahkan dan memengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok (Sutrisno, 2016). Ada beberapa indikator - indikator yang perlu diperhatikan dalam mengukur kepemimpinan seperti yang dijelaskan oleh Terry (dalam Fahmi, 2018) yaitu sebagai berikut (1) Stabilitas emosi (2) Hubungan manusia (3) Motivasi pribadi (4) Kemampuan komunikasi.

Stress Kerja

Stress kerja merupakan keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan tekanan yang dihadapinya (Vanchapo, 2020). Menurut Mangkunegara (2017) mengemukakan bahwa stres kerja sebagai suatu kondisi dimana karyawan merasakan sebuah tekanan dalam menghadapi pekerjaan. Hasibuan (2017) mengungkapkan bahwa stres kerja sebagai suatu kondisi ketegangan pada karyawan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Menurut Nusran (2019) definisi stres adalah suatu keadaan yang bersifat internal karena oleh tuntutan fisik (badan), lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Keadaan ini dapat menghambat kegiatan aktivitas sehari-hari termasuk saat bekerja (Permatasari dan Prasetyo, 2018). Ada beberapa indikator - indikator yang perlu diperhatikan dalam mengukur stress kerja seperti yang dijelaskan oleh Afandi (2018) yaitu sebagai berikut (1) Tuntutan tugas (2) Tuntutan peran (3) Tuntutan antar pribadi (4) Struktur organisasi.

Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2017). Menurut Ariandi (2018) mengemukakan bahwa kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi. Kompensasi menjadi imbalan dari perusahaan untuk karyawan dalam bentuk finansial dan non finansial (Elmi, 2018). Suparyadi (2015) mengemukakan bahwa kompensasi adalah imbalan yang diterima oleh karyawan secara total karena perusahaan menganggap ia telah bekerja dengan maksimal sehingga memberikan apresiasi berupa kompensasi yang bersifat finansial maupun nonfinansial. Selain itu, Wibowo (2016) menjelaskan bahwa kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Ada beberapa indikator - indikator yang perlu diperhatikan dalam mengukur kompensasi seperti yang dijelaskan oleh Mathis dan Jackson (dalam Hendro, 2016) yaitu sebagai berikut (1) Gaji pokok (2) Gaji variabel (3) Benefit.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2017). Fahmi (2018) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Afandi (2018) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing - masing dalam upaya - upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Ada beberapa indikator - indikator yang perlu diperhatikan dalam mengukur kompensasi seperti yang dijelaskan oleh Afandi (2018) yaitu sebagai berikut (1) Kualitas hasil kerja (2) Kuantitas hasil kerja (3) Efisiensi (4) Disiplin kerja (5) Inisiatif (6) Ketelitian (7) Kepemimpinan (8) Kejujuran (9) Kreativitas.

