

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA GURU

(Studi pada Guru di SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen)

Kholik Yohana

Program Studi S1 Manajemen, STIE Putra Bangsa Kebumen

Email: Kholikyohanes699@gmail.com

Abstraction

This study aims to determine the effect of leadership style, work environment, motivation and compensation on teacher performance in SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen. The sample in this study were 54 respondents using a sampling technique, namely saturated sampling. The data collection method was using a questionnaire with statistical analysis methods, tested the validity, reliability, multicollinearity, heterocedasticity, normality and regression analysis. The results of the partial test of leadership style affect performance, work environment affects performance, motivation affects performance and compensation affects teacher performance at SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen. The results of the F test show that jointly variable leadership style, work environment, motivation and Compensation has a significant effect on Teacher Performance at SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen, namely 75.354. The results of this test indicate that the R square value of 0.860 means that 86% of the performance variable can be explained by the variable leadership style, work environment, motivation, and compensation, while 14% (100% - 86.0%) can be explained by other variables that are not exist in this research model.

Keywords: Leadership Style, Work Environment, Motivation, Compensation and Performance

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru di SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 54 responden dengan menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu *sampling* jenuh. Metode pengumpulan data dengan kuisioner dengan metode analisis statistika, dilakukan uji validitas, reliabilitas, multikolenieritas, heterokedastisitas, normalitas dan analisis regresi. Hasil uji parsial Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja, Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja, Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Guru di SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen. Hasil uji F penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama

variable Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru di SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen yaitu sebesar 75,354. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa nilai R^2 sebesar 0,860 artinya sebesar 86% variabel Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Kompensasi sedangkan sebesar 14 % (100% - 86,0%) dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi, Kompensasi dan Kinerja

PENDAHULUAN

Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan pegawai tidak ada artinya bagi organisasi, jika mereka tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan dan ketrampilan yang dimiliki. Oleh karena itu, penyelenggaraan pemerintah memerlukan adanya orang-orang yang selalu mampu untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk berpartisipasi dalam kegiatan pemerintah, pembangunan dan kemasyarakatan secara berdayaguna dan berhasil guna. (Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang pokok-pokok kepegawaian).

Sekolah merupakan jenis organisasi yang disebut organisasi pendidikan formal. Sebagai lembaga yang menyelenggarakan pendidikan secara formal, sekolah memiliki peranan yang sangat penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional melalui proses belajar-mengajar. Memasuki era globalisasi, tantangan yang dihadapi bangsa Indonesia semakin berat. Pada era ini terjadi persaingan sumber daya manusia yang sangat kompetitif. Ilmu pengetahuan dan teknologi berkembang sangat pesat, negara yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas sudah tentu akan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi serta berpeluang besar untuk memenangkan persaingan tersebut. Ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas di masa depan dan penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi membutuhkan penyelenggara pendidikan yang bermutu pada semua jenjang pendidikan. Agar tercipta sumber daya manusia yang berkualitas diperlukan peningkatan kemampuan dan disiplin tenaga pendidikan yaitu guru. Baik tidaknya mutu hasil pendidikan sangat tergantung dari kemampuan kerja guru dalam melaksanakan proses pembelajaran.

Keberhasilan pendidikan disekolah

sangat ditentukan oleh kinerja gurunya. Seorang guru yang mempunyai kinerja tinggi seharusnya mempunyai sikap positif terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Sikap tersebut misalnya disiplin, suka bekerja dengan sungguh-sungguh, menjaga kualitas kerjanya, bertanggung jawab dan sebagainya. Kinerja guru yang diharapkan dapat mendongkrak kualitas dan relevansi pendidikan, dalam implementasinya di lapangan tergantung dari banyak faktor yang mempengaruhinya dan saling berkaitan, misalnya faktor Gaya Kepemimpinan kepala sekolah, cara pemimpin memotivasi, kondisi lingkungan kerja dan kompensasi. Keutamaan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah bukanlah semata-mata berbentuk instruksi, melainkan lebih merupakan motivasi atau pemicu yang dapat memberi inspirasi terhadap para guru dan karyawan, sehingga inisiatif dan kreatifitasnya berkembang secara optimal untuk meningkatkan kinerjanya. Gunawan (2012) mengungkapkan Kepala Sekolah adalah yang paling bertanggungjawab untuk memotivasi guru-guru, memecahkan masalah yang ada dalam pencapaian tujuan.

SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen terletak di Jl. Cincin Kota No.18, Megabiru Kebumen memiliki 107 tenaga pendidik, yaitu terdiri dari 53 guru yang bersertifikasi dan 54 guru tidak bersertifikasi. Dalam kehidupan sehari-hari, tidak ada permasalahan dalam aspek kehidupan yang lebih banyak memperoleh perhatian masyarakat dari pada masalah pendidikan, khususnya yang diselenggarakan melalui sistem persekolahan. Sebagian permasalahan yang timbul adalah mutu pendidikan yang dianggap kurang memuaskan dan keluaran yang tidak tertampung dalam dunia kerja. Kinerja guru masih belum optimal di lihat dari hasil wawan cara penulis dengan beberapa siswa di SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen bahwasanya

terkadang guru hanya memberikan tugas kepada siswa dan meninggalkan ruang mengajar, masih banyak guru lebih senang menggunakan metode ceramah dalam mengajar dan hanya menggunakan buku teks dalam penyampaian pembelajaran, dari hasil wawancara dengan kepala sekolah dikatakan bahwa masih ada beberapa guru yang tidak menyiapkan rencana pembelajaran sebelum mengajar, dan persiapan mengajar dipersiapkan ketika akan ada pemeriksaan dari kepala sekolah.

Gaya kepemimpinan merupakan dasar dalam mengklasifikasikan tipe kepemimpinan. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kualitas melakukan pekerjaan yang lebih efisien dan efektif untuk mencapai kinerja guru yang mutu sekolah. Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi (2009:42) menyatakan bahwa "gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya". Seperti yang dikembangkan oleh Paul Hersey and Kenneth H. Blanchard (1982:152) gaya kepemimpinan situasional berdasarkan tingkat kematangan bawahan, meliputi: *telling*, *selling*, *participating delegating*.

Lingkungan kerja yang mendukung produktivitas kerja akan menimbulkan kinerja yang tinggi bagi pekerja dalam suatu organisasi. Menurut Nitisemito (2001), indikator lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi 3 (tiga), yaitu : (1) kondisi fisik, (2) kondisi psikologis dan (3) kondisi keamanan. Menurut Bambang (1991) dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Lebih lanjut menurut Bambang (1991), kinerja karyawan yang tinggi akan terdorong dari suasana lingkungan kerja yang baik pula. Jika lingkungan kerja mendukung, maka akan timbul keinginan karyawan untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya.

Motivasi kerja seorang guru tumbuh karena adanya dorongan dari dalam (internal) maupun dorongan dari luar (eksternal) yang digambarkan dalam keinginan—keinginan serta adanya rasa tanggung jawab seorang guru pada pekerjaannya. Menurut Stanford dalam Mangkunegara (2015:93) Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu. Motivasi berasal dari kata motif yang berarti

"dorongan" atau "rangsangan" yang ada dalam diri seseorang. Menurut Martoyo (2007), motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja dengan kata lain pendorong atau semangat kerja dengan kata lain pendorong semangat kerja. Motivasi yang tinggi akan mendorong seseorang untuk mencapai tujuannya namun apabila motivasi yang dimiliki rendah maka orang tersebut kurang mampu untuk mencapai tujuannya.

Selain Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi ada lagi 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. Pemberian kompensasi ini merupakan salah satu alat perangsang dalam menumbuhkan semangat dan gairah kerja. Guru yang memiliki semangat dalam mengajar diasumsikan dengan mudah dapat meningkatkan kinerjanya dalam mendidik dan mengajar siswa. Menurut Hasibuan (2010), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Berdasarkan masalah-masalah tersebut, maka dilakukan penelitian dengan judul: **"PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA GURU (studi pada Guru di SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen)"**.

LANDASAN TEORI

1. Kinerja

Simamora (2001) kinerja adalah suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari keluaran yang dihasilkan baik oleh jumlah maupun kualitasnya. Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan (Robbins, 2001). Menurut Mangkunegara (2009:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Menurut Bangun (2012:231), kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-

persyaratan pekerjaan (*Job requirement*). Menurut Rivai (2010:548), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan oleh setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh setiap karyawan sesuai dengan peran dalam perusahaan.

