

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN TERHADAP KINERJA GURU SDN SE-GUGUS 6 KEC. PRAMBON

Arnita Mei Wulandari¹, Edy Djoko Soeprajitno², Restin Meilina³

^{1),2),3)} Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. K.H. Ahmad Dahlan No.76, Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur

arnita3344@gmail.com

Informasi Artikel

Tanggal Masuk : 30/06/2023

Tanggal Revisi : 10/07/2023

Tanggal Diterima : 17/07/2023

Abstract

This study aims to analyze the partial and simultaneous influence of leadership style, compensation and work environment on the performance of Cluster 6 SDN teachers, Prambon District, Nganjuk Regency. This study uses a quantitative approach and uses causality techniques. Data collection is obtained by distributing questionnaires. The population in this study were teachers at SDN in Cluster 6, Prambon District, Nganjuk Regency, who had ASN status. The sampling technique uses saturated sampling. The sample in this study were 37 respondents. The data analysis technique used is the classical assumption test, multiple linear analysis test, coefficient of determination and hypothesis testing using SPSS Statistics 23 software. The results of this study indicate that: leadership style has no significant effect on the performance of SDN teachers in cluster 6. Meanwhile, compensation and the environment work has a significant effect on teacher performance. Simultaneously leadership style, compensation and work environment affect the performance of teachers as a group 6. The results of the novelty research that the most dominant variable on teacher performance is compensation.

Keywords: Leadership Style, Compensation, Work Environment, Teachers Performance

Abstrak

Pada penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis pengaruh secara parsial dan simultan gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SDN se-gugus 6 Kecamatan Prambon, Kabupaten Nganjuk. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan menggunakan teknik kausalitas. Pengumpulan data diperoleh dengan dengan menyebarkan kuesioner. Populasi dalam penelitian yaitu guru SDN se-gugus 6 Kecamatan Prambon Kabupaten Nganjuk yang sudah berstatus ASN. Teknik pengambilan sampel menggunakan *sampling* jenuh. Sampel pada penelitian ini sebanyak 37 responden. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji asumsi klasik, uji analisis linear berganda, koefisien determinasi dan uji hipotesis menggunakan software SPSS Statistics 23. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SDN se-gugus 6. Sedangkan kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Secara simultan gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru se-gugus 6. Hasil kebaruan penelitian variabel yang paling dominan terhadap kinerja guru adalah kompensasi.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Guru

PENDAHULUAN

Kemajuan suatu organisasi atau lembaga pendidikan tidak bisa lepas dari keberadaan dan pengaruh sumber daya manusia (SDM) yang ada di dalamnya. Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam keberhasilan pada organisasi atau lembaga pendidikan. Sumber daya manusia juga sebagai pengendali utama untuk menjalankan kegiatan dalam upaya mencapai tujuan. Dimana tujuan dari sumber daya manusia yaitu meningkatkan pencapaian kinerja didalam organisasi. Sumber daya manusia dalam organisasi lembaga pendidikan yang dimaksud yaitu guru. Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama yaitu mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, serta mengevaluasi para peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Dalam pelaksanaan tugasnya baik dilakukan individu maupun kelompok, guru ditinjau dari kemampuan mengajar yang dimilikinya dapat mengubah kondisi belajar maupun mengajar yang lebih berkualitas dan mampu dipahami oleh para peserta didik. Kemampuan guru tersebutlah yang akan memegang peranan utama dalam upaya pembangunan dan peningkatan kualitas dari dunia pendidikan. Guru yang berperan sebagai tenaga pendidik dalam dunia pendidikan diharapkan dapat menjalankan tugasnya sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan secara bersama dengan sebaiknya serta melaksanakan tugasnya dengan penuh rasa tanggung jawab.