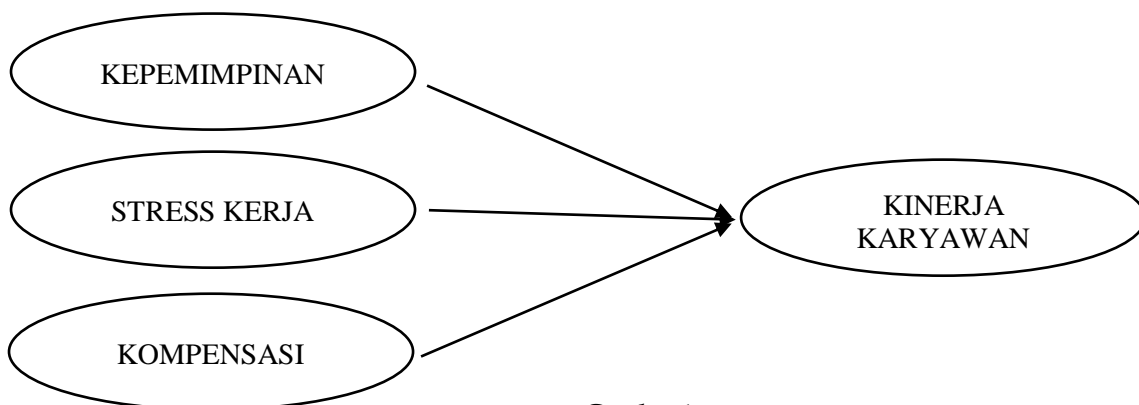
Penelitian Terdahulu

Tabel 2
Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Variabel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
Muizu <i>et al.</i> (2019)	Independen: Kepemimpinan Dependen: Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linear Berganda	Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
Adiyasa dan Windayanti (2019)	Independen: Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Dependen: Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linear Berganda	Motivasi dan Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kepuasan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
Isnanto <i>et al.</i> (2020)	Independen: Budaya Organisasi, <i>Locus of Control</i> dan Stress Kerja Dependen: Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linear Berganda	Budaya Organisasi dan <i>Locus of Control</i> berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Stress Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
Amran (2021)	Independen: Budaya Organisasi dan Stress Kerja Dependen: Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linear Berganda	Budaya Organisasi dan Stress Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
Steven dan Prasetyo (2020)	Independen: Stress Kerja dan Kepuasan Kerja Dependen: Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linear Berganda	Stress Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
Nugroho (2019)	Independen: Gaya Kepemimpinan, Stress Kerja dan Budaya Organisasi Dependen: Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linear Berganda	Stress Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
Tolandang dan Uhing (2021)	Independen: Kompetensi dan Kompensasi Dependen: Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linear Berganda	Kompetensi dan Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
Akter dan Husain (2017)	Independen: Kompensasi Dependen: Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linear Berganda	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Sumber: Peneliti (2022)

Rerangka Konseptual



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

- H1: Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Baiturrahman Surabaya.
- H2: Stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Baiturrahman Surabaya.
- H3: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Baiturrahman Surabaya.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan teknik analisis secara kuantitatif dengan metode penelitian deskriptif. Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang menetapkan kepada sebuah fenomena yang sedang terjadi atau dapat digunakan untuk meneliti populasi dan sampel (Sugiyono, 2017). Analisis deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas (Sugiyono, 2017).

Gambaran dari Populasi (Objek) Penelitian

Populasi adalah seluruh objek penelitian yang hendak diteliti (Sugiyono, 2017). Populasi dengan jumlah besar harus dilakukan analisis ulang sehingga menjadi sampel yang lebih kecil. Populasi dalam sebuah penelitian bukan hanya orang sebagai responden, bisa juga objek yang lain seperti benda. Populasi penelitian ini merupakan seluruh guru Madrasah Ibtidaiyah Baiturrahman Surabaya.

Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, sehingga sampel merupakan bagian dari populasi yang ada dan untuk pengambilan sampel harus menggunakan cara tertentu yang didasarkan oleh pertimbangan yang ada (Sugiyono, 2017). Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh. Sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2017). Sampel yang digunakan dalam penelitian merupakan seluruh guru Madrasah Ibtidaiyah Baiturrahman Surabaya yang berjumlah 55 guru.

Teknik Pengumpulan Data

Jenis Data dan Sumber Data

Berdasarkan sumbernya, data yang dikumpulkan oleh peneliti dibedakan menjadi dua, yaitu (1) Data primer yaitu data yang diperoleh melalui wawancara langsung terhadap para guru Madrasah Ibtidaiyah Baiturrahman Surabaya baik secara terstruktur ataupun tidak terstruktur mengenai pengaruh kepemimpinan, stress kerja dan kompensasi terhadap kinerja guru (2) Data sekunder yaitu data yang diperoleh melalui sumber - sumber berupa buku, website dan jurnal.

Teknik pengumpulan Data

Cara atau teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan *interview* (wawancara), kuisioner (angket), observasi (pengamatan) dan gabungan ketiganya (Sugiyono, 2017). Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan Skala Likert. Skala likert merupakan skala yang digunakan untuk mengukur pendapat, sikap dan persepsi seseorang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini, pengukuran nilai dari angket ini menggunakan skala likert dengan ketentuan nilai berdasarkan jawaban responden yaitu: Sangat Tidak Setuju = 1, Tidak Setuju = 2, Setuju = 3, Sangat Setuju = 4, Sangat Setuju Sekali = 5.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari kemudian diperoleh informasi tentang hal tersebut, dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Ada dua jenis variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu variabel independent atau variabel bebas (kepemimpinan, stress kerja dan kompensasi) serta variabel dependent atau variabel terikat (kinerja karyawan).