Indikator Kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:75) yaitu

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Pelaksanaan Tugas
- d. Tanggung Jawab

2. Gaya Kepemimpinan

Menurut Handoko (2009:294), kepemimpinan adalah bagian penting manajemen, tetapi tidak sama dengan manajemen. Menurut Luthans (2006:680), gaya kepemimpinan adalah gaya yang digunakan oleh manajer atau penyelia pada manajemen sumber daya manusia. Menurut Hasibuan (2007) kepemimpinan adalah cara seseorang memimpin mempengaruhi perilaku bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Miftah (2012), menyatakan bahwa pemimpin yang baik haruslah mampu memotivasi pegawainya dalam bekerja.

Indikator Kepemimpinan Menurut Martoyo (2009), yaitu :

- a. Ketegasan
- b. Keterampilan Berkomunikasi
- c. Keberanian
- d. Kemampuan Analitis
- e. Kemampuan Mendengar

3. Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:21) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut Sutrisno (2016:118) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Berdasarkan definisi lingkungan kerja menurut para ahli di atas dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di tempat kerja yang dapat mempengaruhi kerjanya.

Dimensi dan indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2010:31) yaitu :

- a. Lingkungan Fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang

terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Indikator lingkungan fisik :

- 1) Penerangan
 - 2) Suhu udara
 - 3) Suara bising
 - 4) Penggunaan warna
 - 5) Ruang gerak
 - 6) Keamanan
- b. Lingkungan Kerja Non-Fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Indikator lingkungan non-fisik yaitu
- 1) Hubungan karyawan dengan atasan
 - 2) Hubungan karyawan dengan sesama rekan kerja
 - 3) Hubungan karyawan dengan bawahan

4. Motivasi

Menurut Stanford dalam Mangkunegara (2015:93) motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu. Menurut Mathis dan Jackson dalam Wilson Bangun (2012:312) motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Indikator menurut Maslow yang dikutip Hasibuan (2003) yaitu :

- a. Fisiologis atau kebutuhan fisik
- b. Keamanan
- c. Sosial
- d. Penghargaan
- e. Aktualisasi diri

5. Kompensasi

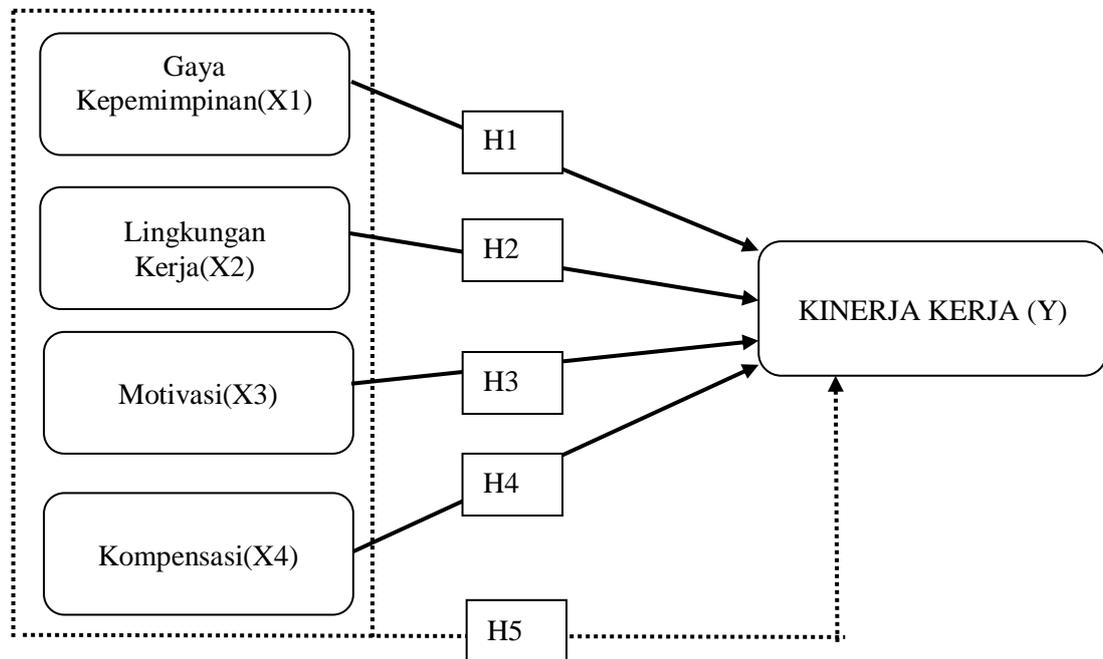
Menurut Siswanto Sastro hadiwiryo (2005) kompensasi adalah “Imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan”. Sedangkan menurut Panggabean (2008) kompensasi adalah “setiap bentuk peng hargaan yang di berikan kepada karyawan sebagai balas jasa kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi”. Pendapat lain dari Filippo (1996) menyatakan kompensasi adalah “Balas jasa yang memadai dan layak kepada personalia untuk