Guna mencapai tujuan pendidikan yang lebih berkualitas, tanpa adanya kinerja guru yang bermutu tidak akan mencapai hasil yang optimal. Artinya tanpa adanya guru yang berkualitas dan profesional maka pendidikan akan sulit mencapai peningkatan. Oleh sebab itu, untuk dapat meningkatkan mutu dalam pendidikan tersebut maka baik secara individu maupun kelompok guru atau tenaga pendidik diharapkan memiliki kinerja yang baik serta optimal dalam melaksanakan tugasnya sebagai tenaga pendidik yang ada disekolah. Kualitas pendidikan tidak dapat mencapai hasil yang optimal tanpa ada guru yang bermutu. Maka untuk meningkatkan mutu diperlukan guru yang berkualitas dan profesional baik secara individu maupun kelompok. Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru, namun ada beberapa faktor yang sesuai dengan penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja.

Gaya kepemimpinan yaitu sebuah proses yang didalamnya terdapat unsur mempengaruhi. Gaya kepemimpinan dari organisasi ini lah yang akan menentukan bagaimana suatu organisasi akan berjalan. Dengan adanya gaya kepemimpinan maka akan terjalin sebuah kerjasama serta terdapat visi dan misi untuk mencapai tujuan bersama di dalam organisasi. Pemimpin pada institusi pendidikan merupakan seorang kepala dan sekaligus seorang atasan yang bergerak di bidang pendidikan [1]. Kepala sekolah dapat didefinisikan sebagai ketua atau pemimpin dalam organisasi atau lembaga. Sekolah sendiri merupakan sebuah lembaga pendidikan yang memiliki fungsi sebagai tempat pendidikan formal bagi masyarakat. Kepala sekolah ialah seorang guru yang diberikan berupa tugas tambahan sebagai kepala sekolah atau madrasah untuk dapat memimpin dan mengelola sekolah atau madrasah guna meningkatkan mutu pendidikan [2]. Dari beberapa pengertian mengenai gaya kepemimpinan dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan bentuk suatu tindakan yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk mengendalikan atau mempengaruhi bawahan atau para karyawan yang dipimpinnya dengan ciri khas yang mendominasi pada dirinya untuk mencapai tujuan dari organisasi itu sendiri. Pada penelitian ini gaya kepemimpinan diukur menurut pendapat Busro (2018:251) yaitu:

- 1) Struktur Prakarsa
 - a. Menyusun bagian kerja
 - b. Hubungan kerja
 - c. Tujuan
- 2) Pertimbangan
 - a. Kepercayaan
 - b. Pengambilan keputusan
 - c. Tingkat kepedulian

Selain gaya kepemimpinan kinerja guru dapat dipengaruhi oleh variabel kompensasi. Kompensasi merupakan pembayaran yang diberikan oleh organisasi dalam bentuk pembayaran langsung dapat berupa (gaji, upah, bonus, penghargaan, serta komisi) atau tunjangan (pembayaran tidak langsung). Kompensasi yang didapatkan oleh guru akan memberikan dampak terhadap peningkatan kepuasan kerja dan juga hasil kerja [3]. Kompensasi adalah suatu bentuk balas jasa yang diberikan oleh perusahaan untuk para pegawainya (Onsard, 2018). Hal ini sesuai pernyataan Mangkunegara (2013) bahwa salah satu bentuk kompensasi ialah upah. Upah merupakan pembayaran berupa uang untuk para pegawai yang bekerja atau uang yang biasanya dibayarkan kepada pegawai secara per jam, per hari maupun per setengah hari [4]. Dari beberapa pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan bentuk balas jasa yang diberikan sebagai bentuk penghargaan atas peningkatan kinerja yang dapat berupa upah. Namun dalam pelaksanaan program kompensasi harus dapat membantu sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan. Karena dalam pemberian kompensasi diadakan guna untuk dapat mempengaruhi kinerja guru yang lebih baik. Maka dalam pemberian kompensasi harus mengacu pada kebijakan dan berdasar asas kompensasi dengan memperhatikan undang-undang yang masih berlaku. Besarnya kompensasi yang diberikan kepada guru harus senantiasa disesuaikan dengan kinerja yang diberikan untuk organisasi seperti prestasi kerja, jabatan, tanggung jawab, dan sudah memenuhi persyaratan internal konsistensi. Pada penelitian ini variabel kompensasi diukur menurut Simamora (2015:445) yaitu berdasarkan:

- 1) Upah dan gaji
- 2) Insentif
- 3) Tunjangan
- 4) Fasilitas.

