



**ANALISIS KOMPENSASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU
SMK PUTRA ANDA BINJAI DENGAN LAMA
KERJA SEBAGAI VARIABEL
MODERATING**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian Memperoleh
Gelar Sarjana Ekono~~m~~o Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

SUFIANI

NPM: 1715310324

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2022**



FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : SUFIANI
NPM : 1715310324
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S-1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS KOMPENSASI, GAYA
KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA GURU
SMK PUTRA ANDA BINJAI DENGAN
LAMA KERJA SEBAGAI VARIABEL
MODERATING

MEDAN, NOVEMBER 2021

KETUA PROGRAM STUDI

(HUSNI MUHARRAM RITONGA, BA., MSc,M)

PEMBIMBING I

(ASRUL AZWAR HASIBUAN, S.E., M.M.,)



DEKAN

(DR. ONNY MEDALINE, S.H, M.Kn)

PEMBIMBING II

(IKHAH MALIKHAH, S.E., M.M.,)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

**SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN**

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : SUFIANI
NPM : 1715310324
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S-1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS KOMPENSASI, GAYA
KEPEMIMPINAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA GURU SMK
PUTRA ANDA BINJAI DAN LAMA
KERJA SEBAGAI VARIABEL
MODERATING

MEDAN, NOVEMBER 2021

KETUA

(HARIANTO, SE., M.M)

ANGGOTA-II

(IKHAH MALIKHAH, S.E., M.M.)

ANGGOTA-I

(HASRUL AZWAR HASIBUAN, S.E., M.M)

ANGGOTA-III

(SAMRIN, SE., M.M)

ANGGOTA IV

(MIRA YOSEFA SIREGER, S.Pd., M.Si.)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

NAMA : SUFIANI
NPM : 1715310324
JUDUL SKRIPSI : ANALISI KOMPENSASI, GAYA
KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN
KERJATERHADAP KINERJA GURU
SMK PUTRA ANDA BINJAI DAN
LAMA KERJA SEBAGAI VARIABEL
MODERATING

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat).
2. Memberikan izin hak bebas royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan dan mempublikasikan karya skripsi melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan tidak benar.

Medan, 26 Januari 2022



SUFIANI
NPM 1715310324

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Sufiani
NPM : 1715310324
Tempat/Tanggal Lahir : Bagan Baru/ 18 september 1999
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada fakultas Sosial sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Sehubungan dengan hal tersebut maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, NOVEMBER 2021

Yang membuat pernyataan



SUFIANI

NPM 1715310324



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808

MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : SUFIANI
NPM : 1715310324
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Ikhah Malikhah, SE., MM
Judul Skripsi : Analisis kompensasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja Guru SmK putra Anda Binjai dengan lama kerja sebagai variabel moderenting

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
21 Agustus 2021	ACC seminar proposal	Disetujui	
27 Desember 2021	ACC sidang meja Hijau	Disetujui	
12 Maret 2022	ACC jilid lux	Disetujui	

Medan, 12 Maret 2022
Dosen Pembimbing,



Ikhah Malikhah, SE., MM

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 28 Desember 2021
Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
Fakultas SOSIAL SAINS
UNPAB Medan
Di -
Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : SUFIANI
Tempat/Tgl. Lahir : BAGAN BARU / 18-09-1999
Nama Orang Tua : KAMEL
N. P. M : 1715310324
Fakultas : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen
No. HP : 082287914928
Alamat : Dusun I Desa Tali Air Permai, Kecamatan Nibung
Hangus, Kabupaten Batu Bara

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **Analisis kompensasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja Guru SmK putra Anda Binjai dengan lama kerja sebagai variabel moderating**, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjiilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
Total Biaya	: Rp.	2,750,000

Ukuran Toga :

M

Diketahui/Disetujui oleh :

Hormat saya



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn
Dekan Fakultas SOSIAL SAINS



SUFIANI
1715310324

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

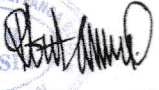
SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 1022/PERP/BP/2021

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan
saudara/i:

: SUFIANI
: 1715310324
at/Semester : Akhir
as : SOSIAL SAINS
an/Prodi : Manajemen

sannya terhitung sejak tanggal 03 Desember 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku
tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 03 Desember 2021
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan


Rahmad Budi Utomo, ST.,M.Kom

Dokumen: FM-PERPUS-06-01
Revisi : 01
Efektif : 04 Juni 2015

Plagiarism Detector v. 1921 - Originality Report 12/24/2021 5:00:34 PM

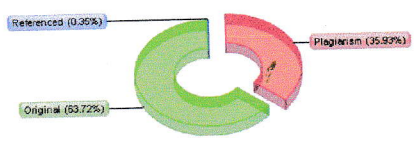
Analyzed document: SUFIANI_1715310324_MANAJEMEN.docx Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License02

- Comparison Preset: Rewrite
- Detected language: Id
- Check type: Internet Check



Detailed document body analysis:

Relation chart:



SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.



Yusni Muhtarom Ritonga, BA., MSc

No. Dokumen : PM-UJMA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2019
-----------------------------	-------------	-----------------------



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend. Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email : admin_fe@unpab.pancabudi.org

<http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL/SKRIPSI

Universitas : Universitas Pembangunan Pancabudi
Fakultas : Sosial Sains
Dosen Pembimbing : 1. Nashrudin Setiawan, SE.,MM (Dosen Pembimbing 1)
: 2. Ikhah Malikha, SE.,MM (Dosen Pembimbing 2)
Nama Mahasiswa : Sufiani
Jurusan / Program Studi : Manajemen
No. Stambuk / NPM : 1715310324
Jenjang Pendidikan : Strata I
Judul Skripsi : "Analisis Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Putra Anda Binjai dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderenting"

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
25/6/2021	Bab I & II	NS	deparabildi
11/7/2021	Bab III	NS	~
21/7/2021	acc seumpno	NS	

Medan,
Diketahui / Disetujui Oleh :
Ka. Prodi

Am



R amadhan Harahap, S.E., S.Psi, M.Si

Dosen Pembimbing I

Nashrudin Setiawan, SE.,MM



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend.Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email : admin_fe@unpab.pancabudi.org

<http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL/SKRIPSI

Universitas : Universitas Pembangunan Pancabudi
Fakultas : Sosial Sains
Dosen Pembimbing : 1. Nashrudin Setiawan, SE.,MM (Dosen Pembimbing 1)
: 2. Ikhah Malikhah, SE.,MM (Dosen Pembimbing 2)
Nama Mahasiswa : Sufiani
Jurusan / Program Studi : Manajemen
No. Stambuk / NPM : 1715310324
Jenjang Pendidikan : Strata I
Judul Skripsi : "Analisis Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Putra Anda Binjai dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderenting"

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
30/07/2021	1. Caver 2. Kata pengantar 3. Daftar isi, tabel, gambar 4. Bab 1,2 dan 3 5. Kutipan, tabel, gambar 6. Daftar pustaka		
16/08/2021	ACC Seminar proposal		

Medan,
Diketahui / Disetujui Oleh :
Ka. Prodi

Am



R amadhan Harahap, S.E., S.Psi. M.Si

Dosen Pembimbing II

Ikhah Malikhah SE.,MM



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap	: SUFIANI
Tempat/Tgl. Lahir	: BAGAN BARU / 18 September 1999
Nomor Pokok Mahasiswa	: 1715310324
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Manajemen SDM
Jumlah Kredit yang telah dicapai	: 137 SKS, IPK 3.54
Nomor Hp	: 082287914928
Permohonan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut	:

	Judul
Analisis kompensasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja Guru SmK putra Anda Binjai dengan lama kerja sebagai variabel moderating	

Isian : Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Revisi Yang Tidak Perlu

Rektor I,
 Cahyo Pramono, S.E., M.M.

Medan, 13 Juli 2021
 Pemohon,

 (Sufiani)

Tanggal :

Disahkan oleh:

Dekan

(Dr. Onny Medalia, S.E., M.Kn)

Tanggal : 29/07/2021

Disetujui oleh :

Dosen Pembimbing I :

(Nashrudin Setiawan, SE., MM)

Tanggal :

Disetujui oleh:

Ka. Prodi Manajemen

(Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi. M.Si.)

Tanggal : 16/08/2021

Disetujui oleh:

Dosen Pembimbing II:

(Ikrah Malikah, SE., MM)



**ANALISIS KOMPENSASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU
SMK PUTRA ANDA BINJAI DENGAN LAMA
KERJA SEBAGAI VARIABEL
MODERATING**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomo Pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

*Acc Sidang Meja
Sufiani 7/12/2021*

SUFIANI

NPM: 1715310324

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN2021**

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.



Phusni Muhtarani Ritonga, BA., MSc

No. Dokumen : PM-UJMA-06-02

Revisi : 00

Tgl Eff : 23 Jan 2019



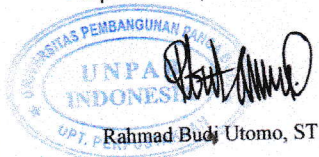
SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 1022/PERP/BP/2021

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan saudara/i:

: SUFIANI
: 1715310324
Semester : Akhir
s : SOSIAL SAINS
/Prodi : Manajemen

annya terhutang sejak tanggal 03 Desember 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 03 Desember 2021
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan


Rahmad Budi Utomo, ST., M.Kom

Dokumen : FM-PERPUS-06-01
isi : 01
Efektif : 04 Juni 2015

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 12 Maret 2022
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : SUFIANI
 Tempat/Tgl. Lahir : Bagan Baru / 18 September 1999
 Nama Orang Tua : KAMEL
 N. P. M : 1715310324
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 No. HP : 082287914928
 Alamat : Dusun I Desa Tali Air Permai, Kecamatan Nibung
 Hangus, Kabupaten Batu Bara

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Analisis kompensasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja Guru SmK putra Anda Binjai dengan lama kerja sebagai variabel moderating, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
Total Biaya	: Rp.	2,750,000

Ukuran Toga : **M**

Diketahui/Disetujui oleh :

Hormat saya



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS



SUFIANI
 1715310324

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDIJL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIAWebsite : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id**LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : SUFIANI
NPM : 1715310324
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Hasrul Azwar Hasibuan, S.E, M.M
Judul Skripsi : Analisis kompensasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja Guru SmK putra Anda Binjai dengan lama kerja sebagai variabel moderenting

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
25 Desember 2021	acc sidang	Disetujui	
22 Februari 2022	jilid lux	Disetujui	

Medan, 12 Maret 2022
Dosen Pembimbing,

Hasrul Azwar Hasibuan, S.E, M.M

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari kompensasi(X_1) gaya kepemimpinan (X_2) dan Lingkungan kerja(X_3) terhadap kinerja guru (Y) SMK Putra Anda Binjai. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMK Putra Anda Binjai dengan jumlah 88 orang. Sampel dalam penelitian ini mengambil data dari guru SMK Putra Anda Binjai karena jumlah populasi kurang dari 100, maka seluruhnya akan dijadikan sampel, sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 88 orang. Data analisis menggunakan moderated regression analysis (MRA). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Putra Anda Binjai Pembangunan Panca baik secara parsial maupun simultan.

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

ABSTRACT

This study aims to determine how the influence of compensation (X1) leadership style (X2) and work environment (X3) on teacher performance (Y) at SMK Putra Anda Binjai. The population in this study were all teachers of SMK Putra Anda Binjai with a total of 88 people. The sample in this study took data from the teachers of SMK Putra Anda Binjai, because the population is less than 100, all of them will be sampled, so the sample in this study amounted to 88 people. Data analysis used moderated regression analysis (MRA). The results showed that the variables of compensation, leadership style and work environment had a positive and significant effect on the teacher's performance at SMK Putra Anda Binjai Pembangunan Panca, either partially or simultaneously.

