

# Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Lucia Sondang Situmorang<sup>1</sup>, Hanny Siagian<sup>2</sup>, Pioner Pelawi<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas Mikroskil, Jl. Thamrin No. 124, 140, 112 Medan – 20212, (061)4573767

<sup>1,2,3</sup> Fakultas Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Mikroskil, Medan

e-mail: <sup>1</sup>[197111153@students.mikroskil.ac.id](mailto:197111153@students.mikroskil.ac.id), <sup>2</sup>[hanny@mikroskil.ac.id](mailto:hanny@mikroskil.ac.id),

<sup>3</sup>[pioner.pelawi@mikroskil.ac.id](mailto:pioner.pelawi@mikroskil.ac.id)

*Dikirim: 23-08-2023 | Diterima: 29-09-2023 | Diterbitkan: 02-10-2023*

## Abstrak

Fenomena penelitian ini adalah motivasi kerja yang tinggi dalam diri para guru dalam melaksanakan tugas profesi serta keadaan lingkungan kerja yang tersedia dengan baik yang memenuhi kebutuhan guru dalam menunaikan tanggungjawab, serta kompensasi yang tidak sesuai dengan kinerja guru dan gaya kepemimpinan yang tidak obyektif dalam menilai kinerja guru dan menimbulkan kesenjangan rasa untuk dihargai. Tujuan penelitian untuk menganalisis pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Swasta Pariwisata Imelda Medan. Penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh dengan 36 sampel yaitu Guru Tetap SMK Swasta Pariwisata Imelda Medan. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan menggunakan software SPSS. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial, Variabel Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Guru, sedangkan Kompensasi dan Gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Guru. Selanjutnya hasil uji secara simultan (Uji F) yang menunjukkan bahwa variabel Kompensasi, Gaya kepemimpinan, Motivasi kerja, dan Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja guru. Adjusted R<sup>2</sup> menunjukkan variabel Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja dapat menjelaskan variabel Kinerja Guru sebesar 33,70% sedangkan sisanya 66,30% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata kunci:** Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Guru

## Abstract

*The phenomenon of this study is high work motivation in teachers in carrying out professional duties and well-available working environment conditions that meet the needs of teachers in fulfilling responsibilities, as well as compensation that is not in accordance with teacher performance and leadership styles that are not objective in assessing teacher performance and create a gap in feeling to be appreciated. The purpose of the study was to analyze the effect of Compensation, Leadership Style, Work Motivation, and Work Environment on the Performance of Imelda Medan Tourism Private Vocational School Teachers. This study used a saturated sample technique with 36 samples, namely the Permanent Teacher of Private Tourism Vocational School Imelda Medan. The data analysis method used is multiple linear regression using SPSS software. The results showed partially, the variables of Work Motivation and Work Environment had an influence on Teacher Performance, while Compensation and Leadership Style had no influence on Teacher Performance. Furthermore, the results of the simultaneous test (Test F) showed that the variables Compensation, Leadership Style, Work Motivation, and Work Environment had an influence on teacher performance variables. Adjusted R<sup>2</sup> shows that the variables of Compensation, Leadership Style, Work Motivation, and Work Environment can explain the variables of Teacher Performance by 33.70% while the remaining 66.30% is influenced by other variables that were not studied in this study.*

**Keywords:** *Compensation, Leadership Style, Work Motivation, Work Environment, Teacher Performance*

## 1. PENDAHULUAN

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah (Arifin M. d., 2021). Tidak hanya sebagai pendidik, guru juga dapat membentuk akhlak kepribadian seseorang. Guru memiliki peran penting dalam sekolah sebagai perencana yang harus mempersiapkan apa yang akan dilakukan di dalam proses belajar mengajar, menjadi fasilitator untuk memudahkan siswa dalam kegiatan proses pembelajaran serta menjadi pembimbing untuk mengidentifikasi peserta didik yang kesulitan dalam belajar dengan memecahkan suatu permasalahan. Sebuah sekolah yang memiliki guru dengan kualitas kinerja unggulan akan mencerminkan kualitas sekolah melalui lulusan yang berprestasi dan beradab. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan oleh kesiapan guru dalam mempersiapkan peserta didiknya melalui kegiatan belajar mengajar.

Kinerja guru menjadi salah satu kunci keberhasilan sebuah sekolah dalam mencapai visi misi, karena guru memiliki kemampuan prestasi tersendiri untuk pengoptimalan kinerja dan menghasilkan sesuatu yang terbaik dari dirinya yang kemudian diturunkan kepada siswanya. Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik dibawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik (Kurniawan, 2019). Berdasarkan hasil wawancara yang telah peneliti lakukan dengan kepala bidang kurikulum di SMK Swasta Pariwisata Imelda Medan masih terdapat masalah kinerja guru di sekolah tersebut, seperti kurangnya pemahaman guru dalam menggunakan media pembelajaran yang ada di sekolah yaitu laptop, proyektor dan TV LCD sehingga mengakibatkan keterbatasan dalam pembelajaran dan kesulitan memberikan gambaran visualisasi kepada siswa. Kemudian para guru juga tidak rutin mengevaluasi hasil pembelajaran siswa, sehingga menyebabkan penyesuaian metode pengajaran tidak efektif terhadap kemampuan siswa. Dengan demikian, kinerja guru juga dipengaruhi oleh beberapa aspek seperti kompensasi, gaya kepemimpinan, motivasi kerja serta keadaan lingkungan kerja.