Selain gaya kepemimpinan dan kompensasi variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja yaitu suatu tempat dimana pegawai melakukan aktivitas pada setiap harinya. Lingkungan kondusif dapat memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai atau karyawan bekerja dengan

optimal [5]. Pendapat lainnya yaitu lingkungan kerja adalah sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dan akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi itu sendiri [6]. Pendapat tersebut ditambahkan oleh Riani & Putra (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan tempat atau kondisi dimana para karyawan melakukan aktivitasnya secara baik jika lingkungan tersebut terasa nyaman, aman dan bersih yang nantinya akan dapat menentukan keberhasilan suatu perusahaan itu sendiri [6]. Dari beberapa pendapat yang ada, dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar para pegawai pada saat mereka bekerja. Baik itu berupa fisik maupun nonfisik yang nantinya dapat mempengaruhi para pegawai saat mereka bekerja. Apabila lingkungan kerja yang kondusif, maka pegawai dapat merasa aman dan nyaman. Sebaliknya jika lingkungan kerja tidak mendukung, maka pegawai akan merasa tidak aman dan nyaman. Menurut Afandi (2018:70) dan lingkungan non fisik Sedarmayanti (2026:26) bahwa indikator lingkungan kerja yaitu:

- 1) Lingkungan fisik
 - a. Udara
 - b. Warna
 - c. Pencahayaan
 - d. Suara
- 2) Lingkungan non-fisik
 - a. Hubungan kerja antar pegawai
 - b. Hubungan kerja antar pegawai dengan pimpinan

Berdasarkan uraian di atas, serta dengan melihat pentingnya gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SDN se-gugus 6 demi tercapainya tujuan-tujuan organisasi, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini, adalah:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru sekolah dasar negeri (SDN) se-gugus 6, Kec. Prambon Kab. Nganjuk?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja guru sekolah dasar negeri (SDN) se-gugus 6, Kec. Prambon Kab. Nganjuk?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru sekolah dasar negeri (SDN) negeri se-gugus 6, Kec. Prambon Kab. Nganjuk?
4. Apakah gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru sekolah dasar negeri (SDN) se-gugus 6 Kec. Prambon Kab. Nganjuk?

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dalam rangka membantu meningkatkan manajemen sumber daya manusia (SDM) pada sekolah dasar negeri (SDN) se-gugus 6 Kec. Prambon Kab. Nganjuk demi tercapainya tujuan organisasi maupun sekolah, terutama dalam kinerja guru dengan mempertimbangkan variabel gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja.

METODE

Pada penelitian ini penulis menggunakan metode kuantitatif sebagai metode dalam melaksanakan penelitian ini, karena data yang diperoleh berupa angka. Teknik penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan hubungan kausal atau hubungan sebab-akibat, dimana teknik ini memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara variabel dependen dan variabel independen. Pengumpulan data diperoleh dengan dengan menyebarkan kuesioner. Populasi dalam penelitian yaitu guru SDN se-gugus 6 Kecamatan Prambon Kabupaten Nganjuk yang sudah berstatus ASN. Pada penelitian ini teknik pengambilan sampel menggunakan *sampling* jenuh, sampel pada penelitian ini yaitu sebanyak 37 responden. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji asumsi klasik, uji analisis linear berganda, koefisien determinasi dan uji hipotesis menggunakan software SPSS Statistics 23.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Responden pada penelitian ini merupakan guru SDN se-gugus 6 Kecamatan Prambon Kabupaten Nganjuk yang sudah berstatus ASN. Sehingga didapat sampel sebanyak 37 responden. Untuk melihat responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan masa kerja maka dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase
Laki-laki	25	68%
Perempuan	12	32%
Jumlah	37	100%

Sumber : Data Primer Diolah (2023)

Tabel 1 menunjukkan bahwa mayoritas guru yang ada di gugus 6 Kecamatan Prambon Kabupaten Nganjuk yang menjadi responden dan berstatus ASN dalam penelitian ini adalah perempuan yaitu sebanyak 25 orang atau 68% dibandingkan dengan dengan responden laki-laki yaitu sebanyak 12 orang atau 32%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas guru SD Negeri se-gugus 6 Kecamatan Prambon Kabupaten Nganjuk adalah perempuan.