sumbangan mereka kepada tujuan organisasi”.

Indikator Kompensasi menurut Simamora (2004)

- a. Upah dan gaji,
- b. Insentif
- c. Tunjangan
- d. Fasilitas

6. Model Empiris



7. Hipotesis

Berdasarkan landasan teori yang telah diuraikan dalam penelitian, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H₁: Diduga Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Guru non sertifikasi di SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen.
- H₂: Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru nonsertifikasi di SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen.
- H₃: Diduga Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Guru non sertifikasidi SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen.
- H₄: Diduga Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Guru non sertifikasi di SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen.
- H₅: DidugaGaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kompensasi berpengaruh simultan terhadap Kinerja Guru non sertifikasi di SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen.

METODE PENELITIAN

1. Obyek Penelitian

Objek penelitian ini adalah terdiri dari variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi, kompensasi dan kinerja.

2. Subyek Penelitian

Subyek dalam penelitian ini adalah Guru di SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen.

3. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi merupakan suatu kesatuan individu atau subyek pada wilayah dan waktu serta dengan kualitas tertentu yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah Guru non sertifikasidi SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen yang berjumlah 54 Guru.

Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengambilan sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2001:61) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan apabila jumlah populasi relatif kecil. Itilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

4. Jenis Data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari obyek penelitian. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada responden. Responden dalam penelitian ini adalah Guru tetap di SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui tadi kepustakaan, catatan-catatan, dokumen-dokumen penelitian sebelumnya, peraturan dan kebijakan di SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen.

5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Observasi

Observasi adalah suatu usaha sadar seseorang untuk mengumpulkan data yang dilakukan secara sistematis, dengan prosedur yang terstandar (Arikunto, 2002:5). Tujuan pokok dari dilakukannya observasi adalah mengadakan pengukuran terhadap variabel

b. Kuesioner

Pembuatan dan penyebaran kuesioner dengan cara, peneliti membuat daftar pernyataan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti, kemudi diajukan kepada responden untuk dijawab sesuai dengan apa yang dialami oleh responden. Menurut Nazir (2003:203), kuesioner adalah sebuah set pertanyaan yang secara logis berhubungan dengan masalah penelitian, dan tiap pertanyaan merupakan jawaban-jawaban yang mempunyai makna dalam menguji hipotesis. Penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup, yaitu responden tinggal memilih jawaban yang telah disediakan oleh peneliti.

c. Studi Pustaka

Peneliti mempelajari literatur yang relevan, surat kabar, jurnal, artikel, maupun penelitian atau tulisan ilmiah yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilaksanakan.

6. Teknik Analisis Data

a. Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif digunakan

berdasarkan pandangan dan pemikiran secara teoritis yang disajikan dalam bentuk keterangan dan penjelasan yang sifatnya *nun statistis*.

b. Analisis Statistik

Analisis Statistik digunakan untuk menganalisis data dari hasil jawaban kuesioner dengan menggunakan metode – metode statistik. Dalam perhitungan pengolahan data, peneliti menggunakan alat bantu berupa program aplikasi komputer yaitu SPSS *for windows* versi 24.