Kompensasi adalah pemberian imbal jasa yang layak dan diberikan secara adil kepada karyawan-karyawan karena mereka telah memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan dari organisasi (Mujanah, 2019). Kompensasi menjadi pengikat serikat kerja antara karyawan dan perusahaan, dimana perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai dan tepat dengan usaha dan kinerja yang dilakukan karyawan. Berdasarkan prasarvei yang dilakukan, di SMK Swasta Pariwisata Imelda Medan terdapat masalah mengenai kompensasi yang diberikan dimana kompensasinya tidak sesuai dengan kinerja yang diberikan dan dihasilkan para guru sehingga menimbulkan ketidakpuasan. Kompensasi yang diterima guru berasal dari pendapatan sekolah yang dibagi 2, sebesar 60% untuk kompensasi guru dan 40% untuk yayasan. Hal ini sudah menjadi perjanjian antara pihak sekolah dan yayasan, karena biaya 40% yang diterima yayasan sebesar 15% nya akan digunakan sebagai dana simpanan bagi kebutuhan sekolah. Gaji pokok akan diterima oleh guru setiap bulan dan akan mengalami peningkatan sekali setahun. Dan kenaikannya terbilang sangat kecil begitu juga untuk guru yang memiliki jenjang pendidikan Strata 2 (S2) sehingga tidak cukup untuk membiayai kehidupan mereka. Tunjangan yang diberikan kepada guru berupa tunjangan hari raya, tunjangan jabatan, dan tunjangan transportasi. Namun tunjangan transportasi yang diberikan kepada para guru jumlahnya kecil, tidak sesuai dengan jarak rumah guru dari sekolah, bahkan ada juga guru yang tidak mendapat tunjangan transportasi karena belum genap 2 tahun menjadi guru tetap. Selain itu, saat ini sekolah tidak menerapkan pemberian bonus bagi guru yang berprestasi serta menghapus penilaian untuk guru yang memiliki predikat terbaik selama bekerja, yang menimbulkan kesenjangan atas kompensasi yang diberlakukan dengan pencapaian yang telah diraih guru. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan

terhadap kinerja guru (Larasati, 2021). Berbeda dengan penelitian lain yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Rahman et al., 2021).

Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan berbagai tujuan organisasi melalui individu agar mencapai tujuan tertentu (Kurniawan, 2019). Gaya kepemimpinan yang diterapkan menjadi sebuah proses mempengaruhi guru untuk menginterpretasikan keadaan lingkungan, mencapai tujuan sekolah, memotivasi guru, dan mengorganisir kerjasama tim sebagai tenaga pendidik. Berdasarkan prasurvey yang dilakukan, kepala sekolah SMK Swasta Pariwisata Imelda Medan menerapkan gaya kepemimpinan demokratis. Gaya kepemimpinan demokratis ini menghargai potensi setiap individu, mau mendengarkan nasihat dan sugesti bawahan, serta pemimpin berdemokratis dihormati dan disegani bukan ditakuti karena perilaku pemimpin demokratis dalam kehidupan organisasional mendorong para bawahannya menumbuh kembangkan daya inovasi dan kreativitasnya (Mattayang, 2019). Sikap demokratis yang diterapkan kepala sekolah diimplementasikan dengan mendengarkan dan menerima kritik dan saran guru mengenai kekurangan atau hal-hal yang perlu dibenahi di lingkungan sekolah untuk kenyamanan pribadi dan bersama dalam bekerja. Namun, dari 8 orang guru yang telah diwawancarai berpendapat bahwa sikap kepala sekolah tidak obyektif dalam menilai kinerja guru dan suka menyela guru-guru yang kurang kompeten, sehingga menimbulkan rasa tidak nyaman dan dihargai. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Islam Saiful, 2019). Berbeda dengan penelitian lain yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Narendra, 2022).

Motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan (Septiawan, 2020). Dengan semangat dan ketekunan yang dimiliki, seseorang juga dapat bertanggungjawab terhadap pekerjaan yang dilakukan dan belajar untuk meningkatkan kemampuan dalam dunia kerja. Tanpa adanya motivasi seseorang cenderung merasa tidak percaya diri, putus asa, stress dan kesulitan dalam bekerja yang berujung pada kehancuran karir. Berdasarkan prasurvey yang dilakukan, motivasi kerja yang dimiliki guru SMK Swasta Pariwisata Imelda Medan berasal dari dalam dirinya, adanya kemampuan pengetahuan, pengalaman, keinginan bekerja lebih baik dari orang lain dan mempengaruhi, kesadaran tanggung jawab, serta kesukaan akan hal baru dalam mengajar menjadi dasar mereka termotivasi untuk bekerja. Mereka ingin menjadikan dirinya lebih baik, maju dan berkembang, mengaktualisasikan diri selama proses pembelajaran dan bertanggung jawab atas prestasi siswa. Adanya keharmonisan antara guru dan murid menjadi faktor kesenangan mereka mengajar, karena guru dan murid saling terbuka saat proses pembelajaran. Para guru mampu membuat suasana belajar dikelas lebih menyenangkan dengan memberikan penjelasan dengan bahasa atau contoh di kehidupan nyata yang dapat dimengerti siswa, dan bila ada siswa yang kurang mengerti para guru memberikan diskusi tambahan secara terbuka di kelas dan grup WhatsApp. Selain itu, guru juga memberikan nilai tambahan untuk ujian akhir semester bagi siswa yang dapat membantu siswa lain saat kesulitan atau kurang mengerti selama proses belajar di kelas dan grup WhatsApp, seperti menjawab pertanyaan dari siswa saat ada diskusi. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru (Tilawati, 2021). Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Nasution & Pasaribu, 2020).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya yang dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya (Kurniawan, 2019). Lingkungan kerja menjadi tempat bagi seorang pekerja melakukan aktivitas sehari-hari yang memberikan kemudahan dan keamanan bagi sumber daya manusia yang ada didalamnya. Berdasarkan prasurvey yang dilakukan, SMK Swasta Pariwisata Imelda Medan menyediakan fasilitas kepada guru seperti, 1(satu) ruangan guru berukuran 10m x 7m, dengan pintu ruangan sebanyak 2(dua) buah dengan jarak 10m, jendela sebanyak 8(delapan) buah, kipas angin gantung sebanyak 2(dua) buah, lampu sebanyak 4(empat) buah, ruangan berwarna kuning yang memberikan efek terang, serta meja guru dan kursi sebanyak 42(empat puluh dua) buah. Hasil yang diperoleh dari wawancara terhadap 8 orang guru tetap di SMK Swasta Pariwisata Imelda Medan adalah, terdapat beberapa masalah yang menyebabkan rasa kurang nyaman dan puas dengan

lingkungan kerja yang disediakan oleh pihak sekolah. Seperti, ruangan guru hanya ada 1 (satu) dengan penataan meja guru yang saling menempel. Hal ini membuat ketidaknyamanan karena tidak ada sekat yang membatasi dan tidak ada tempat duduk untuk tamu, sehingga orangtua siswa yang ingin mengobrol dengan wali kelas anaknya tidak bisa duduk berhadapan, dan ada rasa canggung, serta keterbatasan dalam menyampaikan sesuatu serta guru tidak leluasa dalam bergerak. Kemudian, terdapat juga masalah kecondusifan di ruang kerja, dimana ruangan sering dilewati oleh para siswa/siswi dan dilalui oleh para karyawan yang berada disekolah. Selain itu sekolah tersebut berada di tepi jalan besar yang setiap hari dilalui kendaraan besar dan kecil sehingga menimbulkan suara bising saat proses belajar mengajar dikelas. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Sofyan et al., 2020). Berbeda dengan penelitian lain yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Kurniawan, 2019).