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Pengujian validitas digunakan untuk mengukur alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data. Uji Validitas digunakan untuk menunjukkan tingkat keandalan atau ketepatan suatu alat ukur (Sugiyono, 2017). Dasar analisis yang digunakan untuk pengujian validitas yaitu (1) Apabila r hitung $>$ r tabel maka variabel tersebut valid (2) Apabila r hitung $<$ r tabel maka variabel tersebut tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2017). Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini dengan cara melihat nilai *cronbach alpha*. *Cronbach alpha* merupakan koefisien keandalan yang menunjukkan seberapa baik item dalam suatu kumpulan secara positif berkorelasi satu sama lain. Dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas yaitu (1) Jika nilai *cronbach alpha* $>$ 0,6, maka kuesioner dinyatakan konsisten (reliabel) (2) Jika nilai *cronbach alpha* $<$ 0,6, maka kuesioner dinyatakan tidak konsisten (tidak reliabel).

Analisis Regresi Linear Berganda

Model Regresi Linear Berganda

Model regresi linear berganda dalam penelitian ini dinyatakan dengan persamaan berikut:

$$K = a + b^1K + b^2SK + b^3KO + e$$

Keterangan :

- K : Kinerja Karyawan
- a : Konstanta
- b1 : Koefisien regresi kepemimpinan
- b2 : Koefisien regresi stress kerja
- b3 : Koefisien regresi kompensasi
- K : Kepemimpinan
- SK : Stress Kerja
- KO : Kompensasi
- e : Nilai residu

Analisis Koefisien Korelasi (R)

Analisis ini digunakan untuk melihat dan mengukur seberapa besar hubungan dua variabel yang diteliti, untuk mengetahui derajat hubungan antara variabel independen (X) yaitu kepemimpinan, stress kerja dan kompensasi terhadap variabel dependen (Y) yaitu kinerja karyawan (Ghozali, 2018). Terdapat tiga alternatif atau kriteria, diantaranya yaitu: (1) Bila $R = 0$ atau mendekati 0, maka hubungan atau korelasi antara variabel independen dan dependen sangat lemah atau tidak ada mempunyai hubungan antara variabel X terhadap variabel Y (2) Bila $r = -1$ atau mendekati -1, maka hubungan atau korelasi antara variabel

independen dan dependen sangat kuat tetapi berlawanan arah sehingga dikatakan negatif (3) Bila $r = +1$ atau mendekati $+1$, maka hubungan atau korelasi antara variabel independen dan dependen sangat kuat dan searah sehingga dikatakan positif.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui dan mengukur kemampuan model regresi dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018). Semakin besar nilai koefisien determinasi atau mendekati 1, semakin besar pula variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Begitu juga sebaliknya, jika semakin nilai koefisien determinasi semakin kecil pula variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen (sangat terbatas). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dan bertujuan untuk menguji apakah nilai residu dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen mempunyai kontribusi atau tidak (Ghozali, 2018). Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan grafik normal probability plots. Dasar pengambilan keputusan dengan menggunakan grafik normal probability yaitu (1) Dikatakan berdistribusi normal, jika data menyebar disekitar garis diagonal (2) Dikatakan tidak berdistribusi normal, jika data menyebar jauh dan tidak mengikuti arah garis diagonal.

Uji Multikolinearitas

Uji *multikolinearitas* dilakukan dan bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi yang tinggi antar variabel independen (Ghozali, 2018). Model korelasi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Uji *multikolinearitas* dapat dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan VIF (*variance inflation factor*) dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependennya, jika nilai *tolerance* $\geq 0,10$ dan nilai VIF $\leq 10,00$, maka artinya tidak terdapat multikolinearitas, sebaliknya jika nilai *tolerance* $\leq 0,10$ dan nilai VIF $\geq 10,00$ maka artinya terjadi *multikolinearitas*.

Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2018) uji *heteroskedastisitas* bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Dasar pengambilan keputusan dalam uji *heteroskedastisitas* dengan menggunakan grafik *scatterplot* adalah (1) Jika terdapat pola tertentu pada grafik *scatterplot*, seperti titik - titik yang membentuk pola teratur seperti bergelombang, menyempit kemudian menyebar, maka hal tersebut telah terjadi *heteroskedastisitas* (2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal tersebut terindikasi tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

Uji Kelayakan Model (*Goodness of Fit*)

Uji kelayakan model dilakukan dengan tujuan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual secara statistik. Uji kelayakan model dapat diukur dari nilai statistik F yang menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018:98). Peneliti menggunakan taraf signifikan sebesar 5% (0,05) dengan kriteria, yaitu (1) Jika *P Value* $> 0,05$, maka artinya model persamaan yang digunakan dalam penelitian ini tidak layak digunakan (2) Jika *P Value* $< 0,05$, maka artinya model persamaan yang digunakan dalam penelitian ini layak digunakan.

Uji Hipotesis

Sugiyono (2017) uji t merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, yaitu yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Rancangan pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui korelasi dari kedua variabel yang diteliti.. Penelitian ini menggunakan taraf signifikan 0,05 (5%). Dasar pengambilan keputusan yang digunakan sebagai acuan dari uji hipotesis (uji t) yaitu (1) Jika nilai probabilitas signifikan > 0,05 maka hipotesis ditolak atau dikatakan tidak signifikan (2) Jika nilai probabilitas signifikan < 0,05, maka hipotesis diterima atau dikatakan signifikan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 3
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kepemimpinan	K1	0,436	0,260	Valid
	K2	0,460	0,260	Valid
	K3	0,519	0,260	Valid
	K4	0,368	0,260	Valid
	K5	0,756	0,260	Valid
	K6	0,495	0,260	Valid
	K7	0,443	0,260	Valid
Stress Kerja	SK1	0,415	0,260	Valid
	SK2	0,667	0,260	Valid
	SK3	0,586	0,260	Valid
	SK4	0,450	0,260	Valid
	SK5	0,679	0,260	Valid
Kompensasi	KO1	0,679	0,260	Valid
	KO2	0,782	0,260	Valid
	KO3	0,652	0,260	Valid
Kinerja Karyawan	KK1	0,499	0,260	Valid
	KK2	0,613	0,260	Valid
	KK3	0,481	0,260	Valid
	KK4	0,565	0,260	Valid
	KK5	0,541	0,260	Valid

Sumber: Data primer yang diolah (2022)

Dapat diketahui dari Tabel 3 diatas, bahwa indikator atau pernyataan dari variabel kepemimpinan, stress kerja, kompensasi dan kinerja karyawan mempunyai r hitung yang lebih besar dari r tabel. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh indikator atau pernyataan pada variabel tersebut dinyatakan valid dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Tabel 4
Hasil Uji Realiabilitas

Variabel Penelitian	Cronbach Alpha	Keterangan
Kepemimpinan	0,773	Reliabel
Stress Kerja	0,659	Reliabel
Kompensasi	0,738	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,692	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah (2022)

Dapat diketahui dari Tabel 4 diatas, bahwa nilai *cronbach alpha* pada variabel kepemimpinan, stress kerja, kompensasi dan kinerja karyawan lebih dari 0,60 yang artinya seluruh variabel tersebut adalah reliabel dan dapat diandalkan untuk analisis selanjutnya.

Analisis Regresi Linear Berganda Model Regresi Linear Berganda

Tabel 5
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,668	3,145		2,756	0,007
Kepemimpinan	0,103	0,048	0,213	2,120	0,037
Stress Kerja	0,175	0,059	0,303	-2,976	0,004
Kompensasi	0,129	0,055	0,225	2,345	0,021

Sumber : Data Primer yang diolah (2022)

Berdasarkan hasil perhitungan uji regresi linier berganda diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresinya adalah:

$$KK = 8,668 + 0,103K + 0,175SK + 0,129KO + e$$

Konstanta (a)

Konstanta adalah nilai dari variabel terikat jika variabel bebas bernilai tetap dan juga merupakan titik perpotongan antara suatu garis dengan sumbu Y saat $X = 0$. Besarnya nilai konstanta 0,975 menunjukkan bahwa jika variabel bebas yaitu kepemimpinan (X_1), stress kerja (X_2) dan kompensasi (X_3) = 0, maka variabel terikat yaitu kinerja (Y) guru Madrasah Ibtidaiyah Baiturrahman Surabaya bernilai 8,668.