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil dari perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS maka diketahui hasil uji t regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,101, X_1 + 0,186, X_2 + 0,113, X_3 + 0,169, X_4 + 0,307 + e$$

a: Konstanta 0,101 yang menunjukkan bahwa tanpa adanya perubahan terhadap Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Kompensasi maka Kinerja tetap sebesar 0,101.

b₁: Gaya Kepemimpinan (X₁) 0,186 ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap Kinerja. Jika nilai Gaya Kepemimpinan naik 1 poin sementara variabel lain tetap, maka Kinerja akan naik sebesar 0,186.

b₂: Lingkungan Kerja (X₂) 0,113 ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang teradap Kinerja. Jika nilai Lingkungan Kerja naik 1 poin sementara variabel lain tetap, maka Kinerja akan naik sebesar 0,113.

b₃: Motivasi (X₃) 0,169 ini menunjukkan bahwa Motivasi mempunyai pengaruh teradap Kinerja. Jika nilai Motivasi naik 1 poin sementara variabel lain tetap, maka Kinerja akan naik sebesar 0,169.

b₄: Kompensasi (X₄) 0,307 ini menunjukkan bahwa Kompensasi mempunyai pengaruh teradap Kinerja. Jika nilai Kompensasi naik 1 poin sementara variabel lain tetap, maka Kinerja akan naik sebesar 0,307.

2. Uji Hipotesis

Uji parsial merupakan suatu pengujian untuk mengetahui pengaruh yang signifikan pada variabel independen, dengan ketentuan:

- a. Tidak ada pengaruh signifikan apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan signifikansi $> 0,05$, maka hipotesis ditolak.
- b. Terdapat pengaruh signifikan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikansi $< 0,05$, maka hipotesis diterima.

Untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini hipotesis dapat dilihat dari Titik Persentase Distribusi t dengan rumus $df = n - k - 1$. Perhitungan t tabel $df = 54 - 4 - 1 = 49$ diperoleh angka pada t_{tabel} sebesar 2.00958 atau 2,009.

1. Variabel gaya kepemimpinan mempunyai nilai t_{hitung} sebesar $2,422 > t_{tabel} 2,009$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,019 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.
2. Variabel lingkungan kerja mempunyai nilai t_{hitung} sebesar $2,319 > t_{tabel} 2,009$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,025 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.
3. Variabel motivasi mempunyai nilai t_{hitung} sebesar $2,300 > t_{tabel} 2,009$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,026 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.
4. Variabel kompensasi mempunyai nilai t_{hitung} sebesar $3,374 > t_{tabel} 2,009$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.
5. Berdasarkan analisis diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $75,354$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ dan F_{hitung} sebesar $75,354$ lebih besar dari F_{tabel} $2,56$ maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

3. Koefisien Determinasi

Nilai *Adjusted R square* sebesar 0,849 artinya sebesar 84,0% variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi, sedangkan sebesar 16,0% (100% - 84,0%) dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dianalisis dengan bantuan alat analisis *SPSS 24 for Windows* mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja guru di SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen, maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Hasil dari analisis data menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja yang mana mengindikasikan bahwa semakin baik variabel gaya kepemimpinan maka semakin meningkat level kinerja yang dimiliki guru di SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen.
- b. Hasil dari analisis data menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja yang mengindikasikan bahwa semakin baik variabel lingkungan kerja maka semakin meningkat level kinerja yang dimiliki guru di SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen.
- c. Hasil dari analisis data menunjukkan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja yang mana mengindikasikan bahwa semakin baik variabel motivasi maka semakin meningkat level kinerja yang dimiliki Guru di SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen.
- d. Hasil dari analisis data menunjukkan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja yang mana mengindikasikan bahwa semakin baik variabel kompensasi maka semakin meningkat level kinerja yang dimiliki Guru di SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen.
- e. Hasil dari analisis data menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi secara simultan

mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Guru di SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen.

- f. Hasil dari analisis data menunjukkan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja. Hal tersebut diketahui dari hasil uji F dengan F_{hitung} sebesar 75,354 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000 sehingga dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja yang dimiliki oleh Guru di SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen

5. Keterbatasan

Penelitian yang dilaksanakan ini mempunyai keterbatasan, oleh karena itu keterbatasan ini perlu diperhatikan untuk peneliti-peneliti selanjutnya, keterbatasan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini dilakukan pada guru – guru di SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen, apabila penelitian ini dilakukan kembali pada objek yang berbeda kemungkinan hasil dalam penelitian akan berbeda.
2. Penelitian ini terbatas pada variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi, kompensasi dan kinerja.