Keywords: *Compensation, Leadership Style, Work Environment, Length of Work and Teacher Performanc*

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
MOTTO	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	10
B. Identifikasai Masalah	10
1. Identifikasi Masalah	10
2. Batasan Masalah	10
C. Rumusan Masalah	10
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	11
1. Tujuan Penelitian	11
2. Manfaat Penelitian	12
E. Keaslian Penelitian	13

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori	14
1. Kompensasi	15
2. Gaya kepemimpinan	23
3. Lingkungan kerja.....	29
4. Kinerja Guru	35
5. Lama Kerja	41
B. Penelitian Terdahulu.....	43
C. Kerangka Berpikir	45
1. Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru	45
2. Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru	47
3. Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru	47
4. Hubungan lama Kerja Terhadap Kinerja Guru	48
D. Hipotesis.....	50

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian.....	52
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	52
1. Lokasai Penelitian	52
2. Waktu Penelitian	52
C. Populasai dan Sampel/ Jenis dan Sumber Data	53

D. Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional.....	55
1. Variabel Penelitian.....	55
2. Defenisi Operasional.....	55
E. Teknik Pengumpulan Data	57
F. Pengukuran Variabel	58

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	65
1. Gambaran Umum Perusahaan.....	65
a. Sejarah Singkat SMK Putra Anda Binjai	65
b. Visi Dan Misi	67
c. Struktur Organisasi	67
2. Karakteristik Responden	69
a. Karakteristik responden Berdasarkan Usia	69
b. Karakteristik Responden Jenis Kelamin	70
c. Karakteristik Responden Tingkat Pendidikan.....	70
3. Distribusi Penilaian Responden	71
a. Pernyataan Responden Terhadap Variabel Kompensasi(X1)	71
b. Pernyataan Responden Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan(X2)	72
c. Pernyataan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja(X3)	72
d. Pernyataan responden Terhadap Variabel Kinerja Guru(Y).....	73
e. Pernyataan Responden Terhadap Variabel Lama Kerja(Z)	76
4. Uji Kualitas Data.....	77
a. Uji Validitas	77
b. Uji Reliabilitas	80
5. Uji Asumsi Klasik.....	83
a. Uji Normalitas.....	83
b. Uji Multikolinieritas.....	85
c. Uji Heteroskedastisitas.....	87
6. Analisis Linear Berganda.....	88
7. Analisis Jalur Path.....	92
a. Uji t	92
b. Uji F	94
c. Uji Koefisien Determinasi	95
B. Pembahasan	98

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	101
B. Saran.....	102

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 : Pra survei Kinerja Guru SMK Putra Anda Binja.....	2
Tabel 1.2. : Pra Survei Kompensasi Guru SMK Putra Anda Binja	5
Tabel 1.4 : Pra Survei Gaya Kepemimpinan Guru SMK Putra Anda Binja.....	6
Tabel 1.5 : Pra Surei Lingkungan Kerja Guru SMK Putra Anda Binja.....	8
Tabel 1.6 : Pra Survei Lama Kerja Guru SMK putra Anda Binjai	9
Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu	43
Tabel 3.1 : Skedul Proses Penelitian.....	53
Tabel 3.2 : Uraian Sampel SMK Putra Anda Binjai	54
Tabel 3.3 : Defenisi Operasional	55
Tabel 3.4 : Skala likert	58
Tabel 4.1 : Usia	69
Tabel 4.2 : Jenis Kelamin.....	70
Tabel 4.3 : Pendidikan	70
Tabel 4.4 : Responden.....	71
Tabel 4.5 : Penilaian Responden Kompensasi(X1)	71
Tabel 4.6 :Penilaian Responden Gaya Kepemimpinan(X2)	72
Tabel 4.7 : Penilaian Responden Disiplin Kerja(X3)	72
Tabel 4.8 : Penilaian responden Kinerja Guru(Y)	73
Tabel 4.9 : Penilaian Responden Lama Kerja(Z).....	76
Tabel 4.10 : Uji Validitas Variabel Kompensasi	77
Tabel 4.11 : Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan	77
Tabel 4.12 : Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja.....	78
Tabel 4.13 : Uji Validitas Variabel Kinerja Guru.....	79
Tabel 4.14 : Uji Validitas Variabel Lama Kerja	80
Tabel 4.15 : Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi	81
Tabel 4.16 : Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan	81
Tabel 4.17 : Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja	81
Tabel 4.18 : Uji Reliabilitas variabel Kinerja Guru	82
Tabel 4.19 : Uji Reliabilitas Variabel Lama Kerja	82
Tabel 4.20 : Uji Kolomogoro-Smirnov.....	85
Tabel 4.21 : Uji Multikolinieritas	86
Tabel 4.22 : Hasil Analisis Regresi Linear BergandaPersamaan 1	88
Tabel 4.23 : Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Persamaan 2	90
Tabel 4.24 : Uji t	92
Tabel 4.25 : Uji t Persamaan 2.....	92
Tabel 4.26 : Uji F persamaan 1	94
Tabel 4.27 : Uji F Persamaan 2.....	95
Tabel 4.28 : Uji Koefisien Determinasi	96
Tabel 4.29 : Tipe Hubungan Pada Uji Determinasi	97

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 : Karakteristik organisasi, pekerjaan dan Individu.....	37
Gambar 2.2 : Kerangka Konseptual.....	51
Gambar 4.1 : Struktur Organisasi	67
Gambar 4.2 : Grafik Histogram	83
Gambar 4.3 : Probability Plot	84
Gambar 4.4 : Scatter Plot	87
Gambar 4.5 : Diagram Jalur Variabel	93

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat yang dilimpahkan-Nya sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“ANALISIS KOMPENSASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMK PUTRA ANDA BINJAI DENGAN LAMA KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERATING.”**.ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan di Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi untuk memperoleh gelar Strata (S1) Ekonomi Program Studi Manajemen.

Penulis menyadari bahwa penulisan Skripsi ini tidak mungkin akan terwujud apabila tidak ada bantuan dari berbagai pihak, melalui kesempatan ini izinkan penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, BA., MSc. M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Hasrul Azwar Hasibuan, S.E., M.M., Selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Ibu Ikhah Malikhah, S.E., M.M., Selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.
6. Kepada Dosen dan Staf-Staf Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
7. Kepada Bapak/Ibu Guru SMK PUTRA ANDA BINJAI.
8. Kepada Orang tua yang saya cintai dan memberikan dukungan moril, materil beserta doa dan dukungannya kepada penulis hingga selesainya skripsi saya ini.

9. Kepada teman-teman Fakultas Sosial Sains Prodi Manajemen khususnya kelas Manajemen Sumber daya manusia. Terima kasih atas dorongan dan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan. Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penelitian skripsi ini yang disebutkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca. Terima kasih.

Medan, 02 Juni 2021
Penulis

SUFIANI
1715310324

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di masa yang semakin modern pendidikan menjadi tuntutan utama dalam kehidupan manusia, karena dengan perkembangan teknologi yang semakin canggih mengharuskan manusia mengenyam pendidikan yang lebih baik untuk mampu menguasai penggunaan teknologi dengan baik. Pendidikan tidak langsung diperoleh dengan instan tapi ditempuh dengan tahapan yang sudah disesuaikan dengan usia dan perkembangan manusia.

Kompensasi merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh sekolah. Bergairah tidaknya guru bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila guru tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka guru tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bergairah yang pada akhirnya mereka bekerja semata-mata tanpa ada motivasi yang tinggi. Kinerja merupakan hal yang penting dalam memonitoring kemajuan sekolah dan merupakan fungsi operatif penting dalam sebuah sekolah, karena tanpa kinerja yang tinggi dari seluruh guru maka akan sulit bagi sekolah untuk mencapai hasil yang optimal. Kinerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan pada guru tersebut, sehingga akan langsung berpengaruh terhadap produktivitas guru.

Kinerja guru merupakan proses pembelajaran sebagai upaya mengembangkan kegiatan yang ada menjadi kegiatan yang lebih baik, sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dicapai dengan baik melalui suatu

kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru sesuai dengan target dan tujuan. Kinerja guru memiliki peranan penting bagi sekolah, apabila kinerja yang ditampilkan guru rendah maka akan mengakibatkan sekolah dalam mencapai tujuan menjadi terhambat, Ashari (2020). Kinerja adalah pencapaian hasil kerja karyawan berdasarkan kualitas maupun kuantitas sebagai prestasi kerja dalam periode waktu tertentu yang disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawabnya, Mangkunegara (2012). Muliawaty (2019), menyatakan faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kepuasan atau ketidakpuasan kerja selain individu itu sendiri, pekerjaan dan komitmen organisasi. Beberapa hasil penelitian juga mendukung kinerja dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Dharmawan (2012), menyatakan secara signifikan dan positif kinerja dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Nurhasan (2017), menambahkan bahwa secara positif dan signifikan kinerja juga dipengaruhi oleh kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja.

Untuk mengukur Kinerja guru pada SMK Putra Anda Binjai. Peneliti telah melakukan pra survey kepada 88 guru, dan dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 1.1 Pra Survei Kinerja Guru
SMK Putra Anda Binjai**

No	Pernyataan	Ya	Tidak	Total
		Orang	Orang	Orang
1	Guru belum mampu dalam menyusun rencana pembelajaran	21	67	88
2	Guru belum mampu untuk melaksanakan pelajaran	28	60	88
3	Saling berinteraksi antar guru	44	44	88
4	Belum optimal dalam penilaian hasil belajar	27	61	88
5	Tidak keberatan dalam penyediaan suatu program	32	56	88

6	Mampu menyediakan remedial setaip kelas	44	44	88
---	---	----	----	----

Sumber: DiOlah Oleh Penulis 2021

Berdasarkan tabel 1.1 di atas menggambarkan bahwa guru SMK Putra Anda Binjai. Belum mampu menyusun rencana, melaksanakan pembelajaran, memberikan dukungan, optimal dalam penilaian, meyediaan suatu program dan mampu menyediakan remedial.

Ketidakpuasan bisa disebabkan kurangnya kompensasi yang diberikan atasan kepada bawahan. Handoko (2019), menyatakan pemberian kompensasi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Pernyataan tersebut didukung oleh beberapa hasil penelitian yang dilakukan Suyanto (2019), menyatakan secara signifikan dan positif kepuasan kerja dipengaruhi oleh kompensasi. Tingkat kompensasi yang diberikan akan menentukan skala kehidupan ekonomi karyawan, kompensasi relatif menunjukkan status dan harga karyawan. Karyawan yang memandang apabila kompensasi belum memadai maka produktivitas, prestasi, dan kepuasannya akan turun. Kompensasi bisa dirancang secara benar untuk mencapai keberhasilan bersama sehingga karyawan merasa puas dengan jerih payah mereka dan termotivasi untuk mencapai tujuan dan sarana bersama manajemen, Rahmawati (2018).

Menurut Rivai (2019), kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi merupakan faktor yang sangat penting dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena dengan pemberian kompensasi yang tepat dan sesuai dengan

kebutuhan karyawan, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Sebaliknya jika kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan, maka kepuasan kerja karyawan akan menurun. Hal ini sejalan dengan pendapat, Rivai (2019), yang mengungkapkan bahwa tujuan pemberian kompensasi salah satunya adalah untuk memenuhi kepuasan kerja karyawan. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa jika kompensasi yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula, dengan demikian kepuasan kerjanya juga semakin baik. Menurut Ariandi (2018), kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi.

Untuk mengukur Kompensasi Guru pada SMK Putra Anda Binjai. Penulis telah melakukan pra survey kepada 88 Guru, dan dapat di lihat pada tabel di bawah.

**Tabel 1.2 Pra Survei Kompensasi Guru
SMK Putra Anda binjai**

No	Pernyataan	Ya	Tidak	Total
		Orang	Orang	Orang
1	Gaji sesuai dengan pekerjaan.	44	44	88
2	Imbalan yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan	35	53	88
3	Tidak adanya bonus/insentif bagi guru yang berprestasi	60	28	88
4	Tidak adanya tunjangan di luar gaji	27	61	88

5	Fasilitas mencukupi	44	44	88
---	---------------------	----	----	----

Sumber: Diolah Oleh Penulis2021

Berdasarkan tabel 1.2 di atas menggambarkan bahwa Guru SMK Putra Anda Binjai. Menunjukkan bahwa gaji belum sesuai dan begitu imbalan, tidak adanya bonus/insentif, dan tunjangan diluar gaji, fasilitas mencukupi.