Tujuan penelitian ini dilakukan untuk untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh masing-masing variabel kompensasi, gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMK Swasta Pariwisata Imelda Medan, serta untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja guru SMK Swasta Pariwisata Imelda Medan. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan manfaat yaitu secara teoritis kepada sekolah SMK Swasta Pariwisata Imelda Medan atau perusahaan sejenis, terhadap kebijakan yang efektif dilakukan khususnya kebijakan dalam pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru. Secara praktis, dapat memberikan masukan dan referensi kepada pihak Sekolah SMK Swasta Pariwisata Imelda Medan dalam mengontrol dan mengevaluasi pengimplementasian Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja yang tersedia di SMK Swasta Pariwisata Imelda Medan.

## **2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS**

### **2.1 Landasan Teori**

#### **Sekolah**

Sekolah menjadi suatu lembaga yang penting dalam mencapai pendidikan, karena sekolah sebagai tempat belajar untuk pengembangan wawasan dan keterampilan sebagai jaminan untuk masa depan. Karena pentingnya sebuah pendidikan, maka keberadaan sekolah perlu dikelola dengan baik, mulai dari segi kepemimpinan, keprofesionalan guru dan tingkat kesejahteraannya yang memadai, peserta didik, kegiatan belajar, iklim belajar, ketersediaan lingkungan sekolah yang mendukung proses pembelajaran, serta adanya tujuan sekolah yang dinyatakan dengan jelas (Munir Yusuf, 2019).

#### **Pendidikan**

Pendidikan merupakan usaha sadar, membentuk manusia yang paripurna, memberikan bekal untuk manusia yang akan digunakan dalam beraktifitas sehari-hari, dan pesan moral yang baik bagi pengembangan hidup dan kehidupannya dimasa kini, dan dimasa yang akan datang (Sutirna, 2019). Kegiatan pendidikan memiliki sasaran yang ditujukan kepada manusia, sehingga pendidikan itu penting dan berlangsung secara berkelanjutan dari generasi ke generasi yang ada didunia ini.

#### **Siswa**

Siswa adalah orang atau anak didik yang sedang menuntut ilmu pengetahuan yang berusaha untuk mengembangkan diri dalam sebuah jenjang pendidikan baik pendidikan formal maupun pendidikan non formal (Aprianto, 2020). Seluruh siswa pastinya harus menerima layanan pendidikan dengan merata yang disediakan oleh sekolah agar pendidikan yang diperoleh dapat memenuhi kebutuhan peserta didik, yaitu memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan memiliki karakter. Pengembangan potensi siswa menjadi proses yang dilakukan terhadap kualitas siswa yang mencakup minat, bakat dan kemampuan agar menjadi manusia yang diharapkan sesuai dengan tujuan pendidikan.

## **Guru**

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah (Arifin, 2021) Guru yang profesional harus memiliki sikap untuk selalu mengembangkan dirinya, pengetahuannya, mendalami keahliannya, rajin membaca literatur-literatur dengan tidak merasa rugi membeli buku-buku atau media pembelajaran yang berkaitan dengan pengetahuan yang digelutinya.

## **Kinerja Guru**

Kinerja guru dapat didefinisikan sebagai kemampuan dan hasil kerja seorang guru dalam menjalankan tugas-tugasnya sebagai pendidik di lingkungan pendidikan. Kinerja guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik (Nainggolan et al., 2019). Indikator kinerja guru yaitu (Rizal, 2019): Kualitas Kerja, Kecepatan/Ketepatan Kerja, Inisiatif Dalam Kerja, Kemampuan Kerja, Komunikasi.

## **Kompensasi**

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Melalui kompensasi tersebut, karyawan dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi, kepuasan kerja, serta meningkatkan kebutuhan hidupnya (Sudaryo, 2019). Adil dan layak menjadi syarat penting dalam pemberian kompensasi sebagai upaya untuk mempertahankan, memperoleh, mengembangkan, serta mempengaruhi kualitas karyawan. Indikator Kompensasi (Katidjan et al., 2019): Gaji, Tunjangan, Bonus, dan Tunjangan.

## **Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan adalah cara, tindakan seorang pemimpin dalam mengarahkan bawahan atau anggota dalam suatu organisasi serta memberikan motivasi dan mempunyai keterampilan manajerial (Maharani, 2020). Gaya kepemimpinan digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya dan pengaplikasiannya tidak sertamerta langsung pada pencapaian tujuan organisasi, tetapi memberikan pengaruh atau akan membangkitkan motivasi kerja pegawai. Indikator Gaya Kepemimpinan (Hasibuan S. , 2019): Kemampuan Mengambil Keputusan, Kemampuan Memotivasi, Kemampuan Komunikasi, Kemampuan Mengendalikan Bawahan, Tanggung Jawab, dan Kemampuan Mengendalikan Emosional.