6. Implikasi

a. Implikasi Praktis

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan masukan berdasarkan hasil penelitian ini antara lain:

1. Gaya kepemimpinan terhadap kinerja
Semakin tepat gaya kepemimpinan yang dilakukan maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan. Kepala sekolah sebaiknya tetap mempertahankan gaya kepemimpinan yang telah tepat, mengawasi kinerja guru dan selalu memberi motivasi yang baik kepada para guru agar kinerja guru makin baik.
2. Lingkungan kerja terhadap kinerja
Lingkungan kerja yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik. Sekolah disarankan selalu merawat dan menjaga lingkungan tempat guru

melakukan proses belajar mengajar dan memperhatikan hubungan antar guru agar tetap harmonis agar guru selalu merasa aman dan nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya dan memberikan hasil kerja yang optimal.

3. Motivasi terhadap kinerja

Semakin baik motivasi yang dilakukan maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan. Sekolah dan kepala sekolah disarankan selalu memberikan motivasi-motivasi dan dorongan yang baik kepada para guru seperti memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi memberikan fasilitas yang dibutuhkan guru sebagai penyemangat guru dalam melaksanakan tugasnya agar kinerja guru semakin baik.

4. Kompensasi terhadap kinerja

Semakin baik gaji yang diberikan maka semakin baik hasil kinerja yang dihasilkan. Sekolah sebaiknya mempertahankan dan memberikan gaji yang memadai, memberikan tunjangan-tunjangan lain seperti BPJS, memberikan insentif atau bonus atas hasil kinerja guru yang baik agar hasil kinerja guru semakin optimal.

b. Implikasi Teoritis.

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan di atas maka hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi implikasi teoritis sebagai berikut:

1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja
Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran kepala sekolah sangatlah penting dalam meningkatkan kinerja guru. Sebab penelitian ini telah membuktikan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Librawati, Yudana, Sunu(2013) meneliti tentang “Analisis Pengaruh Sikap Profesional, Iklim Kerja Sekolah, Dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Smp Negeri Di Kecamatan Sukawati”.

Hasil terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru.

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Lingkungan kerja yang baik dan hubungan antar guru yang harmonis akan meningkatkan kinerja yang baik dalam proses belajar mengajar di sekolah. Penelitian ini telah membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dwi Purwaningsih (2015) melakukan penelitian tentang Analisis Pengaruh Suasana Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Para Guru Dan Pegawai Pada Smp Negeri 6, Hasil Penelitian ada pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja.

3. Pengaruh motivasi terhadap kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Motivasi yang tinggi akan mendorong seseorang untuk mencapai tujuannya namun apabila motivasi yang dimiliki rendah maka orang tersebut kurang mampu untuk mencapai tujuannya. Penelitian ini telah membuktikan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Komang Sukarana (2015) melakukan penelitian berkaitan dengan Motivasi kerja, Sertifikasi guru pekerjaan terhadap Kinerja Guru SD Negeri se-Kecamatan Abang, Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi kerja, Sertifikasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja Guru SD negeri se-Kecamatan Abang.

4. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Di lihat dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa jumlah gaji atau tunjangan dari sekolah mempengaruhi kinerja guru. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Catur Oktaviani (2015) Pengaruh kompensasi terhadap Kinerja karyawan (studi kasus di BMT Bina insani paringpus). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2008 Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan kelima, Penerbit PT. RemajaRosdakarya. Bandung.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung :Rosda.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- A.M, Sardiman. 2010. Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar. Jakarta: Rajawali Pers.
- Andreani, Fransisca dan Wijaya, Tato (2015). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama.
- Ardana, I komang, Ni Wayan Mujiati, Anak Agung Ayu Sriathi, 2009, Perilaku Keorganisasian, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Bacal dan Robert (2012). Performance Management Terjemahan Surya Dharma dan Yanuar Irawan, Penerbit Gramedia Pustaka.
- Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.
- Chan, K. And Fong, W. 2000. *Trade size, Order imbalance, and The Volatility Volume Relation. Journal of Financial Economics* 57, 247 – 273.
- Dessler, Gary .2011. MSDM. Diterjemahkan oleh: Benyamin Molan. Jakarta :Indeks Kelompok Gramedia.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* .Semarang : UNDIP.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS* 19, Edisi pertama, Universitas