Keberhasilan prestasi sekolah ditentukan oleh berbagai faktor, diantaranya kepemimpinan kepala sekolah. Kepemimpinan sebagai kemampuan mempengaruhi atau mendorong seseorang atau sekelompok orang agar bekerja secara sukarela untuk mencapai tujuan tertentu atau sasaran dalam situasi tertentu. Kepemimpinan kepala sekolah memberikan motivasi kerja bagi peningkatan produktivitas kerja guru dan hasil belajar siswa. Kepala sekolah sedikitnya mempunyai peran dan fungsi sebagai Edukator, Manajer, Administrator, Supervisor, Leader, Inovator dan Motivator (EMASLIM).

Selain gaya kepemimpinan, masalah lain yang dianggap sebagai kepemimpinan yang berkaitan dengan kinerja, yaitu mengelola sumber daya manusia untuk menciptakan kemampuan (kompetensi) yang harus dimiliki oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga dengan adanya kompetensi yang telah dimiliki dapat membantu para karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan.

Untuk mengukur Gaya kepemimpinan Guru SMK Putra Anda Binjai. Penulis telah melakukan pra survei kepada 88 guru, dan dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 1.3 Pra Survei Gaya Kepemimpinan
Guru SMK Putra Anda Binjai.**

No	Pernyataan	Ya	Tidak	Total
		Orang	Orang	Orang
1	Pemimpin selalu memberikan semangat dan motivasi dalam pekerjaan kepada guru.	37	51	88
2	Sifat pemimpin mengayomi	44	44	88
3	Pemimpin selalu memberikan keputusan yang bijaksana	44	44	88
4	Pemimpin selalu berusaha mendorong bawahannya untuk meningkatkan kemampuan	32	56	88

Sumber: Diolah Oleh Penulis 2021

Berdasarkan tabel 1.3 di atas menggambarkan bahwa Guru SMK Putra Anda Binjai. Masih kurang memberikan semangat dan motivasi dalam bekerja, pemimpin mengayomi, memberikan keputusan bijaksana dan meningkatkan kemampuan.

Lingkungan kerja adalah lingkungan di mana guru melakukan pekerjaannya sehari-hari, baik lingkungan kerja fisik maupun non-fisik. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para guru termotivasi untuk dapat bekerja optimal. Dilihat dari prestasi yang diraih setelah adanya perubahan baik karena kenaikan penerima sertifikasi guru dan kenaikan upah untuk guru yang masih wiyata bakti atau belum pegawai negeri sipil (PNS), juga perbaikan fasilitas-fasilitas sekolah dan kelengkapan media belajar yang semakin canggih, prestasi yang diperoleh mengalami kenaikan yang cukup signifikan Oktiyani & Nainggolan (2016).

Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Sementara itu, Nitisemito (2014) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai sumber informasi dan tempat untuk melakukan aktifitas, sehingga kondisi lingkungan kerja yang baik harus diwujudkan agar karyawan merasa lebih betah dan nyaman di dalam ruang kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga tingkat efisiensi yang tinggi dapat tercapai.

Sedarmayanti (2014), menyebutkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik, apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan kerjanya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Untuk mengukur Lingkungan Kerja Guru SMK Putra Anda Binjai. Penulis telah melakukan pra survei kepada 88 Guru, dan dapat di lihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 1.4 Pra Survei Lingkungan Kerja Guru SMK Putra Anda Binjai.

No	Pernyataan	Ya	Tidak	Total
		Orang	Orang	Orang
1	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah baik dan memadai	34	54	88
2	Suhu udara di lingkup kerja sudah cukup baik untuk menunjang aktifitas kerja	44	44	88
3	Tempat kerja jauh dari kebisingan	34	45	88
4	Tempat kerja saya tidak terdapat bau-bauan yang tidak sedap	23	65	88

5	Dalam ruangan tidak terdapat dekorasi	34	54	
6	Keamanan di tempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa nyaman	34	54	88
7	Hubungan antara atasan dengan pegawai	21	67	88
8	Dalam ruangan terasa nyaman saat jam kerja	44	44	88

Sumber: Diolah Oleh Penulis 2021

Berdasarkan tabel 1.4 di atas menggambarkan bahwa Guru SMK Putra Anda Binjai. Penerangan lampu sudah baik, suhu udara sudah cukup baik, tempat kerja jauh dari kebisingan, tempat kerja tidak terdapat bau-bauan, tidak terdapat dekorasi, keamanan sudah baik sehingga merasa nyaman, hubungan atasan dengan pegawai dan dalam ruangan terasa nyaman saat jam kerja.

Lama Kerja adalah suatu kurun waktu atau lamanya tenaga kerja itu bekerja di suatu tempat.

Masa kerja adalah suatu kurun waktu atau lamanya tenaga kerja bekerja di suatu tempat. Masa kerja dapat mempengaruhi baik kinerja positif maupun negatif, akan memberi pengaruh positif pada kinerja personal karena dengan bertambahnya masa kerja maka pengalaman dalam melaksanakan tugasnya semakin bertambah. Sebaliknya akan memberi pengaruh negatif apabila semakin bertambahnya masa kerja maka akan muncul kebiasaan pada tenaga kerja, Sumamur P.K (2014).

Untuk mengukur Lama Kerja Guru SMK Putra Anda Binjai. Penulis telah melakukan pra survei kepada 88 Guru, dan dapat di lihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 1.5 Pra Survei Lama Kerja Guru
SMK Putra Anda Binjai**

No	Pernyataan	Ya	Tidak	Total
		Orang	Orang	Orang
1.	Saya merasa puas dengan bidang pekerjaan yang saya kerjakan	44	44	88
2.	Saya stress dalam bekerja	21	67	88
3	Saya merasa senang memberikan kesempatan apa bila kenaikan jabatan saya	65	23	88
4	Hasil dari gaji yang diberikan kepada guru	44	44	88

Sumber: Diolah Oleh Penulis2021

Berdasarkan tabel 1.5 di atas menggambarkan bahwa Guru SMK Putra Anda Binjai. Masih kurang dalam bekerja dan stress dalam bekerja, kenaikan jabatan dan hasil dari gaji yang diberikan kepada guru.

Dari penjelasan diatas, maka untuk mengetahui Analisis Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Berdampak Pada Kinerja Guru dapat dilakukan melalui penelitian. Adapun hasil penelitian ini akan disajikan dalam berbentuk Proposal yang berjudul“ Analisis Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK PUTRA ANDA BINJAI Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating“

B. Identifikasi Dan Batasan Masalah

1. Identifikasi masalah

Sesuai uraian pada latar belakang masalah di atas dapat diidentifikasi masalah yang mempunyai pengaruh Terhadap Kinerja Guru SMK PUTRA ANDA BINJAI antara lain:

- a. Masih terdapat guru yang belum memiliki fasilitas
- b. Kinerja guru masih belum optimal dalam menyelesaikan tugas.
- c. Masih ditemukan kurangnya dekorasi ditempat kerja SMK Putra Anda Binjai.
- d. Rendahnya partisipasi keterlibatan guru dalam kegiatan yang dilaksanakan Sekolah SMK Putra Anda Binjai.
- e. Masih ditemukan beberapa guru stress dalam lingkungan kerja.

2. Batasan Masalah

Disebabkan adanya keterbatasan-keterbatasan dalam diri penulis baik menyangkut kemampuan, waktu, maupun dana dan agar penelitian ini lebih terfokus, maka dari beberapamasalah yang telah teridentifikasi diatas penulis membatasi permasalahan yang akan ditelitihanya pada Analisis Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK PUTRA ANDA BINJAI Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating.

C. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang akan diselesaikan dalam penulis ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Kinerja Guru SMK PUTRA ANDA BINJAI?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Kinerja Guru SMK PUTRA ANDA BINJAI?
3. Apakah Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Kinerja Guru SMK PUTRA ANDA BINJAI?
4. Apakah kompensasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Kinerja Guru SMK PUTRA ANDA BINJAI?
5. Apakah lama kerja sebagai variabel moderating melemahkan atau memperkuat pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja Guru SMK PUTRA ANDA BINJAI?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini dilakukan sebagai berikut :

- a. Untuk menguji dan menganalisis kompensasi secara parsial dan Signifikan terhadap kinerja guru SMK PUTRA ANDA BINJAI
- b. Untuk menguji dan menganalisis Lingkungan Kerja secara parsial dan Signifikan terhadap kinerja guru SMK PUTRA ANDA BINJAI
- c. Untuk menguji dan menganalisis Gaya Kepemimpinan secara parsial dan Signifikan terhadap kinerja guru SMK PUTRA ANDA BINJAI

- d. Untuk menguji dan menganalisis Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara terhadap kinerja guru SMK PUTRA ANDA BINJAI dengan Lama Kerja sebagai Variabel Moderating.

2. Manfaat Penelitian

Ada 4 manfaat Penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi Guru

Hasil penelitian akan menunjukkan pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja guru SMK PUTRA ANDA BINJAI dengan lama kerja sebagai variabel moderating. Sehingga, penelitian ini dapat menjadi suatu acuan pada sekolah dalam upaya peningkatan kinerja guru dengan memperhatikan faktor kompensasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja.

- b. Bagi Penulis

Dalam penelitian ini, penulis mampu memecahkan suatu permasalahan dengan pendekatan yang empiris dan ilmiah. Dimana dalam penelitian ini, penulis dapat menerapkan pengetahuan yang selama ini didapatkan di bangku perkuliahan untuk proses penelitian guna mendapatkan suatu jawaban dari suatu masalah dengan pendekatan penelitian. Selain itu, penulis dapat memberikan sedikit kontribusi bagi pengetahuan, terutama bagi perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia (MSDM).

c. Bagi Universitas

Meningkatkan kualitas dan kuantitas dari penelitian-penelitian yang telah dilakukan atau sedang dilakukan bagi para akademisi di Universitas Pembangunan Panca Budi, baik oleh mahasiswa ataupun dosen, dan diharapkan penelitian ini dapat merangsang para akademisi untuk terus melakukan penelitian untuk mengharumkan nama universitas, meningkatkan kontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan dari universitas, dan dapat dijadikan salah satu referensi penelitian yang dilakukan untuk penelitian selanjutnya serta secara tidak langsung mampu meningkatkan akreditasi prodi Manajemen.

d. Bagi penelitian Lain

Sebagai referensi terlebih bagi yang ingin memperdalam penelitian mengenai Analisis Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK PUTRA ANDA BINJAI Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating.

E. Keaslian Penelitian

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang hampir serupa dengan penelitian ini, salah satunya adalah sebuah penelitian yang dilakukan oleh Nunung Ristiana tahun 2012 yang berjudul Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap (GTT) (Studi pada SD/MI Kabupaten Kudus). Adapun beberapa hal yang membedakan penelitian tersebut dengan penelitian yang dilakukan ini adalah sebagai berikut.

1. Variabel penelitian: penelitian terdahulu menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3) serta 1 (satu) variabel terkait yaitu Kinerja gtt. Sedangkan penelitian ini menggunakan 4 (empat) variabel bebas yaitu kompensasi (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), Lingkungan kerja (X3) dan Lama Kerja (Z) serta 1 (satu) variabel terkait yaitu Kinerja Guru (Y).
2. Jumlah Observasi/Sampel (n): penelitian terdahulu menggunakan sampel yang berjumlah 120 guru. Sedangkan penulis ini menggunakan sampel yang berjumlah 88 guru.
3. Waktu penelitian: penelitian terdahulu dilakukan tahun 2012 sedangkan penulis ini dilakukan tahun 2021.
4. Lokasi penelitian: lokasi penelitian terdahulu bertempat di SD/MI KABUPATEN KUDUS. Penelitian ini dilakukan di SMK PUTRA ANDA BINJAI.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan pengeluaran dan biaya kompensasi ini memperoleh imbalan prestasi kerjanya yang lebih besar dari karyawan supaya perusahaan tersebut mendapatkan laba yang terjamin. Ada beberapa pendapat ahli tentang pengertian kompensasi yang dapat diberikan.

Menurut Sutrisno (2017), Kompensasi adalah kepuasan kerja merupakan salah satu variabel yang dapat mempengaruhi produktivitas atau prestasi kerja para karyawan.

Menurut Hasibuan (2017), Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat.

Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis. Sedangkan menurut Wibowo (2016), Kompensasi adalah

jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.