Tabel 2. Data Responden Berdasarkan Usia

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase
25-35 tahun	11	35%
36-45 tahun	13	35%
>45 tahun	13	30%
Jumlah	37	100%

Sumber : Data Primer Diolah (2023)

Data pada tabel 2 diatas menunjukkan bahwa sebanyak 13 orang atau 35% responden berusia antara 36-45 tahun, 13 orang responden atau 35% berusia lebih dari 45 tahun, dan sebanyak 11 orang atau 30% responden berusia antara 25-35 tahun. Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berusia antara 36-45 tahun dan lebih dari 45 tahun. Responden dalam penelitian ini merupakan guru dengan usia yang masih produktif dan aktif bekerja.

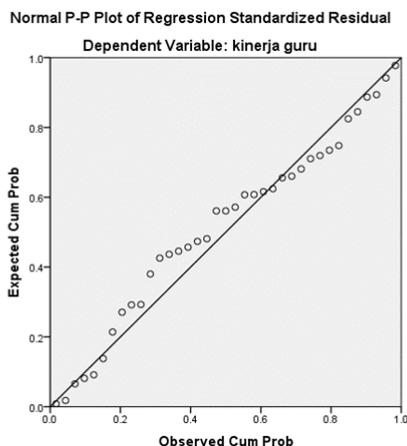
Tabel 3. Data Responden Berdasarkan Masa Kerja

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase
<5 tahun	5	14%
6-10 tahun	10	27%
>10 tahun	22	59%
Jumlah	37	100%

Sumber : Data Primer Diolah (2023)

Tabel 3 menunjukkan bahwa sebanyak 5 atau 14% responden telah bekerja kurang dari 5 tahun, sebanyak 10 atau 27% telah bekerja antara 6-10 tahun dan sebanyak 22 atau 59% responden telah bekerja lebih dari 10 tahun. Hasil menunjukkan bahwa mayoritas guru se-gugus 6 Kecamatan Prambon Kabupaten Nganjuk telah bekerja lebih dari 10 tahun. responden dengan masa kerja yang sudah cukup lama diharapkan dapat memberikan gambaran yang sesuai mengenai kondisi yang ada di sekolah dasar negeri (SDN) se-gugus 6 Kecamatan Prambon Kabupaten Nganjuk.

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas



Sumber : Hasil Uji SPSS 2023

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Probability Plots

Berdasarkan gambar 1 dari hasil uji normalitas dapat diketahui bahwa data tersebut telah menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah dari garis diagonal. Sehingga data tersebut terdistribusi dengan normal dan memenuhi uji asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

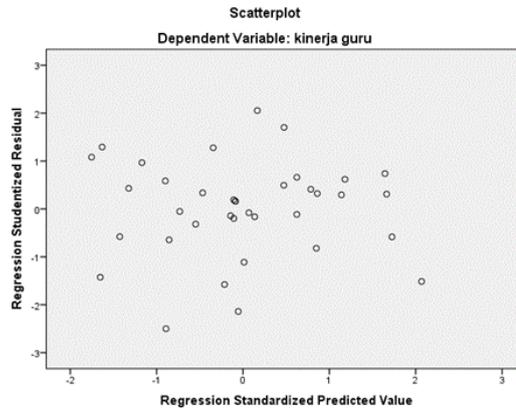
Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	gaya kepemimpinan	,897	1,115
	kompensasi	,737	1,358
	lingkungan kerja	,689	1,451

a. Dependent Variable: kinerja guru

Sumber: Hasil uji SPSS (2023)