Koefisien Regresi Kepemimpinan (K)

Besarnya koefisien regresi pada kepemimpinan sebesar 0,103 dan bernilai positif, hal ini menunjukkan jika variabel kepemimpinan (X_1) meningkat 1% dengan asumsi variabel stress kerja dan kompensasi tetap, maka kinerja (Y) guru Madrasah Ibtidaiyah Baiturrahman Surabaya juga akan meningkat dengan kata lain kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,103.

Koefisien Regresi Stress Kerja (SK)

Besarnya koefisien regresi pada stress kerja sebesar 0,175 dan bernilai positif, hal ini menunjukkan jika variabel stress kerja (X_2) meningkat 1% dengan asumsi variabel kepemimpinan dan kompensasi tetap, maka kinerja (Y) guru Madrasah Ibtidaiyah Baiturrahman Surabaya juga akan meningkat dengan kata lain stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,175.

Koefisien Regresi Kompensasi (KO)

Besarnya koefisien regresi pada kompensasi sebesar 0,129 dan bernilai positif, hal ini menunjukkan jika variabel kompensasi (X_3) meningkat 1% dengan asumsi variabel kepemimpinan dan stress kerja tetap, maka kinerja (Y) guru Madrasah Ibtidaiyah Baiturrahman Surabaya juga akan meningkat dengan kata lain kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,129.

Analisis Koefisien Korelasi (R)

Tabel 6
Hasil Uji Analisis Koefisien Korelasi (R)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.577 ^a	0,333	0,310	2,725

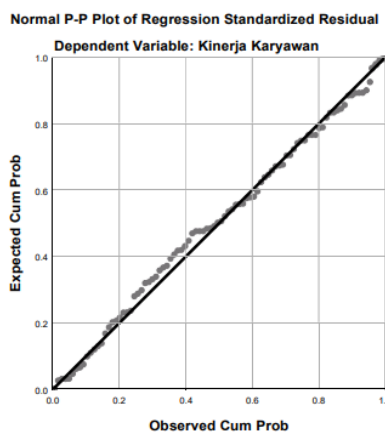
Sumber : Data Primer yang diolah (2022)

Dapat diketahui dari Tabel 6 diatas bahwa nilai R sebesar 0,577 sehingga nilai tersebut mendekati satu dan positif, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang kuat dan searah pada variabel kepemimpinan, stress kerja dan kompensasi terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Baiturrahman Surabaya.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Dari Tabel 6 diatas didapatkan bahwa nilai R² sebesar 0,333 atau 33,3%. Maka dapat disimpulkan bahwa sebanyak 33,3% variabel kepemimpinan, stress kerja dan kompensasi mempengaruhi variabel kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebanyak 66,7% dipengaruhi variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas



Gambar 2
Uji Normalitas

Sumber : Data primer yang diolah (2022)

Dapat diketahui dari gambar grafik diatas bahwa dalam penelitian ini data berdistribusi normal, hal ini dibuktikan dengan distribusi data menyebar disekitar garis diagonal antara nol (0) dengan pertemuan sumbu Y dengan sumbu X.

Uji Multikolinearitas

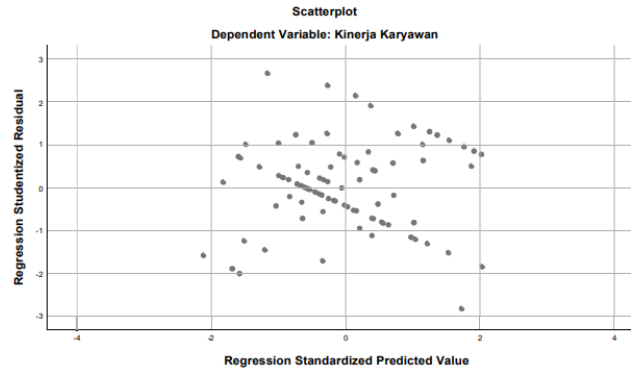
Tabel 7
Hasil Uji Multikolineritas

Variabel Penelitian	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Kepemimpinan	0,747	1,338	Tidak terjadi Multikolineritas
Stress Kerja	0,732	1,366	Tidak terjadi Multikolineritas
Kompensasi	0,820	1,219	Tidak terjadi Multikolineritas