Menurut Marwansyah (2016), Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Jika kompensasi yang diterima karyawan semakin besar maka jabatannya semakin tinggi. Setatusnya semakin baik dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya akan semakin banyak pula. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran). Dari uraian tersebut dapat dijelaskan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diberikan perusahaan kepadakaryawan sebagai balas jasa mereka dan kompensasi tersebut dapat dinilai dengan uang atau tanpa uang dan mempunyai kecenderungan yang tetap.

b. Tujuan Pemberian Kompensasi

Pemberian kompensasi bertujuan sebagai berikut:

1) Pemenuhan kebutuhan.

Karyawan menerima kompensasi berupa upah, gaji atau bentuk lainnya adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain, kebutuhan ekonominya. Dengan adanya kepastian menerima upah atau gaji tersebut secara periodik, berarti adanya jaminan economic security bagi dirinya dan keluarganya yang menjadi tanggungannya.

2) Meningkatkan produktifitas kerja.

Pemberian kompensasi yang semakin baik akan mendorong karyawan bekerja secara produktif.

3) Memajukan organisasi atau perusahaan.

Semakin berani suatu perusahaan atau organisasi membarikan kompensasi yang tinggi, semakin menunjukkan betapa makin suksesnya suatu perusahaan sebab pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin apabila pendapatan perusahaan yang digunakan untuk itu makin besar. Sedangkan Menurut Ariandi, (2018) Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi.

c. Tujuan Dan Asas Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017), tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah:

1) Ikatan kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dengankaryawan.Karyawan harus mengerjakan tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikanharus membayar kompensasi.

2) Kepuasan kerja

Karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya dengan pemberian kompensasi

3) Pengadaan efektif

jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan lebih mudah

4) Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya.

5) Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensinya yang kompetitif maka stabilitasnya karyawan lebih terjamin karena turnover yang relative kecil.

6) Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik

7) Pengaruh serikat buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh Serikat Buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan konsentrasi pada pekerjaannya

8) Pengaruh buruh

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindari.

d. Fungsi Kompensasi

Menurut Susilo Martoyo (2018) fungsi pemberian kompensasi adalah sebagai berikut:

1) Pengalokasian sumber daya manusia yang efisien.

Fungsi ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang cukup baik pada pegawai untuk bekerja lebih baik dan produktif. Dengan kata lain, ada kecenderungan para pegawai bergeser atau pindah dari perusahaan yang kompensasinya rendah ke perusahaan yang kompensasinya tinggi dengan cara menunjukkan prestasi kerja yang lebih baik.

Dapat dipahami bahwa pengalokasian sumber daya manusia yang efisien ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang cukup baik pada pegawai membuat pegawai bekerja lebih baik dan produktif sehingga mencapai targetan pegawai yang efisien.

2) Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif.

Pemberian kompensasi kepada pegawai berimplikasi pada organisasi untuk menggunakan tenaga pegawainya dengan seefisien dan seaktif mungkin. Dengan cara demikian, organisasi yang bersangkutan akan memperoleh manfaat dan/atau keuntungan semaksimal mungkin.

Dapat dipahami adanya kompensasi yang diberikan suatu perusahaan secara layak dan sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku, maka hal tersebut dapat menjadi daya tarik bagi pegawai dengan seefektif dan seefisien mungkin.

3) Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi

Secara langsung, sistem pemberian kompensasi membantu stabilitas organisasi, dan secara tidak langsung, ikut andil dalam mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi negara secara keseluruhan.

Dapat dipahami kompensasi yang diberikan oleh satu perusahaan dapat berperan sebagai stabilitas dan pertumbuhan ekonomi karena ketika seseorang mendapatkan kompensasi yang layak, maka dia dan keluarganya akan hidup dengan layak, sehingga dapat menyetabilkan perekonomian dan pertumbuhan ekonomi.

e. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi menurut Hasibuan (2014), antara lain sebagai berikut.

1) Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja.

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.

2) Kemampuan dan Kesiapan Perusahaan.

Apabila kemampuan dan kesiapan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesiapan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

3) Serikat Buruh/Organisasi Karyawan.

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

4) Produktivitas Kerja Karyawan.

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

5) Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres.

Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

6) Biaya Hidup/Cost of Living.

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi/upah relatif kecil. Seperti tingkat upah di Jakarta lebih besar dari Bandung, karena tingkat biaya hidup di Jakarta lebih besar daripada di Bandung.

7) Posisi Jabatan Karyawan.

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki

jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji/kompensasi yang lebih besar pula.

8) Pendidikan dan Pengalaman Kerja.

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya kecil.

9) Kondisi Perekonomian Nasional.

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju (boom) maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi full employment. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak penganggur (disqualified unemployment).

10) Jenis dan Sifat Pekerjaan.

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai risiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan risiko (finansial, kecelakaannya) kecil, tingkat upah/balas jasanya relatif rendah.

Dapat disimpulkan bahwa banyak faktor yang dapat mempengaruhi besar kecilnya kompensasi. Sehingga dalam pemberian kompensasi harus adil dan layak agar mencapai tujuan perusahaan.

f. Indikator Kompensasi

Indikator kompensasi menurut Hasibuan (2012), yaitu:

1) Gaji

Merupakan uang yang diberikan setiap bulan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya.

2) Upah

Merupakan imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang didasarkan pada jam kerja.

3) Insentif

Merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

4) Tunjangan

Merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya.

5) Fasilitas

Merupakan sarana penunjang yang diberikan oleh organisasi.

2. Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki seorang pimpinan yang menunjukkan suatu sikap yang menjadi ciri khas tertentu untuk mempengaruhi pegawainya dalam mencapai tujuan organisasi Mulyadi (2015).

Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang di gunakan pimpinan untuk mempengaruhi pegawainya agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula di katakan pola perilaku dan strategi yang di terapkan oleh seorang pemimpin Zainal et al (2017).

Menurut pengertian lainnya mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu cara bagaimana seorang pemimpin mampu memengaruhi para pengikut agar dengan sukrela mau melakukan berbagai tindakan bersama yang diperintahkan oleh pimpinan tanpa merasa bahwa dirinya ditekan dalam rangka mencapai tujuan organisasi Busro (2018).

Dari uraian tersebut dapat di simpulkan bahwa gaya kepemimpinan ialah pola menyeluruh dari tindakan seorang pimpinan, untuk mengendalikan bawahan yang di pimpinnyadengan suatu ciri khas yang dominan pada dirinya untuk pencapaian tujuan organisasi.

b. Definisi Kepemimpinan

Kepemimpinan dalam organisasi tak lepas dari peran seorang pemimpin. Setiap pemimpin memiliki gaya masing-masing dalam kepemimpinannya. Berikut merupakan definisi kepemimpinan menurut para ahli, sebagai berikut :

Kepemimpinan didefinisikan merupakan kemampuan, proses dan seni mempengaruhi oranglain maupun sekelompok orang agar mempunyai kemauan untuk mencapai tujuan organisasi Badeni, (2014).

Berbeda dengan pengertian lainnya kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan Wahyudi (2017).

Kepemimpinan adalah kemampuan suatu proses kemampuan mempengaruhi aktifitas kelompok untuk mencapai tujuan bersama Rauch & Behling dalam Ansory & Indrasari (2018)

Dari beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan kepemimpinan secara luas ialah proses kemampuan untuk mengarahkan sekaligus mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama dengan orang lain, untuk mau memberikan gagasan atau ide baru terhadap organisasi untuk mencapai tujuan Bersama.

c. Gaya kepemimpinan Otokratis

Ada beberapa pendapat menurut para ahli mengenai gaya kepemimpinan, yaitu :

Gaya kepemimpinan otokratis cenderung memiliki ciri-ciri pemimpin yang berkuasa sepenuhnya dalam organisasi dan tidak memperhatikan kebutuhan pegawainya karena mengidentifikasi tujuan pribadi dengan tujuan organisasi Siagian dalam Busro (2018).

Gaya kepemimpinan otokratis merupakan kepemimpinan yang memusatkan pimpinan sebagai penentu kebijakan dalam semua kegiatan, pegawai berperan sebagai pelaksana kegiatan dengan arahan dari pimpinan sehingga peran anggota organisasi menjadi pasif Mulyadi (2015).

Gaya kepemimpinan otoriter atau otokratis seringkali menempatkan kekuasaan di tangan satu orang. Pemimpin sebagai penguasa tunggal. Memandang dirinya lebih dalam segala hal, dibandingkan dengan bawahannya sehingga kemampuan bawahan selalu dipandang rendah Zainal et al (2017)

d. Macam-macam Gaya Kepemimpinan

Dalam kepemimpinan ada pula gaya (style) yang diterapkan untuk menghadapi perubahan lingkungan maupun sosial untuk memantapkan strategi yang digunakan dalam mencapai tujuan organisasi seperti yang diungkapkan oleh para ahli berikut ini.

Gaya kepemimpinan dalam lima tipe menurut pendapat Siagian dalam Busro (2018), sebagai berikut :

1) Gaya kepemimpinan Otokratis.

Yakni kepemimpinan yang cenderung memiliki ciri-ciri pemimpin yang berkuasa sepenuhnya dalam organisasi dan tidak memperhatikan kebutuhan pegawainya karena mengidentifikasi tujuan pribadi dengan tujuan organisasi.

2) Gaya kepemimpinan militeristik.

Kepemimpinan dalam menggerakkan pegawainya dengan menggunakan perintah bergantung pada jabatannya, serta menuntut disiplin yang tinggi dan kaku kepada pegawainya.

3) Gaya kepemimpinan paternalistik.

Gaya kepemimpinan yang mengayomi karena menganggap pegawainya tidak bisa mengambil keputusan sendiri selalu bergantung kepada pimpinan dan selalu melindungi.

4) Gaya kepemimpinan karismatis.

Memiliki daya penarik yang sangat besar karena umumnya memiliki pengikut yang anggotanya dalam skala besar dan keikutsertaan anggota bersifat buta serta sangat setia kepada pemimpinnya.

5) Gaya kepemimpinan demokratis.

Yakni kepemimpinan yang mengutamakan diskusi dan berusaha mengutamakan kerja sama dalam mencapai tujuan organisasi, pemimpin yang memiliki karakter untuk menerima saran dan kritik serta mengerti kebutuhan pegawainya.

Teori gaya kepemimpinan yang lain dikemukakan oleh Zainal et al (2017) antara lain:

1) Gaya kepemimpinan otoriter.

Menempatkan kekuasaan di tangan satu orang. Pemimpin sebagai penguasa tunggal. Memandang dirinya lebih dalam segala hal,

dibandingkan dengan bawahannya sehingga kemampuan bawahan selalu dipandang rendah.

2) Gaya kepemimpinan kendali bebas.

Pemimpin memberikan kebebasan penuh kepada bawahannya dalam mengambil keputusan dan melakukan kegiatan menurut kehendak dan kepentingan masing-masing. Pemimpin hanya memfungsikan sebagai penasihat.

3) Gaya kepemimpinan demokratis.

Pemimpin selalu berusaha untuk menghargai kreativitas dan inisiatif pegawainya dan jenis kepemimpinan yang aktif, dinamis dan terarah. Kepemimpinan ini selalu mementingkan musyawarah untuk mengambil keputusan.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin akan bergantung pada situasi yang ada, karena pemimpin yang efektif harus mampu menerapkan dan membedakan gaya kepemimpinan di situasi tertentu secara benar dalam pengendaliannya.

e. Indikator Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan yang dikemukakan oleh Amirulah dan Budiyo, mempunyai makna dan hakikatnya bertujuan untuk mendorong kepada kepuasan kerja, dan produktifitas kerja. Karyawan yang tinggi akan dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal. Menurut Amirulah dan Budiyo Gaya kepemimpinan ada empat yaitu:

1) Kepemimpinan Direktif.

Pemimpin memberikan pedoman yang memungkinkan bawahan tahu apa yang diharapkan dari mereka, menetapkan standar kinerja bagi mereka, dan mengontrol perilaku ketika standar kinerja tidak terpenuhi. Pemimpin secara bijaksana memberikan penghargaan dan sanksi disiplin. Bawahan diharap mengikuti aturan dan kebijakan yang dikeluarkan.