## **Motivasi Kerja**

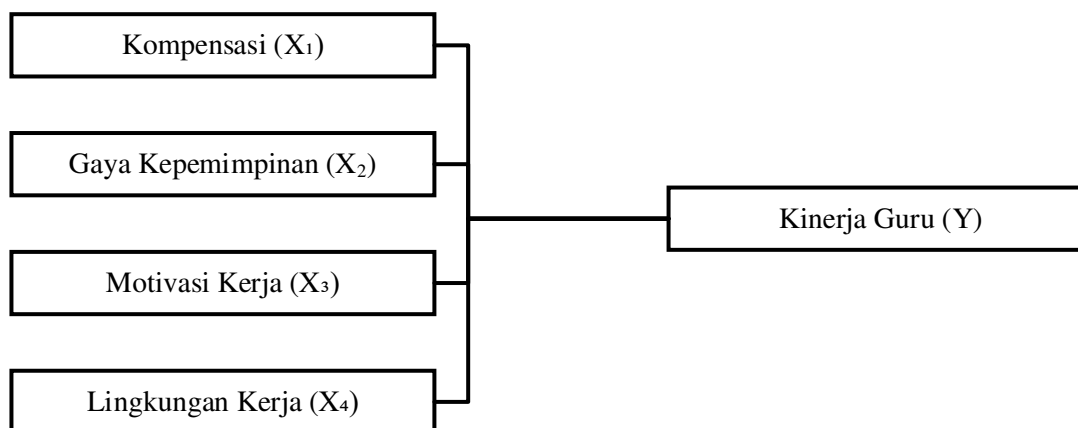
Motivasi kerja menurut Hasibuan adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan (Sinambela, 2019). Motivasi kerja memiliki peran penting dalam memengaruhi produktivitas, kreativitas, dan kualitas kerja seseorang. Indikator Motivasi Kerja (Hasibuan M. S., 2019): Prestasi (Achievement), Pengakuan (Recognition), Pekerjaan itu sendiri (The work it self), Tanggung Jawab (Responsibility), Kemajuan (Advancement), Pengembangan Potensi Individu (The possibility of growth).

## **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat berpengaruh dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah dibebankan oleh perusahaan kepadanya (Hasibuan & Bahri, 2019). Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal, selain itu lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosi pegawai. Indikator Lingkungan Kerja (Ngalimun, 2019): Penerangan, Suhu Udara, Suara Bising, Penggunaan Warna, Penataan Ruang, Kemampuan Bekerja, Hubungan Antar Pegawai.

## 2.2 Kerangka Konseptual

Berdasarkan teori dan penjelasan yang dikemukakan, maka dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Konseptual

## 2.3 Pengembangan Hipotesis

### Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru

Kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasanya dalam mencapai tujuan tertentu (Chairunnisah et al., 2021). Jika kompensasi diberikan secara benar, dampaknya akan besar untuk memuaskan dan meningkatkan kinerja guru agar tercapai tujuan suatu sekolah tersebut. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H1 : Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru SMK Swasta Pariwisata Imelda Medan.**

### Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru

Gaya kepemimpinan merupakan cara yang dilakukan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku maupun pikiran bawahannya sehingga mampu menjalankan tugasnya dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi (Kurniawan, 2019). Gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki peranan penting yang berpengaruh terhadap kinerja, karena gaya kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah menjadi strategi dalam mempengaruhi, mengarahkan dan mengkoordinasi setiap guru agar menghasilkan kinerja yang baik dalam mencapai tujuan sekolah. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H2 : Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru SMK Swasta Pariwisata Imelda Medan.**

### Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Motivasi kerja merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan (Sinambela, 2019). Motivasi dapat timbul dari dalam diri seseorang karena adanya perasaan tanggung jawab, manfaat pekerjaan, keinginan untuk berprestasi, berusaha menjadi lebih baik serta memperoleh sesuatu bagi dirinya sendiri melalui pekerjaan yang dilakukan dan motivasi yang timbul dari luar dirinya sendiri karena tuntutan pekerjaan seperti memperoleh gaji yang tinggi dan pemberian jabatan terhormat yang mengharuskan dirinya bekerja dengan maksimal. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H3 : Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK Swasta Pariwisata Imelda Medan.**

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru**

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat berpengaruh dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah dibebankan oleh perusahaan kepadanya (Hasibuan & Bahri, 2019). Bila lingkungan kerja yang tersedia baik akan memberikan rasa nyaman bagi guru sehingga mampu menjalankan tugasnya dengan baik dan membantu meningkatkan kinerjanya, tetapi jika lingkungan kerja yang tersedia tidak memberikan rasa nyaman maka akan menurunkan kinerja guru. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H4 : Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMK Swasta Pariwisata Imelda Medan.**

### **Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru**

Kinerja guru menurut Supardi adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik (Nainggolan et al., 2019). Artinya kinerja guru memiliki dampak yang luas terhadap segala aspek kehidupan sekolah, dari kualitas pendidikan yang dihasilkan sekolah hingga mempengaruhi sekolah dalam upaya menghasilkan generasi bangsa untuk masa depan. Upaya untuk mendorong dan meningkatkan kinerja guru agar memberikan kualitas yang baik selama bekerja dan membawa manfaat positif bagi sekolah, perlu diperhatikan beberapa faktor seperti kompensasi yang layak dan adil, gaya kepemimpinan yang positif, motivasi kerja yang berloyalitas tinggi serta lingkungan kerja yang nyaman.

**H5 : Terdapat Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Swasta Pariwisata Imelda Medan.**

## **3. METODE PENELITIAN**

### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian Kuantitatif adalah penelitian yang didasarkan pada filsafat *positivistik*, yakni suatu ajaran filsafat yang memandang realitas/gejala/fenomena itu dapat diklasifikasikan, relatif tetap, konkret, teramati, terukur, dan hubungan gejala bersifat sebab akibat serta data yang diperoleh berupa angka-angka yang akan dianalisis berdasarkan prosedur statistik (Saat, 2022). Penelitian deskriptif kuantitatif gambarnya menggunakan ukuran, jumlah atau frekuensi yang diperoleh melalui metode pengambilan data secara observasi dan kuisioner yang nantinya diolah dengan pengolahan statistik untuk interpresentasi datanya dengan bantuan software *SPSS (Statistical Package For The Social Science)*.

### **3.2 Objek Penelitian**

Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini di SMK Swasta Pariwisata Imelda Medan yang beralamat di Jalan Bilal No. 24, Pulo Brayon Darat I, Kec. Medan Tim., Kota Medan Sumatera Utara 20239.

### **3.3 Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah Guru SMK Swasta Pariwisata Imelda Medan yang berstatus sebagai guru tetap dengan jumlah guru sebanyak 36 orang Tahun Ajaran 2022/2023. Teknik pengambilan sampel adalah sampel jenuh, sehingga diperoleh sampel sebanyak 36 orang guru tetap.