Sumber : Data primer yang diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 7 diatas tampak bahwa nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10,00, maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi tidak terjadi *multikolinearitas* dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3
Grafik Scatterplot

Sumber : Data primer yang diolah (2022)

Dapat diketahui dari gambar grafik diatas bahwa terdapat titik - titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak ada pola yang jelas, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

Uji Kelayakan Model (*Goodness of Fit*)

Tabel 8
Hasil Uji Kelayakan Model

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	326.556	3	108.852	14.655	.000 ^b
	Residual	653.650	51	7.428		
	Total	980.207	54			

Sumber : Data primer yang diolah (2022)

Dapat diketahui dari Tabel 8 diatas bahwa dalam penelitian ini nilai F hitung 11.655 dengan signifikan sebesar 0,000 yang artinya nilai tersebut lebih kecil dari pada 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan yang digunakan penelitian ini layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel independen yaitu kepemimpinan, stress kerja dan kompensasi terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Uji Hipotesis

Tabel 9
Hasil Uji Hipotesis

Variabel Penelitian	t	Sig.	Keterangan
Kepemimpinan	2,120	0,037	Berpengaruh signifikan
Stress Kerja	-2,976	0,004	Berpengaruh signifikan
Kompensasi	2,345	0,021	Berpengaruh signifikan

Sumber : Data primer yang diolah (2022)

Dari Tabel 9 diatas, analisis uji hipotesis (uji t) dapat disimpulkan sebagai berikut:

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan data pada Tabel 9 diatas menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan memiliki nilai probabilitas signifikan sebesar 0,037 yang artinya 0,037 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Baiturrahman Surabaya.

Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan data pada Tabel 9 diatas menunjukkan bahwa pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai probabilitas signifikan sebesar 0,004 yang artinya 0,004 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Baiturrahman Surabaya.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan data pada Tabel 9 diatas menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan memiliki nilai probabilitas signifikan sebesar 0,021 yang artinya 0,021 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Baiturrahman Surabaya.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan guru Madrasah Ibtidaiyah Baiturrahman Surabaya. Jika, nilai kepemimpinan dinaikkan, maka akan menyebabkan kenaikan kinerja karyawan. Jadi, semakin baik kepemimpinan pada Madrasah Ibtidaiyah Baiturrahman Surabaya, maka akan semakin tinggi kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Baiturrahman Surabaya.

Berdasarkan tanggapan responden dalam memberikan pernyataan mengenai kepemimpinan, maka dapat disimpulkan bahwa para guru Madrasah Ibtidaiyah Baiturrahman Surabaya menilai bahwa kepala sekolah memiliki ketegasan dan hubungan yang baik terhadap para guru. Selain itu, sifat - sifat kepemimpinan yang lain seperti mengawasi secara tegas dan adil selalu dapat menjadi panutan dan meningkatkan wibawa pemimpin. Peningkatan nilai kepemimpinan dengan meningkatkan dan memperbaiki hubungan baik dengan para guru dan staff seperti bersikap ramah, mendengar keluhan, dan memberikan arahan. Selain itu, peningkatan dapat juga dilakukan dengan memberikan tugas dan tanggung jawab yang jelas terhadap karyawan, mengajak karyawan bekerja secara profesional dan memberikan penghargaan bagi karyawan berprestasi. Kepala sekolah yang memiliki kecerdasan, kepercayaan diri dan ketegasan akan mampu menjadi pendorong dan motivasi para guru untuk senantiasa mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya dalam proses belajar mengajar.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan merupakan faktor penting dalam menentukan kesuksesan dan kegagalan dalam pencapaian kinerja. Temuan ini mendukung teori Shamir *et al.* (dalam Muizu *et al.*, 2019) yang menjelaskan pendapat dari Bass dan Avolio tentang kepemimpinan yang menempatkan banyak nilai dan memberikan perhatian pada pengembangan suatu visi serta memberikan inspirasi pada para pengikutnya untuk mencapai visi tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arianty (2015) yang menyebutkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian Muizu *et al.* (2019) juga menyebutkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Agustin (2021) juga menyebutkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan

pada hubungan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saputri dan Andayani (2018) yang menyebutkan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan guru Madrasah Ibtidaiyah Baiturrahman Surabaya. Jika, nilai stress kerja dinaikkan, maka akan menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Jadi, semakin tinggi stress, maka akan semakin rendah kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Baiturrahman Surabaya.