- Diponegoro, Semarang.
- Hadi, Sutrisno. 2004. *Methodology Research*. Jilid3. Yogyakarta: Andi Offset.
- Krisnawati, Wahyudi, M.Syukri. 2011. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Iklim Organisasi Sekolah Terhadap Guru Smp Negeri. AP, FKIP Universitas Tanjungpura
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Handoko, T. Hani, 2008. *Manajemen Personalialia Sumber Daya Manusia*, EdisiKedua, Yogyakarta, Penerbit : BPFE.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Flippo, Edwin B. (2011), *Manajemen Personalialia* PT. Gelora Askara Pratma, Jakarta.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Abdurrahmat Fathoni, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Rineka Cipta.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi : Jakarta. Bumi Aksara
- Mc Clelland, D.C. 1987. *Human Motivation*. New York : Cambridge University Press
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *MANAJEMEN: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT Aksara.
- Nawawi, Hadari. (2006). *Evaluasi dan manajemen kinerja di lingkungan perusahaan dan industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada Univercity Press.
- Purwaningsih, Dwi. 2015. Analisis Pengaruh Suasana Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Para Guru Dan Pegawai Pada Smp Negeri 6, Kecamatan Batang ,Kabupaten Batang. *journal STIE Semarang*. Vol.7, No 3.
- Pratiwi, Dewi, Suryani, 2013. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah Menurut Persepsi Guru, Dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru Ekonomi Smp Negeri Di Kabupaten Wonogiri. *Jurnal Pendidikan Insan Mandiri*. Vol.1, No 1.
- Robbins, P. Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta.
- Richard Luecke, 2006. *Harvard Business Essentials: Managing Creativity and Innovation*.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakankelima). Bandung : PT RefikaAditama.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dariTeori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Sutrisno. 2012. *Manajemen Keuangan Teori, Konsep dan Aplikasi*. Yogyakarta: EKONISIA.
- Kaswan M. M. 2011. *Pelatihan dan Pengembangan untuk meningkatkan kinerja SDM*. Bandung: CV Alfabeta.
- Robbins, Stephen P dan Coulter, Mary.(2011). *Manajemen*. Edisi Dua belas. Diterjemahkan oleh Bob Sabran dan Devri Barna di Putera Salemba Empat, Jakarta.
- Uno, Hamzah, B. (2012). *Teori Motivasi & Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suwatno.&Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sondang P. Siagian. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Jakarta.
- Negash, Rijalu, Shimellis Zewude, dan Reta Megersa. (2014). *The Effect of Compensation on Employees Motivation in Jimma University Academy Staff* . Vol. 3(2) pp. 17-27 February 2014.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: PT BPFE – JogJakarta.
- Sadili Samsudin (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Setia, Bandung.
- Darmawan, rahmad dkk (2015). Pengaruh kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Elnusa TBK.
- Sri, Rahayu Muhammad dkk (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado.
- Madiono, Eddy dan Leonardo (2013). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Haragon Surabaya.
- Saputra, Edi (2014). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang).
- Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis*

- Multivariate dengan SPSS. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Afabeta.
- Schwert, G. William. 1989. *Why Does Stock Market Volatility Change Over Time*. *The Journal Of Finance*. Vol. XLIV, No. 5.
- Sukarana, Komang. 2015. Motivasi Kerja, Sertifikasi Guru Pekerjaan Terhadap Kinerja Kerja Guru Sd Negeri Se-Kecamatan Abang.
- Sukirno, Sadono. 2003. Teori Pengantar Makroekonomi Edisi ketiga, PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sunu, yudana, librawati, 2013. Analisis Pengaruh Sikap Profesional, Iklim Kerja Sekolah, Dan Gaya kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Guru Smp Negeri Di Kecamatan Sukawati. *journal EMBA* Vol.1 No.4.
- Saweduling, Paulus. 2013. Motivasi Kerja, Kompensasi, Pelatihan Dan Pengembangan, Karakteristik Pekerjaan terhadap Guru Smp Di Kepulauan Talaud. *Journal EMBA*. Vol.1 No 4 582-595
- Veitzal Rivai. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo . (2014) .Manajemen Kinerja. Edisi Keempat .Jakarta :Rajawali Pers.