### **3.4 Analisis Data**

Pada penelitian ini tahap analisis data yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Statistik deskriptif bertujuan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

2. Uji kualitas data bertujuan untuk mengetahui tingkat kevalidan dan kereliabelan data sehingga dapat diperoleh jawaban layak atau tidaknya pengumpulan data.
3. Pengujian asumsi klasik, dilakukan setelah data berhasil dikumpulkan secara lengkap, maka langkah selanjutnya dilakukan pengujian terhadap penyimpangan asumsi klasik dengan pengujian multikolinieritas, normalitas dan heteroskedastisitas dalam memastikan data terbebas dari multikolinieritas, berdistribusi normal dan terbebas dari heteroskedastisitas.
4. Analisis regresi linear berkaitan dengan studi mengenai ketergantungan atau sejauh mana besarnya hubungan dan pengaruh variabel bebas (*independen*) dengan variabel terikat (*dependen*).

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dan pembahasan menyajikan karakteristik sampel dan hasil analisis data yang terdiri dari statistik deskriptif, pengujian hipotesis, diskusi hasil, dan generalisasi hasil temuan. Penyampaian hasil penelitian dapat dibantu dengan pemakaian gambar, tabel, grafik, kurva, atau bentuk/format komunikasi lainnya. Gambar dan tabel harus dibahas/diacu dalam naskah. Jika penyajian cukup panjang dapat dibagi dalam beberapa sub bagian.

#### 4.1 Hasil Penelitian

##### 4.1.1 Hasil Statistik Deskriptif

Tabel 1. Hasil Statistik Deskriptif

Variabel	Nilai Minimum	Nilai Maksimum	Rata-Rata	Std. Deviation
Kompensasi	1	5	3,31	0,93
Gaya Kepemimpinan	1	5	4,01	0,66
Motivasi Kerja	1	5	4,12	0,66
Lingkungan Kerja	1	5	4,00	0,62
Kinerja Guru	1	5	4,23	0,69

Dari analisis data variabel kompensasi diperoleh kesimpulan guru menjawab ragu-ragu dengan pernyataan yang ada pada variabel kompensasi. Dari analisis data variabel gaya kepemimpinan diperoleh kesimpulan guru menjawab setuju dengan pernyataan yang ada pada variabel gaya kepemimpinan. Dari analisis data variabel motivasi kerja diperoleh kesimpulan guru menjawab setuju dengan pernyataan yang ada pada variabel motivasi kerja. Dari analisis data variabel lingkungan kerja diperoleh kesimpulan guru menjawab setuju dengan pernyataan yang ada pada variabel lingkungan kerja. Dari analisis data variabel kinerja guru diperoleh kesimpulan guru menjawab setuju dengan pernyataan yang ada pada variabel kinerja guru.

##### 4.1.2 Hasil Uji Kualitas Data

##### Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronboach Alpha	N of Items	Keterangan
Kompensasi	0,648	8	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	0,632	12	Reliabel
Motivasi Kerja	0,732	12	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,806	12	Reliabel
Kinerja Guru	0,725	10	Reliabel

Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua butir pernyataan pada setiap variabel yaitu kompensasi sebanyak 8 pernyataan, gaya kepemimpinan sebanyak 12 pernyataan, motivasi kerja sebanyak 12 pernyataan, lingkungan kerja sebanyak 14 pernyataan dan kinerja guru sebanyak 10 pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel dalam penelitian ini mempunyai nilai r hitung > rtabel dengan nilai rtabel sebesar 0,3291. Hal ini menunjukkan kuesioner penelitian pada setiap variabel adalah valid sehingga pernyataan – pernyataan tersebut dapat dipergunakan dalam penelitian. Berdasarkan hasil uji reliabilitas, menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha untuk semua variabel



dalam penelitian ini bernilai di atas 0,60. Hal ini menandakan bahwa kuesioner dalam penelitian ini reliabel sehingga dapat diteruskan untuk melakukan penelitian.

#### 4.1.3 Hasil Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Uji normalitas yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan uji statistik non-parametrik kolmogorov-smirnov (K-S) untuk menguji model regresi, variabel pengganggu atau residual terdistribusi normal.

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas**

		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.15163918
Most Extreme Differences	Absolute	.147
	Positive	.147
	Negative	-.060
Test Statistic		.147
Asymp. Sig. (2-tailed)		.056

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Hasil Penelitian Tahun 2022, (Data Diolah)

Hasil dari uji Non-Parametrik Kolmogorov-Smirnov bernilai signifikansi dimana nilai signifikansi *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,056 > nilai signifikansi 0,05. Dengan demikian, menyatakan bahwa residual terdistribusi secara normal.

#### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas untuk menguji apakah model regresi pada penelitian ini ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel *independen*. Hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah menunjukkan nilai tolerance masing-masing variabel bebas yaitu kompensasi sebesar 0,880 > 0,1, gaya kepemimpinan sebesar 0,129 > 0,1, motivasi kerja sebesar 0,152 > 0,1 dan lingkungan kerja sebesar 0,378 > 0,1. Nilai VIF masing-masing variabel bebas yaitu kompensasi sebesar 1,136 < 10, gaya kepemimpinan sebesar 7,744 < 10, motivasi kerja sebesar 6,570 < 10 dan lingkungan kerja sebesar 2,647 < 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas.

**Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kompensasi	.880	1.136
Gaya Kepemimpinan	.129	7.744
Motivasi Kerja	.152	6.570
Lingkungan Kerja	.378	2.647

#### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual untuk setiap pengamatan dalam model regresi linear. Hasil Uji *Glesjer* pada penelitian ini adalah nilai signifikan kompensasi sebesar 0,531 > 0,05, nilai signifikan gaya kepemimpinan sebesar 0,618 > 0,05, nilai signifikan motivasi kerja sebesar 0,986 > 0,05 dan nilai signifikan lingkungan kerja sebesar 0,629 > 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

Tabel 5. Hasil Uji Glesjer

Model	Sig.
Kompensasi	0,531
Gaya Kepemimpinan	0,618
Motivasi Kerja	0,986
Lingkungan Kerja	0,629

#### 4.1.4 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan data dari 36 guru, setelah dilakukan pengujian menggunakan SPSS, maka persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$\text{Kinerja Guru} = 22,303 - 0,050 \text{ Kompensasi (X1)} - 0,419 \text{ Gaya Kepemimpinan (X2)} + 0,494 \text{ Motivasi Kerja (X3)} + 0,305 \text{ Lingkungan Kerja (X4)} \quad (1)$$