Berdasarkan tanggapan responden dalam memberikan pernyataan mengenai stress kerja, maka dapat disimpulkan bahwa para guru setuju apabila hubungan antar guru dapat menjadi faktor stress kerja. Dalam hal ini tentunya para guru harus mempunyai inisiatif untuk saling menjaga hubungan baik antar guru, sehingga dapat saling menjadi motivasi satu sama lain. Hubungan yang baik antar guru sudah terlihat pada hubungan para guru Madrasah Ibtidaiyah Baiturrahman Surabaya dengan adanya persaingan para guru secara adil dan saling mendukung dalam menggapai prestasi - prestasi. Selain itu, indikator stress kerja yang lain dapat dikurangi dengan upaya - upaya sesuai dengan permasalahan yang ada. Pengaruh stress kerja terhadap karyawan dapat terlihat dari adanya stress yang dialami seseorang karyawan dalam mencapai target, frustrasi, merasa terdapat persaingan tidak sehat dan merasa diperlakukan tidak adil. Pengaruh - pengaruh negatif tersebut apabila terjadi secara terus - menerus akan mengakibatkan kinerja yang semakin menurun. Maka, diperlukan upaya - upaya untuk meminimalisir munculnya stress kerja yang berlebihan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2017) yang menyebutkan bahwa stress kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan, dimana stress kerja yang berlebihan akan mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Handayani dan Daulay (2021) yang menyebutkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, Diputra (2019) juga menyebutkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Saripuddin (2017) juga menyebutkan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan guru Madrasah Ibtidaiyah Baiturrahman Surabaya. Jika, nilai kompensasi dinaikkan, maka akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan. Jadi, semakin tinggi kompensasi, maka akan semakin tinggi kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Baiturrahman Surabaya.

Berdasarkan tanggapan responden dalam memberikan pernyataan mengenai kompensasi, maka dapat disimpulkan bahwa gaji pokok sangat mempengaruhi kinerja guru dalam hal kompensasi. Selama ini, Madrasah Ibtidaiyah Baiturrahman Surabaya sudah memberikan gaji pokok yang sesuai dan layak terhadap para guru. Tunjangan dan benefit juga menjadi faktor penting dalam hal kompensasi dan berdampak positif terhadap kinerja seorang guru. Seorang karyawan bekerja memiliki berbagai macam tujuan, salah satunya adalah untuk mendapatkan kompensasi sebagai hasil imbal balik atas jasanya. Bagaimanapun juga, karyawan bekerja untuk meningkatkan kesejahteraan hidup dimana didapatkan melalui

sebuah kompensasi. Maka dengan kompensasi yang diberikan oleh organisasi secara tepat dan sesuai harapan, maka kinerja karyawan akan meningkat serta seluruh program dan target kerja akan terlaksana dengan baik.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Ulfatin dan Triwijayanto (2016) bahwa dalam memberikan kompensasi kepada karyawan akan memberikan dampak secara langsung dan tidak langsung terhadap keberhasilan perusahaan. Organisasi mendapatkan manfaat yang besar dengan pemberian kompensasi. Salah satu manfaat yang didapatkan adalah kinerja dari karyawan yang semakin meningkat yang nantinya dapat membantu perusahaan mencapai tujuan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Siagian (2018) yang menyebutkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, didukung oleh hasil penelitian Akter dan Husain (2017) juga sejalan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Ashari (2019) juga mengemukakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Baroma dan Arofah (2021) yang menyebutkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dijelaskan dan dianalisis oleh peneliti dengan mengacu pada beberapa teori dan penelitian terdahulu terkait pengaruh kepemimpinan, stress kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, maka kesimpulan yang diperoleh adalah sebagai berikut (1) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga disimpulkan bahwa semakin ditingkatkannya kepemimpinan maka kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Baiturrahman Surabaya akan semakin meningkat (2) Stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga disimpulkan bahwa semakin tinggi stress kerja maka kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Baiturrahman Surabaya akan semakin rendah (3) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga disimpulkan bahwa semakin ditingkatkannya kompensasi maka kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Baiturrahman Surabaya akan semakin meningkat.