Pada tabel 4 dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja memiliki nilai tolerance sebesar 0,897; 0,737; 0,689 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,115; 1,358; 1,451 yang lebih kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi penelitian.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Grafik Scatterplots
 Sumber: Hasil uji SPSS (2023)

Pengujian heteroskedastisitas pada gambar 2 ditunjukkan dengan melihat grafik *scatteplots* menunjukkan bahwa titik-titik pada gambar menyebar secara acak dan tersebar di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Maka dapat di simpulkan bahwa model regresi pada gambar diatas tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	1,195	5,599	
	gaya kepemimpinan	,191	,226	,088
	kompensasi	,723	,170	,488
	lingkungan kerja	,584	,162	,427

a. Dependent Variable: kinerja guru

Sumber: Hasil uji SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 5 Bahwa persamaan regresi linear berganda yang diperoleh dari hasil uji analisis yaitu::

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = variabel kinerja karyawan
- X1 = variabel disiplin kerja
- X2 = variabel insentif kerja
- X3 = variabel fasilitas kerja
- b1,b2,b3= Koefisien regresi
- e = error

$$Y = 1,195 + 0,191 X_1 + 0,723 X_2 + 0,584 X_3 + e$$

Persamaan regresi tersebut memiliki arti bahwa:

1. Konstanta = 1,195. Jika pada variabel gaya kepemimpinan (X1), kompensasi (X2), dan lingkungan kerja (X3) = 0, maka pada kinerja guru sebesar 1,195. Nilai konstanta positif (1,195) dapat diartikan bahwa apabila rata-rata kontribusi pada variabel lain di luar model memberikan dampak positif terhadap kinerja guru.
2. Koefisien X1 = 0,191. Pada setiap peningkatan gaya kepemimpinan (X1) secara positif akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,191 dengan asumsi variabel lainnya konstan.
3. Koefisien X2 = 0,723. Pada setiap peningkatan variabel kompensasi (X2) secara positif akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,723 dengan asumsi variabel lainnya konstan.
4. Koefisien X3 = 0,584. Pada setiap peningkatan variabel lingkungan kerja (X3) secara positif naik 1 satuan akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,584 dengan asumsi variabel lainnya konstan.

Koefisien Determinasi *Adjusted* (R²)

Tabel 6. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.826 ^a	.682	.653	2,720
a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, gaya kepemimpinan,				
b. Dependent Variable: kinerja guru				

Sumber: Hasil uji SPSS (2023)

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi maka dapat diketahui nilai *adjusted* R square sebesar 0,826 atau 82,6%. Menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja sebesar 82,6% sedangkan sisanya 18,4% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 7. Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	,213	,832
	gaya kepemimpinan	,849	,402
	kompensasi	4,260	,000
	lingkungan kerja	3,608	,001
a. Dependent Variable: kinerja guru			

Sumber: Hasil uji SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 7 maka dapat diketahui sebagai berikut:

1. Pada variabel gaya kepemimpinan (X1) memperoleh nilai $t_{hitung} 0,849 > t_{tabel} 2,034$ dan nilai signifikan 0,402 $> 0,05$ dengan menggunakan batas signifikan 0,05 atau 5%. Maka nilai signifikan tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima dan H_a ditolak. Sehingga gaya kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y).
2. Pada variabel kompensasi (X2) memperoleh nilai $t_{hitung} 4,260 > t_{tabel} 2,034$ dan nilai signifikan 0,000 $< 0,05$ dengan menggunakan batas signifikan 0,05 atau 5%. Maka nilai signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05 yang

berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga kompensasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y).

- Pada variabel lingkungan kerja (X_3) memperoleh nilai $t_{hitung} 3,608 > t_{tabel} 2,034$ dan nilai signifikan $0,001 < 0,05$ dengan menggunakan batas signifikan $0,05$ atau 5% . Maka nilai signifikan tersebut lebih kecil dari $0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga lingkungan kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y).