Interpretasi persamaan regresi linier berganda diatas adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 22,303 menunjukkan tanda positif yang berarti bahwa jika variabel kompensasi, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja dianggap nol atau konstan, maka kinerja guru sebesar 22,303 satuan.
2. Nilai koefisien regresi untuk variabel kompensasi menunjukkan nilai negatif yaitu sebesar |-0,050| yang berarti jika variabel kompensasi menurun 1 satuan, maka kinerja guru akan menurun sebesar |-0,050| dengan variabel lain dianggap konstan.
3. Nilai koefisien regresi untuk variabel gaya kepemimpinan menunjukkan nilai negatif yaitu sebesar |-0,419| yang berarti jika variabel gaya kepemimpinan menurun 1 satuan, maka kinerja guru akan menurun sebesar |-0,419| dengan variabel lain dianggap konstan.
4. Nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja menunjukkan nilai positif yaitu sebesar 0,494 yang berarti jika variabel motivasi kerja meningkat 1 satuan, maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,494 dengan variabel lain dianggap konstan.
5. Nilai koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai positif yaitu sebesar 0,305 yang berarti jika variabel lingkungan kerja meningkat 1 satuan, maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,305 dengan variabel lain dianggap konstan.

#### 4.1.5 Hasil Uji Hipotesis

##### Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Uji parsial (Uji t) digunakan untuk mengetahui hubungan parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji parsial dari penelitian ini dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 6. Hasil Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	22.303	4.988		4.471	.000
Kompensasi	-.050	.101	-.073	-.497	.623
GayaKepemimpinan	-.419	.258	-.621	-1.623	.115
MotivasiKerja	.494	.233	.747	2.118	.042
LingkunganKerja	.305	.133	.515	2.298	.028

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) pada tabel 6 diketahui bahwa variabel kompensasi dan gaya kepemimpinan memiliki nilai thitung < ttabel yaitu 2,0395 dan memiliki nilai signifikan > yaitu 0.05. Maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru. Sedangkan variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki nilai thitung > ttabel yaitu 2,0395 dan memiliki nilai signifikan < yaitu 0.05. Maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima, artinya terdapat pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru.

### Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Kurniawan, 2019). Hasil uji simultan dalam penelitian ini disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 7. Hasil Pengujian Secara Simultan (Uji F)**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	113.966	4	28.491	5.451	.002 <sup>b</sup>
Residual	162.034	31	5.227		
Total	276.000	35			

Berdasarkan hasil uji simultan yang disajikan pada tabel 7 dapat diketahui nilai F hitung 5,451 > F tabel 2,679 dan signifikan 0,002 < 0,05. Maka hipotesis  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keempat variabel bebas yaitu kompensasi, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja guru.

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 8. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.643 <sup>a</sup>	.413	.337	2.286

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada Tabel 8 dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (adjusted  $R^2$ ) yang diperoleh sebesar 0,337. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja mampu menjelaskan kinerja guru sebesar 33,70% sedangkan sisanya yaitu sebesar 66,30% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 4.2 Pembahasan

### 4.2.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) kompensasi memiliki nilai t hitung sebesar  $-0,497 < t$  tabel sebesar 2,0395 dengan nilai signifikan 0,623 > 0,05. Maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru yang mengindikasikan bahwa besar atau kecilnya usaha yang diberikan guru untuk mencapai visi misi sekolah, tidak mengubah jumlah kompensasi yang diberikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Rahman et al., 2021). 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 (Sinambela, 2019). Pemberian kompensasi yang baik kepada guru adalah bentuk investasi jangka panjang agar mendukung kinerja guru yang bermanfaat bagi siswa, sekolah dan masyarakat luas serta mensejahterahkan kehidupan guru. Pihak SMK Swasta Pariwisata Imelda Medan sudah memberikan gaji yang sesuai dengan kebutuhan hidup, kinerja yang diberikan guru untuk sekolah, jenjang pendidikan yang dimiliki, tingkat jabatan, dan lama bekerja guru. Namun perlunya perbaikan kebijakan mengenai insentif yang diberikan kepada guru dimana terdapat perubahan kebijakan dari pihak sekolah mengenai penggunaan dana 60% bagi kompensasi guru, dimana insentif yang biasa diberikan bagi para guru sudah disatukan dengan bonus yang biasa diberikan persemester atau per enam bulan. Sehingga para guru hanya menerima insentif dua kali dalam setahun yang menimbulkan kesenjangan kinerja, dimana para guru merasa usaha ekstra yang diberikan tidak sepana dengan imbalan yang diterima dan waktu pemberian insentif yang sangat lama.

#### 4.2.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) gaya kepemimpinan memiliki nilai t hitung sebesar  $-1,623 < t$  tabel sebesar 2,0395 dengan nilai signifikan  $0,115 > 0,05$ . Maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru yang mengindikasikan bahwa sikap dan gaya kepemimpinan kepala sekolah tidak akan mempengaruhi kinerja guru SMK Swasta Pariwisata Imelda Medan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Narendra, 2022). Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan tindakan yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan sebagai pola perilaku dan strategi yang diterapkan oleh seorang pemimpin (Tarlis, 2018). Kepala sekolah yang baik adalah kepala sekolah yang mampu menerapkan dan menciptakan hubungan kerja yang positif antara atasan dengan bawahan dan sesama pekerja lainnya, sehingga dengan begitu kepala sekolah dapat mengarahkan dan menuntun para guru agar bekerja dengan maksimal sesuai dengan visi misi sekolah dan tujuan pendidikan. Kepala sekolah SMK Swasta Pariwisata Imelda Medan mampu berkomunikasi dengan baik dan jelas dengan guru mengenai informasi tugas yang diberikan dan menerapkan komunikasi dua arah saat berinteraksi namun kepala sekolah kurang baik dalam menilai kinerja guru hal ini dikarenakan kepala sekolah tidak rutin mengevaluasi kinerja guru secara terukur dan jelas dan juga kepala sekolah jarang berada disekolah, sehingga menimbulkan penilaian yang tidak objektif bagi para guru yang telah bekerja maksimal dan sudah mengikuti peraturan yang berlaku secara disiplin.