2) Kepemimpinan supportif.

Pemimpin yang sifatnya mengayomi bawahan dan menampilkan perhatian pribadi terhadap kebutuhan dan kesejahteraan mereka

3) kepemimpinan partisipatif.

Pemimpin yang telah banyak mengkonsultasikan dan mendiskusikan masalah pada bawahan sebelum membuat keputusan. Perilaku pemimpin yang muncul termasuk menanyakan opini dan saran dari bawahan dan mendorong partisipasi dalam membuat keputusan dan banyak berdiskusi dengan bawahan ditempat kerja ditempat kerja. Pemimpin menganut sistem manajemen terbuka (open manajemen) dan desentralisasi wewenang. Pemimpin dengan gaya partisipatif akan mendorong kemampuan bawahan mengambil keputusan, dan demikian pemimpin akan selalu membina bawahan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar dan menjalin hubungan dengan baik dan saling saling percaya.

4) Kepemimpinan Orientasi Prestasi.

Pemimpin menetapkan tujuan yang menantang dan mendorong karyawan untuk mencapai kinerja terbaik mereka. Pemimpin percaya bahwa karyawan cukup bertanggung jawab untuk mencapai tujuan yang menantang.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat di mana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Produktivitas akan tinggi dan otomatis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

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 (Sedarmayanti (2018)).

Lingkungan kerja menurut Afandi (2018), adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

b. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

1) Lingkungan kerja fisik.

Menurut Sedarmayanti dalam Rahmawanti (2014), yang dimaksud lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan dipengaruhi oleh faktor fisik, kimia, biologis, fisiologis, mental, dan sosial ekonomi. Lingkungan kerja fisik yang baik membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Rasa nyaman yang timbul dalam diri seseorang mampu meningkatkan kinerja dalam diri seseorang tersebut, Nitisemito dalam Nuryasin (2016).

Menurut Sihombing dalam Rahmawanti (2014), lingkungan kerja fisik adalah salah satu unsur yang harus digunakan perusahaan sehingga dapat menimbulkan rasa aman, tentram dan dapat meningkatkan hasil kerja yang baik untuk peningkatan kinerja karyawan.

Sedarmayanti dalam Nuryasin (2016), menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja fisik dari suatu perusahaan atau organisasi haruslah

nyaman dan menyenangkan. Lingkungan kerja dapat dibagi dua kategori, yaitu:

(1) Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya).

(2) Lingkungan kerja perantara atau lingkungan kerja umum. Lingkungan kerja perantara dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

2) Lingkungan kerja non fisik.

Sedarmayanti dalam Nuryasin (2016), menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan sesama rekan kerja, bawahan, dan atasan. Lingkungan kerjanon fisik ini juga merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Lingkungan kerja non fisik adalah kondisi lain dari lingkungan fisik yang berkaitan dengan hubungan kerja antara seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan yang sama. Jadi perusahaan harus menciptakan keadaan atau kondisi kerja yang bersifat kekeluargaan, komunikasi yang baik serta pengendalian diri Sugito dan Sumartono dalam Nuryasin (2016).

Unsur-unsur dalam lingkungan kerja non fisik meliputi banyak hal, salah satunya adalah struktur tugas dalam sebuah organisasi atau

perusahaan. Pengawasan adalah kegiatan-kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui hasil kerja dari pihak yang diawasi. Adanya tingkat pengawasan kerja yang baik akan sangat menunjang produktivitas kerja karyawan. Karyawan akan lebih terpacu dalam melakukan tugas-tugasnya sebagai akibat dari pengawasan kerja Cokroaminoto dalam Nuryasin (2016).

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayati dalam Budianto dan Amelia (2015), yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai diantaranya adalah:

1) Penerangan/cahaya ditempat kerja.

Cahaya penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu diperhatikan adanya penerangan (cahaya yang terang) tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai. Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi 4 yaitu:

- (1) cahaya langsung,
- (2) cahaya setengah langsung,
- (3) cahaya tidak langsung,
- (4) cahaya setengah tidak langsung.
- (5) Sikrulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme, udara di sekitar di katakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja.

2) Bau tidak sedap

Adanya bau tidak sedap di sekitar lingkungan kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau yang tidak sedap yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pembuangan sampah di mana di sekitar sekolah itu yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar lingkungan kerja.

3) Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak ruang kantor, tata warna sekolah, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

4) Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaan salah satu upaya untuk menjaga keamanan di sekolah, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (satpam).

d. Indikator Lingkungan Kerja.

Menurut Sedarmayanti (2018), Menyatakan bahwa lingkungan kerja diukur melalui:

- 1) Lingkungan Fisik
 - (a) Penerangan
 - (b) Suhu udara
 - (c) Kebisingan suara
 - (d) Bau-bauan di tempat kerja
 - (e) Dekorasi di tempat kerja
 - (f) Keamanan kerja
- 2) Lingkungan kerja non fisik

Hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Lingkungan kerja non fisik dijelaskan oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2013):

- (a) Lingkungan kerja temporal
- (b) Lingkungan kerja psikologis

4. Kinerja

a. Penertian kinerja.

Kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Dikatakan lebih lanjut oleh Mulyasa bahwa kinerja atau performance dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil-hasil kerja atau unjuk kerja. Menurut Suprady (2014), tentang mengenai kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam suatu periode tertentu yang dibandingkan dengan beberapa

kemungkinan, misalnya standar target, sasaran, kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu.

Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2016).

Keberhasilan pencapaian strategi perlu diukur, karena pengukuran merupakan aspek kunci dari manajemen kinerja atas dasar bahwa apabila tidak diukur maka tidak akan dapat meningkatkannya Dharma, (2012). Oleh karena itu sasaran strategik yang menjadi basis pengukuran kinerja perlu ditentukan ukurannya, dan ditentukan inisiatif strategik untuk mewujudkan sasaran tersebut. Sasaran strategik beserta ukurannya kemudian digunakan untuk menentukan target yang akan dijadikan basis penilaian kinerja, untuk menentukan penghargaan yang akan diberikan kepada personel, tim atau unit organisasi.

Kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi/kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai hasil belajar.

b. Kinerja Guru

Kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya Rachmawati (2013). Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 pasal 1 ayat 1 tentang Guru dan Dosen: “guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi siswa pada pendidikan usia dini, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.”

Priansa (2014), mengungkapkan bahwa kinerja guru merupakan tingkat keberhasilan guru dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja guru tidak hanya ditunjukkan oleh hasil kerja akan tetapi juga ditunjukkan oleh perilaku dalam bekerja, mulai dari perencanaan pembelajaran, dalam pelaksanaan pembelajaran di kelas dan proses evaluasi atau penilaian hasil belajar siswa. Guru memiliki tugas yang beragam, seperti tugas dibidang profesi, bidang kemanusiaan serta bidang kemasyarakatan Priansa (2014). Selain menjalankan tugasnya guru juga memiliki peran dan fungsi yang berpengaruh terhadap pelaksanaan pendidikan di sekolah. Adapun peran dan fungsi guru menurut Mulyasa (2012), adalah sebagai berikut:

- 1) Sebagai pendidik dan pengajaran, bahwa setiap guru harus memiliki kestabilan emosi, ingin memajukan siswa, bersikap realitas, jujur dan terbuka serta peka terhadap perkembangan, terutama inovasi pendidikan. Untuk mencapai semua itu, guru harus memiliki pengetahuan yang luas, menguasai berbagai jenis pembelajaran, menguasai teori dan praktek pendidikan, serta menguasai kurikulum dan metodologi pembelajaran.

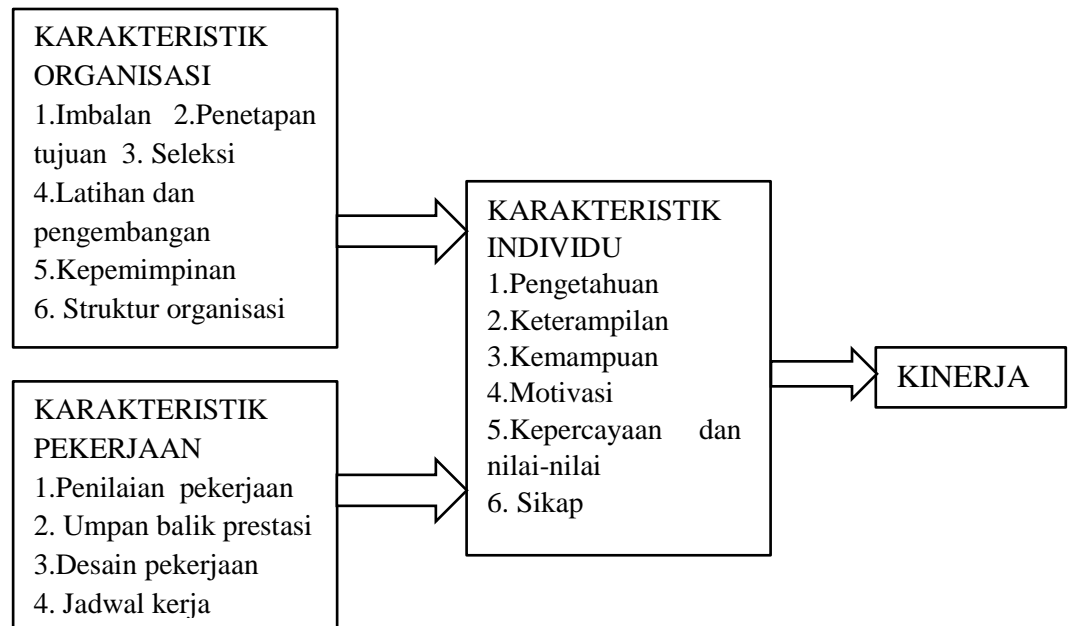
- 2) Sebagai pengelola pembelajaran, bahwa setiap guru harus mampu dan menguasai berbagai metode pembelajaran dan memahami situasi belajar mengajar di dalam maupun di luar kelas.
- 3) Sebagai administrator, setiap guru akan dihadapkan pada berbagai tugas administrasi, sehingga harus memiliki pribadi yang jujur, teliti, rajin serta memahami strategi dan manajemen pendidikan.
- 4) Sebagai pemimpin, bahwa setiap guru adalah pemimpin, yang harus memiliki kepribadian, menguasai ilmu kepemimpinan, prinsip hubungan antar manusia, teknik berkomunikasi serta menguasai berbagai aspek kegiatan organisasi sekolah.
- 5) Sebagai anggota masyarakat, bahwa setiap guru harus pandai bergaul dengan masyarakat. Seorang guru harus menguasai psikologi sosial, memiliki pengetahuan tentang hubungan antar manusia, memiliki keterampilan membina kelompok, keterampilan bekerjasama dalam kelompok, dan menyelesaikan tugas bersama dalam kelompok.

Kinerja merupakan gambaran hasil kerja seseorang. Hasil kerja ini berkaitan dengan tugas yang menjadi tanggung jawab seorang individu. Bagi guru tugas rutin dalam kinerjanya adalah tugas pembelajaran di kelas, dan disisi lain guru memiliki tugas untuk merencanakan, pengelolaan dan administrasi atas tugas-tugas pembelajaran tersebut.

c. Fakrot-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.

Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja individu menurut Supardi (2013), faktor yang dapat mempengaruhi mutu kinerja seseorang antara lain: 1) partisipasi SDM; 2) pengembangan karir; 3) komunikasi, kesehatan dan keselamatan kerja; 4) penyelesaian konflik; 5) intensif yang baik, dan; 6) kebanggaan. Berbeda dengan pandangan Supardi, menurut Supardi (2013) kinerja seseorang secara individual ditentukan oleh beberapa bidang sebagai berikut: 1) kemampuan (ability); 2) komitmen (commitment); 3) umpan balik (feedback); 4) kompleksitas kerja (task complexity); 4) kondisi yang menghambat (situasional constraint); 5) tantangan (challenge); 6) tujuan (goal); 7) fasilitas, keakuratan dirinya (self-efficacy); 8) arah (direction) dan usaha (effort); 9) daya tahan/ketekunan (persistence); 10) strategi khusus dalam menghadapi tugas (task strategies). Sedangkan Suhardiman (2012) dalam Kompri (2014) menjelaskan bahwa ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja guru, yaitu: 1) kemampuan, 2) upaya dan 3) peluang atau kesempatan.