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 8. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	522,643	3	174,214	23,551	.000 ^b
	Residual	244,114	33	7,397		
	Total	766,757	36			

a. Dependent Variable: kinerja guru
 b. Predictors: (Constant), gaya kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja.

Sumber: Hasil Uji SPSS (2023)

Berdasarkan tabel diatas hasil uji F dapat diketahui bahwa nilai $F_{hitung} 23,551 > F_{tabel} 2,883$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti gaya kepemimpinan (X_1), kompensasi (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y).

Pembahasan

Dari hasil uji data yang dilakukan oleh peneliti, maka diperoleh bahwa terdapat variabel yang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru dan terdapat pula variabel yang tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Penjelasan dari masing-masing variabel akan dijelaskan sebagai berikut:

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kinerja Guru

Pada penelitian ini variabel gaya kepemimpinan dari hasil uji hipotesis diperoleh nilai nilai $t_{hitung} 0,849 > t_{tabel} 2,034$ dan nilai signifikan $0,402 > 0,05$ dengan menggunakan batas signifikan $0,05$ atau 5% . Maka nilai signifikan tersebut lebih besar dari $0,05$ yang berarti H_0 diterima dan H_a ditolak. Sehingga gaya kepemimpinan (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y).

Hal ini berarti gaya kepemimpinan kepala sekolah di sekolah dasar negeri (SDN) se-gugus 6 Kecamatan Prambon Kabupaten Nganjuk tidak berpengaruh kuat terhadap kinerja guru. Artinya kemampuan kepala sekolah dalam menyusun bagian kerja, hubungan kerja, tujuan kerja, kepercayaan, pengambilan gagasan, dan tingkat kepedulian tidak mempengaruhi kinerja guru di sekolah tersebut.

Hasil ini tidak sesuai dengan dengan penelitian [7–10] yang membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Namun penelitian ini sesuai dengan penelitian [11] yang membuktikan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kinerja Guru Dimana nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($-1,670 < 2,062$) dan nilai signifikan lebih besar dari nilai alpha ($0,103 > 0,05$) maka, hipotesis pertama (H_1) dalam penelitian ini ditolak. Meskipun tidak signifikan tetapi ada hubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru ditunjukkan dengan hasil koefisien regresi pada setiap peningkatan gaya kepemimpinan (X_1) secara positif akan meningkatkan kinerja guru sebesar $0,191$ dengan asumsi variabel lainnya konstan.

Pengaruh Kompensasi (X_2) Terhadap Kinerja Guru

Pada variabel kompensasi (X_2) memperoleh nilai $t_{hitung} 4,260 > t_{tabel} 2,034$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dengan menggunakan batas signifikan $0,05$ atau 5% . Maka nilai signifikan tersebut lebih kecil dari $0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga kompensasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y).

Hal ini berarti kompensasi berpengaruh kuat terhadap kinerja guru sekolah dasar negeri (SDN) se-gugus 6 Kecamatan Prambon Kabupaten Nganjuk. Artinya pada setiap indikator kompensasi yaitu upah, gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas begitu mempengaruhi kinerja guru. Hasil ini sesuai dengan penelitian terdahulu ($1,4,7$) yang membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian

berdasarkan hasil analisis data penulis menyimpulkan bahwa bahwa semakin besar kompensasi yang diberikan maka kinerja guru akan semakin meningkat.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) Terhadap Kinerja Guru

Pada variabel lingkungan kerja (X3) memperoleh nilai $t_{hitung} 3,608 > t_{tabel} 2,034$ dan nilai signifikan $0,001 < 0,05$ dengan menggunakan batas signifikan $0,05$ atau 5% . Maka nilai signifikan tersebut lebih kecil dari $0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga lingkungan kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y). Hal ini berarti lingkungan kerja berpengaruh kuat terhadap kinerja guru di sekolah dasar negeri (SDN) se-gugus 6 Kecamatan Prambon Kabupaten Nganjuk. Artinya indikator lingkungan kerja baik lingkungan fisik maupun non fisik begitu mempengaruhi kinerja guru.