#### 4.2.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) motivasi kerja memiliki nilai t hitung sebesar  $2,118 > t$  tabel sebesar 2,0395 dengan nilai signifikan  $0,042 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, secara parsial menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru yang mengindikasikan bahwa semakin baik motivasi kerja yang dimiliki guru maka akan meningkatkan kinerja guru SMK Swasta Pariwisata Imelda Medan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya karena dalam penelitiannya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Tilawati, 2021). Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan (Sinambela, 2019). Guru merupakan aset penting bagi keberhasilan sebuah sekolah. Demi tercapainya keberhasilan tersebut, sekolah diharapkan dapat menghasilkan guru-guru yang memiliki dedikasi dan komitmen tinggi dalam menjalankan tugas profesinya, salah satunya adalah memiliki motivasi kerja. Pentingnya motivasi kerja bagi guru SMK Swasta Pariwisata Imelda Medan adalah sebagai bentuk kewajiban yang harus dimiliki untuk memaksimalkan dan mendorong kinerjanya dalam menghasilkan pendidikan yang berkualitas bagi generasi bangsa masa depan. Dengan kata lain, apabila motivasi yang dimiliki guru baik, akan memudahkan mereka dalam bekerja. Guru tidak mudah merasa jenuh atau stress dan proses belajar yang terjadi akan mendorong siswa menjadi aktif dan inspiratif. Karena dalam menjalankan tugas, seorang guru harus memiliki keterampilan dan selalu berusaha meningkatkan kemampuan diri dalam menghadapi iklim pendidikan yang dapat berubah-ubah. Guru di SMK Swasta Pariwisata Imelda Medan memiliki keinginan bekerja lebih baik dari orang lain, sadar akan tanggung jawab, serta kesukaan akan hal baru dalam mengajar yang menjadi dasar mereka termotivasi untuk bekerja. Keinginan untuk menjadikan dirinya lebih baik, maju dan berkembang, mengaktualisasikan diri selama proses pembelajaran dan bertanggung jawab atas prestasi siswa, serta harapan untuk membentuk moral bagi anak yang di didik saat ini agar terhindar dari kekrisisan moral anak muda yang sering terjadi sekarang ini, seperti tawuran, begal, *bullyer*, dan sebagainya.

#### 4.2.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) lingkungan kerja memiliki nilai t hitung sebesar  $2,298 > t$  tabel sebesar 2,0395 dengan nilai signifikan  $0,028 < 0,05$ . Maka hipotesis  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, secara parsial menunjukkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru yang mengindikasikan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang diciptakan maka akan

meningkatkan kinerja guru SMK Swasta Pariwisata Imelda Medan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Sofyan et al., 2020). Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi (jam, meja, kursi, suhu, cahaya dl), serta lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, pelayanan karyawan, hubungan kerja serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Priyono et al., 2018). Sekolah yang menyediakan dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat, nyaman, dan memadai bagi para guru termasuk memperhatikan aspek kebersihan, ventilasi, pencahayaan, kebisingan serta fasilitas yang memadai dapat mendukung produktivitas kerja guru dalam melaksanakan tugasnya. Apabila guru merasa puas dengan keadaan lingkungan kerja yang tersedia, maka para guru dapat menghasilkan kualitas pengajaran yang baik bagi guru dan juga siswa. Lingkungan kerja yang tersedia di SMK Swasta Pariwisata Imelda Medan sudah baik, seperti ketersediaan ventilasi udara yang cukup, penerangan yang berfungsi dengan baik, penggunaan warna di ruang kelas yang tidak mengganggu mata dan kekonduksian suara kendaraan dan suara manusia yang dapat dikontrol sehingga tidak mengganggu aktivitas guru dalam mengajar dikelas.

#### **4.2.5 Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru**

Hasil uji dengan nilai  $F_{hitung} 5,451 > F_{tabel} 2,679$  dan signifikan  $0,002 < 0,05$ . Yang artinya bahwa terdapat pengaruh keempat variabel bebas yaitu kompensasi, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja guru. Dari hasil uji koefisien determinasi diperoleh bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 33,70%, yang artinya kinerja guru dipengaruhi oleh kompensasi, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya sebesar 66,30% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Guru dengan kualitas kinerja yang baik adalah aset berharga bagi keberhasilan sekolah dalam menyalurkan ilmu pengetahuan dalam dunia pendidikan. Hal yang dilakukan untuk mencapai keberhasilan tersebut, yaitu perlunya dukungan dari pihak sekolah untuk memberikan kompensasi yang sesuai dengan kinerja yang dihasilkan guru, sehingga guru puas bekerja di SMK Swasta Pariwisata Imelda Medan. Kepemimpinan yang baik akan menjadi pengalaman bagi seorang guru yang akan selalu diingat semasa kerjanya. Gaya kepemimpinan yang transparan, terbuka, dan adil yang diterapkan dan diimplementasikan kepala sekolah dapat menciptakan interaksi guru dan kepala sekolah menjadi lebih supel. Adanya motivasi kerja yang tinggi juga menjadi bagian dari keberhasilan seorang guru dalam menghasilkan kinerja yang baik. Seorang guru tidak akan mudah jenuh dan stress, bahkan guru akan memiliki komitmen yang tinggi pada pekerjaan yang dijalankannya, bertanggung jawab atas prestasi siswa, serta berusaha untuk mengembangkan kualitas diri menjadi lebih terampil. Untuk dapat memaksimalkan kinerja guru, perlu bagi SMK Swasta Pariwisata Imelda Medan menciptakan lingkungan kerja yang dapat mendukung aktivitas guru dalam mengajar. Lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila guru dapat bekerja dengan keadaan tenang, aman, dan nyaman. Hal ini akan membuat proses belajar mengajar dikelas lebih efektif dan kinerja guru SMK Swasta Pariwisata Imelda Medan lebih optimal

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial menunjukkan bahwa terdapat pengaruh variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Swasta Pariwisata Imelda Medan, sedangkan variabel kompensasi dan gaya kepemimpinan tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja guru SMK Swasta Pariwisata Imelda Medan.
2. Secara simultan keempat variabel bebas yaitu kompensasi, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Swasta Pariwisata Imelda Medan.
3. Nilai koefisien determinasi (Adjusted-R Square) sebesar 0,337 menunjukkan bahwa variabel bebas yang diteliti yaitu kompensasi, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja memberikan kontribusi pengaruh terhadap kinerja guru SMK Swasta Pariwisata Imelda Medan

sebesar 33,70% sedangkan sisanya sebesar 66,30% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Saran