Dalam melaksanakan kinerja, karakteristik individu dipengaruhi oleh karakteristik organisasi dan karakteristik pekerjaan. Keterkaitan ketiganya dapat dilihat pada gambar berikut menurut Kopelman dalam Supardi (2013):



Gambar 2:1 Karakteristik Organisasi, Pekerjaan dan Individu

Sumber:Supradi 2013

Selain faktor yang mempengaruhi kinerja, ada pula variabel yang mempengaruhi perilaku dan prestasi kerja atau kinerja. Variabel tersebut yaitu variabel individual, organisasional dan psikologis seperti yang diuraikan di bawah ini menurut Gibson dalam Supardi (2013) yaitu:

- 1) Variabel individual, terdiri dari: kemampuan dan keterampilan, latar belakang dan demografis.
- 2) Variabel organisasional, terdiri dari: sumber daya, kepemimpinan, imbalan, dan struktur.
- 3) Variabel psikologis, yaitu: apersepsi, kepribadian, belajar dan motivasi.

Berdasarkan berbagai faktor yang mempengaruhi motivasi yang telah dijelaskan oleh beberapa ahli maka, dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja secara umum ada dua yaitu dari luar dan dari dalam. Faktor dari luar yaitu faktor yang berasal dari organisasi dan dari pekerjaan

itu sendiri, sedangkan faktor dari dalam adalah faktor yang muncul dari dalam individu itu sendiri. Kedua faktor ini saling berhubungan dan saling menguatkan satu sama lain, sehingga kinerja yang dihasilkan dapat dicapai secara maksimal.

d. Indikator-Indikator Kinerja.

Indikator kinerja guru menurut supradi (2014)

- 1) Kemampuan menyusun rencana pembelajaran.
- 2) Kemampuan melaksanakan pembelajaran.
- 3) Kemampuan melakukan hubungan antar pribadi.
- 4) Kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar.
- 5) Kemampuan melaksanakan pengayaan.
- 6) Kemampuan melaksanakan remedial.

5) Lama Kerja

a. Lama kerja.

Menurut Handoko (2014) Lama Kerja adalah suatu kurun waktu atau lamanya tenaga kerja itu bekerja di suatu tempat. Kurun waktu tersebut dimulai dari seseorang mulai bekerja menjadi karyawan disuatu perusahaan hingga jangka waktu tertentu.

Lamanya seseorang bekerja dengan baik dalam sehari pada umumnya 6-10 jam. Sisanya dipergunakan untuk kehidupan dalam keluarga dan masyarakat, istirahat, tidur, dan lain-lain. Memperpanjang waktu kerja lebih dari kemampuan lama kerja tersebut biasanya tidak disertai efisiensi, efektivitas dan produktivitas kerja yang optimal, bahkan biasanya terlihat penurunan kualitas dan hasil kerja serta bekerja dengan waktu yang berkepanjangan timbul kecenderungan untuk terjadinya kelelahan, gangguan kesehatan, penyakit dan kecelakaan serta

ketidakpuasan. Dalam seminggu seseorang biasanya dapat bekerja dengan baik selama 40-50 jam. Lebih dari itu, kemungkinan besar untuk timbulnya hal yang negatif bagi tenaga kerja yang bersangkutan dan pekerjaannya itu sendiri. Semakin panjang waktu kerja dalam seminggu, semakin besar kecenderungan terjadinya hal yang tidak diinginkan. Jumlah 40 jam (jam kerja) dalam seminggu dapat dibuat lima atau empat hari kerja tergantung kepada berbagai faktor, namun fakta menunjukkan bekerja lima hari atau 40 jam kerja seminggu adalah peraturan yang berlaku dan semakin diterapkan dimanapun Suma^omur P.K., (2014).

Lama Kerja merupakan variabel yang paling penting dalam menjelaskan tingkat pengunduran diri karyawan turnover. Masa kerja pekerjaan terdahulu dari seseorang karyawan merupakan indikator perkiraan yang ampuh atas pengunduran diri karyawan dimasa mendatang. Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa Lama Kerja merupakan lamanya seseorang bekerja di suatu tempat yang lamanya diukur dari awal seseorang tersebut bekerja hingga jangka waktu tertentu. Lama kerja setiap karyawan akan berbeda beda dari karyawan satu dengan karyawan lainnya. Hal ini disebabkan lama kerja karyawan juga ditentukan oleh beberapa faktor yang mempengaruhi karyawan untuk tetap pada pekerjaannya sekarang atau berhenti dan mencari pekerjaan baru.

Lamanya seseorang bekerja dengan baik dalam sehari pada umumnya 6-10 jam. Sisanya dipergunakan untuk kehidupan dalam keluarga dan masyarakat, istirahat, tidur, dan lain-lain. Memperpanjang waktu kerja lebih dari kemampuan lama kerja tersebut biasanya tidak disertai efisiensi, efektivitas dan produktivitas kerja yang optimal, bahkan biasanya terlihat penurunan kualitas dan hasil kerja

serta bekerja dengan waktu yang berkepanjangan timbul kecenderungan untuk terjadinya kelelahan, gangguan kesehatan, penyakit dan kecelakaan serta ketidakpuasan Suma'mur P.K., (2014).

b. Indikator Lama Kerja.

Menurut Handoko (2014) yaitu:

1. Tingkat kepuasan kerja karyawan
2. Stress lingkungan kerja karyawan
3. Pengembangan karir karyawan
4. Kompensasi hasil kerja yang di berikan kepada karyawan.

c. Lama Kerja.

Waktu kerja bagi seseorang menentukan kesehatan yang bersangkutan, efisiensi, efektivitas dan produktivitas kerjanya. Aspek terpenting dalam hal waktu kerja meliputi 1) lamanya seseorang mampu bekerja dengan baik, 2) hubungan antara waktu kerja dengan istirahat, 3) waktu bekerja sehari menurut periode waktu yang meliputi pagi, siang, sore dan malam hari Suma'mur P.K., (2014).

d. Masa Bekerja

Masa kerja adalah suatu kurun waktu atau lamanya tenaga kerja bekerja di suatu tempat. Masa kerja dapat mempengaruhi baik kinerja positif maupun negatif, akan memberi pengaruh positif pada kinerja personal karena dengan bertambahnya masa kerja maka pengalaman dalam melaksanakan tugasnya semakin bertambah. Sebaliknya akan memberi pengaruh negatif apabila semakin bertambahnya masa kerja maka akan muncul kebiasaan pada tenaga kerja Suma'mur P.K., (2014).

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama /tahun	Judul penelitian	VariabelX	Variabel Y	Model Analisi	Hasil Penelitian
1.	Isna Wati Isna (2020)	Pengaruh, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Dalam Upaya meningkatkan Kinerja Guru SMP Darul Ulum Di Ambunten Barat Sumenep Kinerja Guru SMP Darul Ulum Di Ambunten Barat Sumenep	Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja	Kinerja Guru	Asumsi klasik dan Regresi Linier Berganda	dapat disimpulkan lingkungan kerja,gaya kepemimpinan dan motivasi kerja ketiga variabel ini semua berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru
2	Rani Anndika (2019)	Pengaruh Kompensasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan kerja Pegawai Di UPT Samset Cabang Aek-kanopan.	Kompensasi, Komunikasi dan Lingkungan kerja.	Kinerja Pegawai	Asumsi Klasik dan Regresi Linier Berganda	Dinas Pendapatan Provinsi Sumatera Utara pada mulanya mengurus pengolahan pajak dan pendapatan daerah berada dibawah Biro Keuangan pada sekretariat Wilayah tingkat I Sumatera Utara yaitu merupakan satu bagian.
3	Husniati (2020)	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja MTs.N Batudaa Kabupaten Gorontalo	Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja	Kinerja	Pendekatan kuantitatif Melalui analisis Korelasi	Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di MTsN Batudaa Kabupaten Gorontalo

4	Husniati (2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Berdampak Pada Kinerja SMK Nu Muara Padang.	Gaya kepemimpinan Dan komunikasi	Motivasi kerja	Partial Least Square (PLS)	yang berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja, dan hasil pada penelitian ini juga sangat mungkin berbeda untuk fokus (variabel) yang lain.
5	Nunung Ristiana (2012)	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap (gtt) (Study Pada SD/MI kabupaten Kudus)	Kompensasi, Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja	Regresi Linier	kompensasi, lingkungan kerja , dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Guru Tidak Tetap di tingkat SD/MI kabupaten Kudus.

sumber:Diolah Oleh penulis 2021

C. Kerangka Berpikir.

Kerangka berpikir adalah suatu model yang menerangkan bagaimana hubungan suatu teori dengan faktor-faktor tertentu. Kerangka konseptual akan menghubungkan secara teoritis antara variabel penelitian, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Peran guru sebagai tenaga kerja merupakan hal yang mutlak dan merupakan faktor penentu keberhasilan dalam mencapai tujuan, guru merupakan faktor tenaga penggerak dan faktor pelaksana lain yang melaksanakan segala tugas dalam bekerja sebagai Guru.

1. Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru.

Berbicara tentang kebijakan pemberian kompensasi, umumnya hanya tertuju pada jumlah yang dibayarkan kepada karyawan. Apabila jumlah kompensasi telah cukup memadai, berarti sudah cukup layak dan baik. Permasalahannya sebenarnya tidak sesederhana itu, sebab cukup memadai menurut kaca mata perusahaan, belum tentu dirasakan cukup oleh karyawan yang bersangkutan. Menurut Hasibuan (2017), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan.

Pembayaran kompensasi berdasarkan keterampilan, sebenarnya dalam kondisi tertentu dapat meningkatkan kinerja karyawan, disamping dapat pula membuat karyawan frustrasi. Bagi karyawan yang memang memiliki keterampilan yang dapat diandalkan, maka pemberian kompensasi berdasarkan keterampilan akan dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki keterampilan dan tidak mempunyai kemampuan untuk meningkatkan keterampilannya, maka sistem pemberian kompensasi ini dapat mengakibatkan frustrasi.

Dikaitkan dengan teori pengharapan, maka pemberian kompensasi berdasarkan keterampilan akan memotivasi karyawan, sebab dalam teori pengharapan dikatakan bahwa seorang karyawan akan termotivasi untuk mengerahkan usahanya dengan lebih baik lagi apabila karyawan merasa yakin, bahwa usahanya akan menghasilkan penilaian prestasi yang baik. Penilaian yang baik akan diwujudkan dengan penghargaan dari perusahaan seperti

pemberian bonus, peningkatan gaji atau promosi dan penghargaan itu dapat memuaskan karyawan. Jadi dalam teori pengharapan terdapat tiga hubungan, yaitu hubungan antara usaha dengan prestasi, hubungan prestasi dengan penghargaan perusahaan dan hubungan antara penghargaan perusahaan dengan tujuan karyawan. Apabila penghargaan yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan pengharapan dan dapat memuaskan kebutuhannya, maka karyawan tersebut akan termotivasi untuk lebih meningkatkan usaha/kinerjanya, sebaliknya apabila usaha yang dilakukan tidak mendapat penghargaan sesuai dengan harapan karyawan, maka karyawan yang bersangkutan akan merasa frustrasi, sehingga tidak termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Jadi dalam teori pengharapan terdapat tiga hubungan, yaitu hubungan antara usaha dengan prestasi, hubungan prestasi dengan penghargaan perusahaan dan hubungan antara penghargaan perusahaan dengan tujuan karyawan. Apabila penghargaan yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan pengharapan dan dapat memuaskan kebutuhannya, maka karyawan tersebut akan termotivasi untuk lebih meningkatkan usaha/kinerjanya, sebaliknya apabila usaha yang dilakukan tidak mendapat penghargaan sesuai dengan harapan karyawan, maka karyawan yang bersangkutan akan merasa frustrasi, sehingga tidak termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

2. Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru

kepemimpinan merupakan faktor eksternal yang memungkinkan dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja. Gaya kepemimpinan yang disesuaikan dengan karakteristik karyawan dan karakteristik perusahaan, memungkinkan karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi Marimin, (2011).

kepemimpinan dalam perusahaan merupakan hal penting dalam sebuah era organisasi modern yang menghendaki adanya demokratisasi dalam pelaksanaan kerja dan kepemimpinan perusahaan. kepemimpinan adalah suatu seni mengerahkan segala sumber daya yang dimiliki dalam upaya mencapai tujuan dengan strategi yang disesuaikan dengan kondisi lingkungan. Akibat yang mungkin timbul dari adanya gaya kepemimpinan yang buruk adalah penurunan kinerja karyawan yang akan membawa dampak kepada penurunan kinerja total perusahaan Baihaqi, (2012).