Hasil ini sesuai dengan penelitian (7,9) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian berdasarkan hasil analisis data penulis menyimpulkan bahwa semakin nyaman lingkungan yang diberikan baik secara fisik maupun non fisik maka kinerja guru akan semakin meningkat.

Pengaruh Gaya kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru

Pada hasil pengujian hipotesis diperoleh hasil uji F dengan nilai $F_{hitung} 23,551 > F_{tabel} 2,883$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya gaya kepemimpinan (X1), kompensasi (X2), dan lingkungan kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y). Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi maka dapat diketahui nilai *adjusted R square* sebesar $0,653$ atau $65,3\%$. Menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja sebesar $65,3\%$ sedangkan sisanya $34,7\%$ dipengaruhi variabel lain diluar penelitian.

Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja guru yaitu variabel kompensasi. Dimana pada hasil kuesioner menunjukkan bahwa mayoritas guru menjawab setuju pada setiap pernyataan yang disajikan. Hal tersebut juga diperkuat pada hasil analisis uji t dengan hasil yang diperoleh nilai $t_{hitung} 4,260 > t_{tabel} 2,034$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dengan menggunakan batas signifikan $0,05$ atau 5% .

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di sekolah dasar negeri (SDN) se-gugus 6 Kecamatan Prambon Kabupaten Nganjuk. Maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di sekolah dasar negeri (SDN) se-gugus 6, Kec. Prambon Kab. Nganjuk, namun ada hubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru yang ditunjukkan dengan hasil koefien regresi pada setiap peningkatan gaya kepemimpinan.
2. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di sekolah dasar negeri (SDN) se-gugus 6, Kec. Prambon Kab. Nganjuk.
3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di sekolah dasar negeri (SDN) se-gugus 6, Kec. Prambon Kab. Nganjuk.
4. Gaya kepemimpinan (X1), kompensasi (X2), dan lingkungan kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y) dengan variabel yang paling dominan yaitu pada variabel kompensasi.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] Rahayu NP, Nugroho PJ, Berliani T. Pembinaan Profesional Guru Sekolah Dasar Daerah Terpencil. *Equity Educ J.* 2019;1(1):62–72.
- [2] Said A. Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Melestarikan Budaya Mutu Sekolah Akhmad. *J Manaj Pendidik Islam.* 2018;2(1).
- [3] Aprillianti N, Nusa Putra U. FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA GURU: SEBUAH TINJAUAN LITERATUR. Vol. 1, Conference Series. 2022.
- [4] Nasrul HW, Parizal P, Hakim L. Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *J Dimens.* 2022;11(1):174–87.
- [5] Handayani D. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Motivasi, Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Negeribanyuasin. *J Ilmu Manaj.* 2019;6(2):140.
- [6] Prasetyono H, Ramdayana IP, Estiningsih W. Peningkatan Kinerja Guru melalui Lingkungan Kerja dengan Mengoptimalkan Efektivitas Kepemimpinan dan Komitmen Tugas. *J Manaj dan Supervisi*

- Pendidik. 2020;4(3):255–66.
- [7] Yohana K. PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA GURU (Studi pada Guru di SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen). eprints.universitaspurabangsa.ac.id. 2021;1–12.
- [8] A'yun NQ. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di sekolah. *J Islam Educ Innov.* 2022;3(2):86–96.
- [9] Sapriati A. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di SD Negeri se-Kabupaten Bintang Asep Mukti. *Indones J Islam Educ.* 2022;5(1):1–11.
- [10] Suyatno S. PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU. *Pros Semin Nas Pendidik Progr Pascasarj Univ PGRI PALEMBANG 12 JANUARI 2019.* 2019;897–908.
- [11] Aziz SDP. Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja guru pada sd kartika 1-11 padang. *J Ilm Ilmu Manaj dan Kewirausahaan.* 2022;2:1276–84.