Keterbatasan

Penelitian ini memiliki keterbatasan yang dialami peneliti selama proses penelitian berlangsung, yaitu (1) Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan hanya kepemimpinan, stress kerja dan kompensasi. Sedangkan, masih terdapat variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini (2) Dalam penyebaran kuesioner, masih terdapat responden yang terburu-buru dalam menjawab seluruh pernyataan kuesioner sehingga dapat mempengaruhi hasil kuesioner.

Saran

Dari hasil penelitian diatas yang dapat disarankan peneliti adalah beberapa hal sebagai berikut (1) Seorang pemimpin harus memiliki sikap dan perilaku yang baik, karena seorang pemimpin menjadi panutan dan contoh terhadap bawahannya, seorang pemimpin harus memiliki jiwa kepemimpinan, jujur dan rasa tanggung jawab yang besar terhadap tugas dan kewajibannya (2) Mencegah dan meminimalisir hal - hal yang dapat menimbulkan stress kerja sangat penting dilakukan. Dengan memperhatikan stress kerja, karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan (3) Pemberian kompensasi hendaknya disesuaikan oleh prestasi dan kinerja kerja karyawan. Semakin berprestasi atau dengan kata lain memiliki kinerja karyawan yang baik, maka harus diberikan kompensasi lebih berupa insentif untuk lebih mendorong semangat kerja karyawan dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiyasa, N. I., & Windayanti. (2019). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ. *Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis*. Vol 2, No 1.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator, Edisi 1*. Zanafa Publishing. Riau.
- Akter, N., & Husain, M. (2016). Effect of Compensation on Job Performance: An Empirical Study. *International Journal of Engineering Technology, Management, and Applied Sciences*. 4(8). 103-116.
- Amran. (2021). Budaya Organisasi dan Stress Kerja Meningkatkan Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Bungo. *Jurnal Manajemen Sains*. Vol 1, No 2.
- Ariandi, F. (2018). Pengaruh Metode Pembayaran Kompensasi Terhadap Kinerja. *Perspektif*.
- Ashari, L. B. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PG. Kebon Agung. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol 4, No 2.
- Baroma, H., & Arofah, A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan JNE di Kota Tegal. *Perwira Journal of Economics*. Vol 1, No 2, 48-55.
- Elmi, F. (2018). *Telisik Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Fahmi, I. (2018). *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi dan Kasus*. Alfabeta. Bandung.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hendro, T. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap CV Karya Gemilang. *AGORA*.
- Hutasoit, R. (2016). Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Guru Terbaik pada SMK Maria Goretti Pematangsiantar Menggunakan Metode Simple Additive Weighting (SAW). *Jurnal Riset Sistem Informasi dan Teknik Informatika*.
- Isnanto, T., Indrawati, M., & Muninghar. (2020). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Locus of Control, Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mitra Manajemen*.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Muizu, W. Z., Kaltum, U., & Sule, E. T. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*.
- Permatasari, H. I., & Prasetio, A. P. (2018). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada PT Pikiran Rakyat Bandung. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Pitri, A. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 3 Batusangkar. *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan*. Vol 2, No 1.
- Siagian, M. (2018). Peranan Disiplin Kerja dan Kompensasi dalam Mendeterminasi Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Cahaya Pulau Pura di Kota Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen*.
- Steven, H. J., & Prasetio, A. P. (2020). Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks*. Vol 5, No 1.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta. Bandung.
- Sukiyanto, & Maulidah, T. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Guru dan Karyawan. *Jurnal Pendidikan Edutama*. Vol 7, No 1.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Andi Offset. Jakarta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group. Jakarta.

- Tolandang, B. N., & Uhing, Y. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Pelestarian Nilai Budaya Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*.
- Ulfatin, N., & Triwijayanto, T. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. = PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja*. CV Penerbit Qiara Media. Pasuruan.
- Wahyudi. (2017). *Manajemen Konflik dan Stres dalam Organisasi Pedoman Praktis bagi Pemimpin Visioner*. Alfabeta. Bandung.