3. Hubungan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Guru.

Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen terpenting dalam karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Disini yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas tugas yang dibebankan Rahmawanti, (2014). Hal ini berarti semakin baik penerapan lingkungan kerja semakin baik pula kinerja karyawan.

Penelitian Rahmawanti (2014) tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan, menyatakan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan.

Selain itu lingkungan kerja juga tidak kalah pentingnya di dalam pencapaian kinerja karyawan. Dimana lingkungan kerja mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat karyawan betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, kinerja karyawan akan meningkat. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak memadai dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menimbulkan kesalahan dalam bekerja dan kinerja karyawan akan menurun.

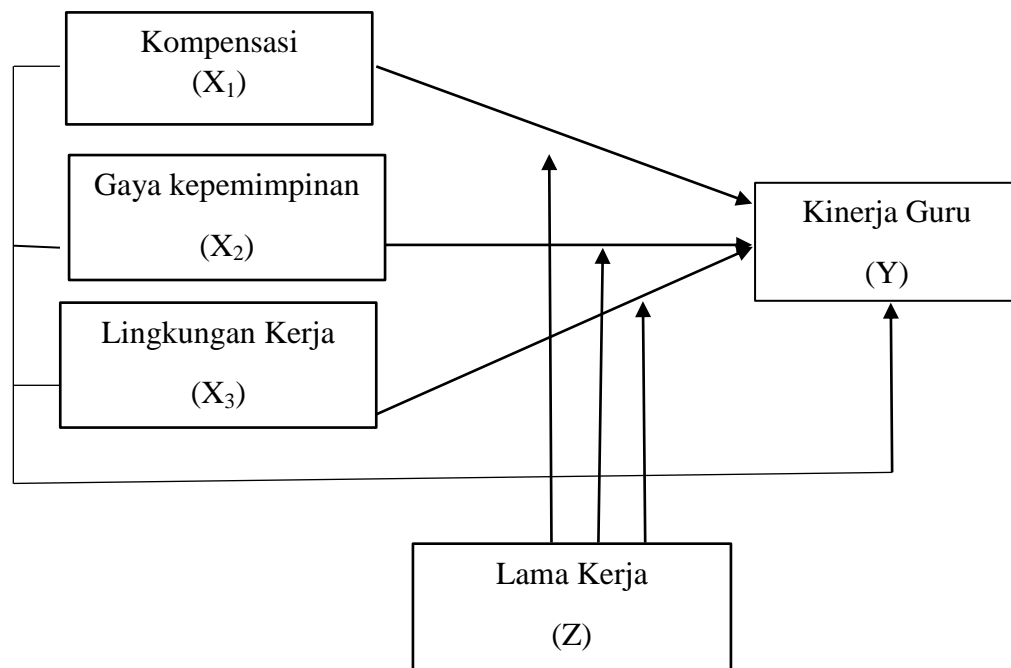
4. Hubungan Lama kerja terhadap kinerja guru.

Lama kerja adalah jumlah waktu terpajan faktor risiko. Lama kerja dapat dilihat sebagai menit-menit dari jam kerja/hari pekerja terpajan risiko. Lama kerja juga dapat dilihat sebagai pajanan/tahun faktor risiko atau karakteristik pekerjaan berdasarkan faktor risikonya.

Sikap kerja dapat dijadikan indikator apakah suatu pekerjaan berjalan lancar atau tidak. Jika sikap kerja dilaksanakan dengan baik, pekerjaan akan berjalan lancar. Jika tidak berarti akan mengalami kesulitan. Tetapi, bukan berarti adanya kesulitan karena tidak dipatuhinya sikap kerja, melainkan ada masalah lain lagi dalam hubungan antara karyawan yang akibatnya sikap kerjanya diabaikan. Sikap kerja mempunyai sisi mental yang mempengaruhi individu dalam memberikan reaksi terhadap stimulus mengenai dirinya diperoleh dari pengalaman dapat merespon stimulus tidaklah sama. Ada yang merespon secara positif dan ada yang merespon secara negative. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi akan memiliki sikap kerja yang positif.

Setiap pekerjaan merupakan beban bagi pekerjanya. Beban tersebut dapat berupa beban fisik, mental dan atau sosial. Seorang tenaga kerja yang secara fisik bekerja berat seperti buruh bongkar-muat barang di pelabuhan, memikul beban fisik lebih banyak dari pada beban mental ataupun sosial. Sedangkan, beban kerja seorang pengusaha atau manajer, tanggung jawabnya merupakan beban mental yang relatif lebih besar dari beban fisik yaitu dituntut oleh pekerjaannya. Lain lagi dengan petugas sosial, seperti penggerak lembaga swadaya masyarakat atau gerakan mengentaskan kemiskinan, mereka lebih menghadapi beban kerja sosial kemasyarakatan.

Berikut ini adalah gambar kerangka pemikiran variabel Kompensasi (X1), Gaya kepemimpinan (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) Terhadap Kinerja Guru (Y) dan Lama Kerja (Z).



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual

Sumber: Diolah oleh penulis 2021

D. Hipotesis.

Hipotesa adalah jawaban sementara untuk diuji kebenarannya melalui penelitian. Dikatakan bahwa jawaban sementara karena hipotesis pada dasarnya adalah jawaban atas masalah yang telah dirumuskan dalam perumusan masalah, sedangkan kebenaran hipotesis perlu diuji terlebih dahulu melalui analisis data Sugiyo (2014).

H₁ :Terdapat pengaruh Positif dan signifikan secara persial antara kompensasi Terhadap Kinerja Guru SMK putra Anda binjai.

H₂ :Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara Persial antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru SMK Putra ANda Binjai.

H₃ :Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara persial antara Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Putra Anda Binjai.

- H₄ :Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara persial antara Lama Kerja Secara Moderenting Terhadap Kinerja Guru SMK Putra Anda Binjai.
- H₅ :Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja dalam Memperkuat moderating Terhadap Kinerja Guru SMK Putra Anda Binjai dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian.

Pendekatan penelitian dapat mengacu pada penelitian kuantitatif dengan menggunakan variabel-variabel dan data berupa informasi, dimana desain yang digunakan adalah statistik deskriptif, yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah berkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Statistik inferensial atau induktif juga merupakan desain penelitian yang digunakan dalam sebuah penelitian yang mana statistik inferensial atau induktif adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisa data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk menguji parameter populasi melalui statistik, atau menguji populasi melalui data sampel. Kedua metode tersebut digunakan untuk mengolah dan menganalisa data sampel.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SMK Putra Anda Binjai, Jl. Wr Mongonsidi no 22, Satria, Kec. Binjai Kota, Kota Binjai, Sumatera Utara 20712.

2. Waktu Penelitian.

Proses penelitian dilakukan mulai Juni 2021 sampai dengan Januari 2022, berikut skedul proses penelitian.

Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian

No	Aktivitas	Tahun 2022							
		Jun	Jul	Ags	Sep	Okt	Nov	Des	Jan
1	Riset Penajuan Judul	■							
2	Penyusunan Proposal		■	■					
3	Seminar Proposal				■				
4	Perbaikan Acc Proposal					■			
5	Pengolahan data						■		
6	Penyusunan Skripsi							■	
7	Bimbingan Skripsi							■	
8	Sidang Meja Hijau							■	■

Sumber: Diolah Oleh penulis 2021

C. Populasi dan Sampel / jenis dan sumber data

1. Populasi

Populasi dalam penilaian ini merupakan terdiri dari guru di SMK PUTRA ANDA BINJAI yang memiliki karakteristik tertentu. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini pada Guru SMK PUTRA ANDA BINJAI berjumlah 88 Orang.

2. Sampel

Sampel adalah suatu himpunan bagian (subjek) dari unit populasi. Penelitian mengambil seluruh populasi yang ada pada Guru SMK PUTRA ANDA BINJAI tersebut. Maka jumlah sampel dalam penelitian pada Guru SMK PUTRA ANDA BINJAI adalah 88 orang guru .

**Tabel 3.2 Uraian sampel SMK
Putra Anda Binjai**

No	Uraian	Jumlah	No	Uraian	Jumlah
1	Produktif TP	5	22	Produktif TAV/TITL	1
2	Produktif TPBO	2	23	Produktif TKJ/RPL	1
3	Produktif Akuntansi	1	24	Produktif Busana Butik	1
4	Produktif TSM	5	25	Produktif Kordinator Umum	1
5	Produktif BB/PAI	4	26	Produktif TKBB & SIMDIG	3
6	Produktif TBG	2	27	Penjas	2
7	Produktif RPL	3	28	Ipa	1
8	Produktif TBS	1	29	Sejarah Indonesia	2
9	Produktif TKR	3	30	Seni Budaya	1
10	Produktif AP	1	31	Matematika	5
11	Produktif TKJ	4	32	Kimia	2
12	Produktif BB	1	33	Bahasa Inggris	7
13	Produktif Otomatif	1	34	Kewirausahaan	1
14	Produktif listrik,MM	2	35	PJOK	1
15	Produktif pemasaran	1	36	B.Jepang	1
16	Produktif TAV	2	37	PAI (Bp/Bk)	1
17	Produktif JB	1	38	PA.Kristen	1
18	Produktif PM	2	39	Agama Isalam	2
19	Akuntansi	2	40	B.Indonesia	6
20	Tata Usaha / BI	1	30	Fisika	1
21	PPKN	3	41	Total	88

Sumber : Diolah oleh Guru SMK Putra Anda Binjai 2021

3. Jenis dan Sumber Data

Jenis data didalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari responden yang ada dilokasi tersebut. Dan Sumber data yang ada dipenelitian tersebut diperoleh dari hasil wawancara, karyawan serta dari hasil kusioner tersebut.

D. Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional

1. Variabel penelitian

Variabel penelitian Mencakup penelitian variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan (4) variabel bebas yaitu: Variabel Kompensasi (X1), Variabel Gaya Kepemimpinan (X2), Variabel lingkungan Kerja (3X) dan variabel Lama Kerja (Z) serta 1 (satu) variabel terkait yaitu Kinerja Guru.

2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan. Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang dapat dijadikan objek penelitian atau faktor-faktor yang berperan dalam peristiwa atau gejala sesuai dengan rumusan masalah. Adapun definisi operasional dari masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut. Berikut indikator dirangkum dalam tabel dan disertakan variabel, indikator, sub indikator dan skala pengukuran.