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai tambahan referensi untuk lebih memperdalam penelitian selanjutnya. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengkaji aspek serupa dapat menambah variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti supervisi pengajaran dan kompetensi pedagogik. Variabel supervisi pengajaran berperan untuk memastikan bahwa proses pembelajaran dan pengajaran berjalan dengan baik, melalui pengamatan terhadap gaya pengajaran, penggunaan metode dan media pembelajaran, serta interaksi antara guru dan siswa, sehingga sekolah dapat memastikan bahwa kualitas pengajaran dan pembelajaran tetap terjaga, guru terus berkembang, dan siswa mendapatkan pendidikan yang berkualitas. Sedangkan variabel kompetensi pedagogik berperan penting agar tujuan pembelajaran dapat tercapai melalui keterampilan dan kemampuan yang dimiliki seorang peserta didik dalam menguasai bahan ajar dan teknologi informasi yang dapat mempermudah proses belajar serta kemampuan pemahaman mengenai peserta didik secara mendalam agar membantu siswa menjadi pribadi lebih baik. Dengan menguasai kompetensi pedagogik, pendidik dapat memastikan bahwa proses pembelajaran di kelas berjalan dengan baik dan menciptakan lingkungan pembelajaran yang optimal dan menarik bagi siswa, meningkatkan kompetensi dan kinerja guru di SMK Swasta Pariwisata Imelda Medan serta memberikan kontribusi positif terhadap perkembangan akademik dan pribadi siswa.

### DAFTAR PUSTAKA

- Aprianto, I. M. (2020). *Manajemen Peserta Didik*. Klaten: Lakeisha.
- Arifin, M. d. (2021). *Manajemen Pendidikan Masa Kini*. Medan: UMSU Press.
- Chairunnisah, R., KM, S., & Mataram, P. M. F. H. (2021). Kinerja Karyawan. In *Widina Bhakti Persada Bandung*. [http://digilib.uinsgd.ac.id/40781/1/KINERJA\\_KARYAWAN\\_2\\_CETAK.pdf#page=38](http://digilib.uinsgd.ac.id/40781/1/KINERJA_KARYAWAN_2_CETAK.pdf#page=38)
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Malang: Creative.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Islam Saiful, Z. (2019). PENGARUH KOMPENSASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA GURU DI SMK MUHAMMADIYAH 1 LAMONGAN. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkanoran*, 7 No. 3, 35–42.
- Katidjan, P. S., Pawirosumarto, S., & Isnaryadi, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 429–446.
- Kurniawan, F. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Beringin. *Skripsi*, 2-23.
- Larasati, A. S. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru-Guru Di Perguruan Al J Am ' Iyatul Washliyah Amplas Medan. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 2.
- Maharani, D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMP/MTs Se-Kecamatan Bara Kota Palopo. Palopo: IAIN Palopo.
- Mattayang, B. (2019). Tipe Dan Gaya Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Teoritis. *JEMMA | Journal of Economic, Management and Accounting*, 2(2), 45. <https://doi.org/10.35914/jemma.v2i2.247>
- Mujanah, S. (2019). Manajemen Kompensasi. In *CV. Putra Media Nusantara (PMN)* (p. 471). CV. Putra Media Nusantara (PMN).
- Munir Yusuf. (2019). Pengantar Ilmu Pendidikan. In *Lembaga Penerbit Kampus IAIN Palopo*.
- Nainggolan, M. C., Lie, D., Butarbutar, M., & Nainggolan, L. E. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Yayasan Perguruan Maria Goretti

- Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, 4(1), 10.  
<https://maker.ac.id/index.php/maker/article/view/84>
- Narendra, E. F. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Muhammadiyah 15 Surabaya. *Universitas 17 Agustus 1945*. <http://repository.untag-sby.ac.id/18970/8/JURNAL.pdf>
- Ngalimun. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU DISTRIBUSI WILAYAH I Jakarta. *Parameter*, 4(2).  
<https://doi.org/10.37751/parameter.v4i2.42>
- Nasution, S. N., & Pasaribu, S. E. (2020). Pengaruh Pengawasan, Motivasi Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantauprapat Sutan Napsan Nasution Sjahril Effendy Pasaribu. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 75–91.  
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4741>
- Priyono, B. H., Qomariah, N., & Winahyu, P. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Guru Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru Sman 1 Tanggul Jember. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 144. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v4i2.1758>
- Rahman, Y. A., Nurseha, A., & Budiyanto, C. (2021). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru di Pondok Pesatren Modern Al-Ihsan Balendah. *AL-IDRAK: Jurnal Pendidikan Islam Dan Budaya*, 1(2), 225–243. <https://jurnal.stitalihsan.ac.id/index.php/alidrak/article/view/26/16>
- Rizal, A. S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru SMP di Kecamatan Bantarbolang Kabupaten Pematang. *Jurnal Ulul Albab*, 23(1), 15.  
<https://doi.org/10.31764/jua.v23i1.658>
- Saat, S. d. (2022). *Pengantar Metodologi Penelitian*. Gowa: Pusaka Almaida.
- Septiawan, B. E. (2020). *Motivasi Kerja Dan Generasi Z (Teori Dan Penerapan)*. Zaida Digital Publishing.
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sofyan, S., Prasada, D., & Akbar, I. R. (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP/MTs Muhammadiyah Cabang Sawangan. *Jurnal Ilmu Komputer Dan Bisnis*, 11(2a), 44-55. <https://doi.org/10.47927/jikb.v11i2a.19>
- Sudaryo, Y. A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: ANDI.
- Sutirna. (2019). Buku landasan kependidikan. In CV. Depublish Yogyakarta.
- Tarlis, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Bank Mandiri Cabang Langsa. *Jurnal Investasi Islam*, 2(2), 1–20.  
<https://journal.iainlangsa.ac.id/index.php/jii/article/view/275>
- Tilawati, S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Motivasi Kerja Guru, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Deli Serdang. *Thesis*, 96-112.