Tabel 3.3 Defenisi Operasional

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Keterangan	Sklat
Kompensasi X1	kepuasan kerja merupakan salah satu variabel yang dapat mempengaruhi produktivitas atau prestasi kerja para karyawan. Sutrisno(2017)	1.Upah dan gaji 2.Insentif 3.Tunjangan Sutrisno (2017)	1.Imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur seperti tahunan, caturwulan, bulanan dan mingguan. 2.Insentif merupakan imbalan langsung yang diberikan kepada karyawan karena kerjanya melebihi standar yang ditentukan. 3.Imbalan tidak langsung yang diberikan kepada karyawan, biasanya mencakup asuransi kesehatan, cuti pensiun, rencana pendidikan, dan rapat untuk produk-produk perusahaan. Sutrisno (2017)	Likert
Gaya Kepemimpinan X2	Gaya kepemimpinan adalah suatu cara bagaimana seorang pemimpin mampu memengaruhi para pengikut agar dengan sukrela mau melakukan berbagai Tindakan Bersama yang perintahkan oleh pemimpin tanpa merasa bahwa dirinya ditekan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Busro (2018)	1.Struktur prakarsa terdiri dari beberapa indikator: a.Menyusun bagian kerja b.Hubungan kerja c.Tujuan 2.pertimbangan terdiri dari bebrapa indikator: a.Kepercayaan b.Pengambilan gagasan c.Tingkat kepedulian (Busro 2018)	Gaya kepemimpinan ini mendorong dan memotivasi pekerjaan untuk bekerja dengan baik. Para pekerja ikut sertakan dalam mengambil keputusan yang menyangkut tugas. Dengan demikian, hubungan pekerja dan atasannya dapat terjaga dengan baik, saling percaya dan mempercayai. (Busro 2018)	Likert
Lingkungan Kerja X3	Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta	1.Lingkungan Fisik a. Penarangan b. Suhu c. Kebisingan suara d. Bau-bau tidak sedap e. Dekorasi ditempat	1.segala sesuatu yang berada disekitar manusia yang tidak bernyawa. 2. Hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja,	Likert

	pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok” Sedarmayanti, (2018)	kerja f.keamanan kerja Sedarmayanti, (2018)	ataupun hubungan dengan bawahan. Sedarmayanti, H. (2018)	
Kinerja Y	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara. (2016)	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Pelaksanaan tugas 4. Tanggung jawab Mangkunegara (2011)	1.Seberapa baik seorang karyawan mengajarkan apa yang seharusnya dikerjakan. 2.Seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kualitas kerja ini dapat dilihat dari pencapaian kerja setiap pegawai itu masing-masing. 3.Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan. 4.kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan. Mangkunegara (2011)	Likert
Lama Kerja Z	Lama kerja adalah suatu kurun waktu atau lamanya kerja itu bekerja di suatu tempat. Kurun waktu tersebut dimuali dari seseorang mulai bekerja menjadi karyawan disuatu perusahaan hinga jangka waktu tertentu Handoko (2014)	1.Tingkat kepuasan kerja 2.Strass lingkungan kerja 3pengembangan karir karyawan 4.kompensasi hasil kerja yang di berikan karyawan. Handoko (2014)	1.yang berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaannya, hasil kerja yang dicapai 2. kondisi ini dapat timbul setelah karyawan mengalami peristiwa ditempat kerja 3. sebagai kegiatan kepegawaian guna membantu para pegawai merencanakan karir masa depan di tempat mereka bekerja 4.artinya seluruh imbalan yang diterima pegawai atas hasil kerja pegawai pada perusahaan	Likert

Sumber: Diolah oleh Penulis2021

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data menggunakan dua cara yaitu sebagai berikut:

1. Kuesioner

Sugiyono Menurut (2015), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dimana karyawan mengisi pertanyaan atau pernyataan kemudian setelah diisi lengkap mengembalikan kepada peneliti.

2. Studi Dokumentasi

Dalam melakukan penelitian ini, studi dokumentasi diperoleh peneliti dari artikel-artikel, majalah, buku dan penelusuran internet yang berkaitan dengan Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan.

F. Pengukuran Variabel

Penelitian ini menggunakan Skala Likert 5 opsi sebagai skala pengukuran data. Instrumen dengan skala Likert akan berguna bila peneliti ingin melakukan pengukuran secara keseluruhan tentang suatu topik, pendapat atau pengalaman. Hasil pengukuran yang menggunakan skala Likert akan menghasilkan data interval. Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban dengan interval 1-5 dapat diberi skor mulai dari sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, hingga sangat setuju Sugiyono (2015). Dalam melakukan penelitian ini terdapat variabel-variabel yang akan diuji, pada setiap jawaban adalah sebagai berikut :

Tabel 3.4Skala Likert

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber:Diolah Oleh Sugiono2015

1. Uji Kualitas Data

Sebelum data di analisis dan di evaluasi, terlebih dahulu data tersebut di uji dengan:

a. Uji Validitas

Validitas ialah suatu derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur dan akan menghasilkan derajat yang tinggi dari kedekatan data yang diperoleh dengan apa yang di yakini dalam pengukuran. Pengujian untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada pada responden maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid Hidayat, (2014).

b. Uji Reliabilitas (kehandalan)

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrument pengukuran, pengujiannya dapat dilakukan secara internal, yaitu pengujian dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada.Biasanya butir tersebut dikatakan reliabel atau handal apabila

jawaban seseorang itu terhadap kuesioner adalah konsisten. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai Cronbach's alpha lebih besar ($>$) 0,60 Hidayat, (2014).

2. Uji Asumsi Klasik.

Pengujian asumsi klasik dilakukan diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan, benar-benar bebas dari adanya gejala normalitas, gejala multikolinearitas dan gejala heteroskedastitas Manullang & Pakpahan., (2013).

a. Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi datanya terdistribusi normal atau tidak, model regresi yang baik jika distribusi datanya mengikuti distribusi normal atau mendekati normal, caranya adalah dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal dan biasanya berbentuk simetris. Untuk menguji apakah sampel penelitian merupakan jenis distribusi normal maka digunakan pengujian Kolmogorov-Smirnov Goodness of Fit Test terhadap masing-masing variabel. Hipotesis dalam pengujian ini yaitu:

$H_0 : F(x) = F_0(x)$, dengan $F(x)$ adalah fungsi distribusi populasi yang diwakili oleh sampel dan $F_0(x)$ adalah fungsi distribusi suatu populasi berdistribusi normal.

$H_1 : F(x) \neq F_0(x)$ atau distribusi populasi tidak normal. Pengambilan keputusan.

- Jika Probabilitas $> 0,05$, maka H_0 diterima
- Jika Probabilitas $< 0,05$, maka H_0 ditolak.

b. Uji Multikolinearitas.

Uji ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lainnya dalam suatu model regresi, atau untuk mengetahui ada tidaknya korelasi diantara sesama variabel independen. Uji Multikolinearitas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (tolerance value) dan nilai variance inflation factor (VIF) dengan nilai yang disyaratkan. Nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,01 dan untuk nilai VIF kurang dari 10.

c. Uji Heterokedastistas.

Uji Heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Jika nilai probabilitas $>$ nilai alpha nya (0,05) atau terdapat pola yang jelas serta titik menyebar di atas dan di bawah 0 pada sumbu Y, maka pada model regresi tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Model yang baik tidak akan terjadi heteroskedastisitas.

3. Moderated Regression Analysis (MRA)

Berdasarkan penelitian ini yang dibuat oleh penulis, merupakan aplikasi khusus Regresi berganda Linear dimana dalam persamaan regresi ini mengandung unsur interaksi (perkalian dua atau atau lebih variabel independen), untuk menguji hipotesis penelitian menggunakan analisis regresi linear berganda yaitu melihat analisis pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja persamaan matematis analisis regresi linear berganda dituliskan dalam model persamaan sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 Z + \beta_5 X_1 * Z + \beta_6 X_2 * Z + \beta_7 X_3 * Z + \epsilon$$

Dimana:

Y = Kinerja Guru (Dependent Variabel)

X1 = Kompensasi (Independent Variabel)

X2 = Gaya Kepemimpinan (Independent Variabel)

X3 = Lingkungan Kerja (Independent Variabel)

Z = Lama Kerja (Moderating)

X1*Z = Variabel Interaksi 1

X2*Z = Variabel Interaksi 2

X3*Z = Variabel Interaksi 3

€ = Error Term

4. Uji Kesesuaian (Test Goodness Of Fit)

Uji kesesuaian ini merupakan persamaan regresi yang digunakan dalam proses perhitungan tidak selalu baik untuk mengestiasi variabel dependen terhadap variabel independen. Hipotesis yang akan diajukan akan di uji signifikansinya. Pengujian akan dilakukan dengan uji statistik berikut ini:

a. Uji F

Pengujian ini hanya dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara simultan dapat berpengaruh terhadap variabel dependen. Cara yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai F hitung dengan F table dengan ketentuan sebagai berikut :

Apabila: $p > 0,05 = H_a$ diterima H_0 ditolak

$P < 0,05 = H_a$ ditolak atau H_0 diterima

Atau :

kriteria pengambilan keputusan (KPK)

Terima H_0 (Tolak H_a) apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, atau $Sig F > 0,05$

Terima H_a (Tolak H_0) apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, atau $Sig F < 0,05$

Keterangan:

R^2 = Koefisien korelasi berganda kuadrat

n = Jumlah sampel

K = Jumlah variabel bebas

b. Uji t

Uji t dilakukan hanya untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan dengan membandingkan thitung terhadap ttabel dengan ketentuan sebagai berikut Ghozali & Nasehudin, (2012):

Apabila : $p > 0,05 = H_a$ ditolak atau H_0 diterima

$p < 0,05 = H_a$ diterima atau H_0 ditolak

atau :

Kriteria pengambilan keputusan (KPK)

Terima H_0 (Tolak H_a) apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, atau $Sig > 0,05$

Terima H_a (Tolak H_0) apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau $Sig < 0,05$

5. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai Adjusted Squared (R^2) adalah koefisien determinasi yaitu koefisien yang menjelaskan seberapa besar proporsi variasi dalam dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen secara bersama-sama. Nilai R^2 koefisien determinasi berkisar antara 0-1. Nilai R^2 sama dengan nol ($R^2 = 0$) menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Bila R^2 semakin besar mendekati 1 menunjukkan semakin kuat pengaruh variabel bebas terhadap variabel dan bila R^2 semakin kecil mendekati 0 menunjukkan semakin kecil pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Perusahaan

a. Sejarah Singkat SMK Putra Anda Binjai

SMK Putra Anda adalah sebuah lembaga sekolah yang didirikan oleh bapak Alm.H. Mahmud Lubis dan anaknya Drs. Moh.Amin.Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Putra Anda Binjai yang didirikan pada tahun 1995 dengan SK Pendirian 86/I.05/A/1995, menjadi sekolah menengah kejuruan yang paling diminati di Binjai.SMK Putra Anda beralamat di Jl.W.R.Mongonsidi No.22 Binjai Utara, Kode pos 20714, kota Binjai, Provinsi Sumatera Utara,No tlp. 061-88827666, NSS 72.4.07.61.01.01, akreditasi A, status sekolah Swasta, status tanah milik pribadi, status kepemilikan gedung milik pribadi.Dari keterangan Kepala Sekolah SMK Putra Anda Binjai, Rudi Sartono, mengatakan hampir setiap tahun pihaknya menerima sekitar 1000 siswa.SMK Putra Anda Binjai tak sekedar memberikan ilmu pelajaran umum (akademisi) tetapi juga memberikan beragam keahlian guna menyiapkan para murid untuk terjun ke dunia kerja.

Ada 14 jurusan yang dimiliki SMK Putra Anda Binjai, yakni teknik konstruksi batu dan video, teknik audio video, teknik instalasi pemanfaatan tenaga listrik, teknik permesinan, teknik kendaraan ringan, teknik bodi repair, teknik sepeda motor, teknik komputer dan jaringan, rekayasa perangkat lunak, akuntansi, administrasi perkantoran, pemasaran, busana,

tata boga"SMK dan SMA kan jelas berbeda. Anak yang mau punya keahlian di luar bidang akademisi ya pasti pilih SMK," terangnya. Sabtu (27/8/2016). Dalam hal mendukung 14 jurusan tersebut, SMK Putra Anda Binjai menyediakan fasilitas penunjang berbagai keahlian para murid. Salah satunya adanya Unit produksi, yang mana para murid dapat mempraktekkan teori yang telah dipelajari di kelas."Unit produksi disini banyak sekali jadi unit produksi ini tempat para murid untuk mengaplikasikan ilmu yang telah didapat. Misalnya anak-anak jurusan tata boga, mereka bisa menjual hasil prakteknya di unit produksi, begitu juga dengan jurusan yang lain," paparnya

b. Visi dan Misi

1. Visi

Mewujudkan SMK Putra Anda Binjai yang menjadi Lembaga Pendidikan dan Latihan yang unggul sebagai penyedia tenaga kerja tingkat Menengah, yang Terampil, Mandiri, berperilaku professional, cinta tanah air dan memiliki Iman dan Taqwa serta mampu menyesuaikan diri terhadap perkembangan ilmu pengetahuan berbasis informasi dan teknologi sehingga mampu bersaing di era global.

2. Misi

Misi SMK Putra Anda Binjai Yaitu:

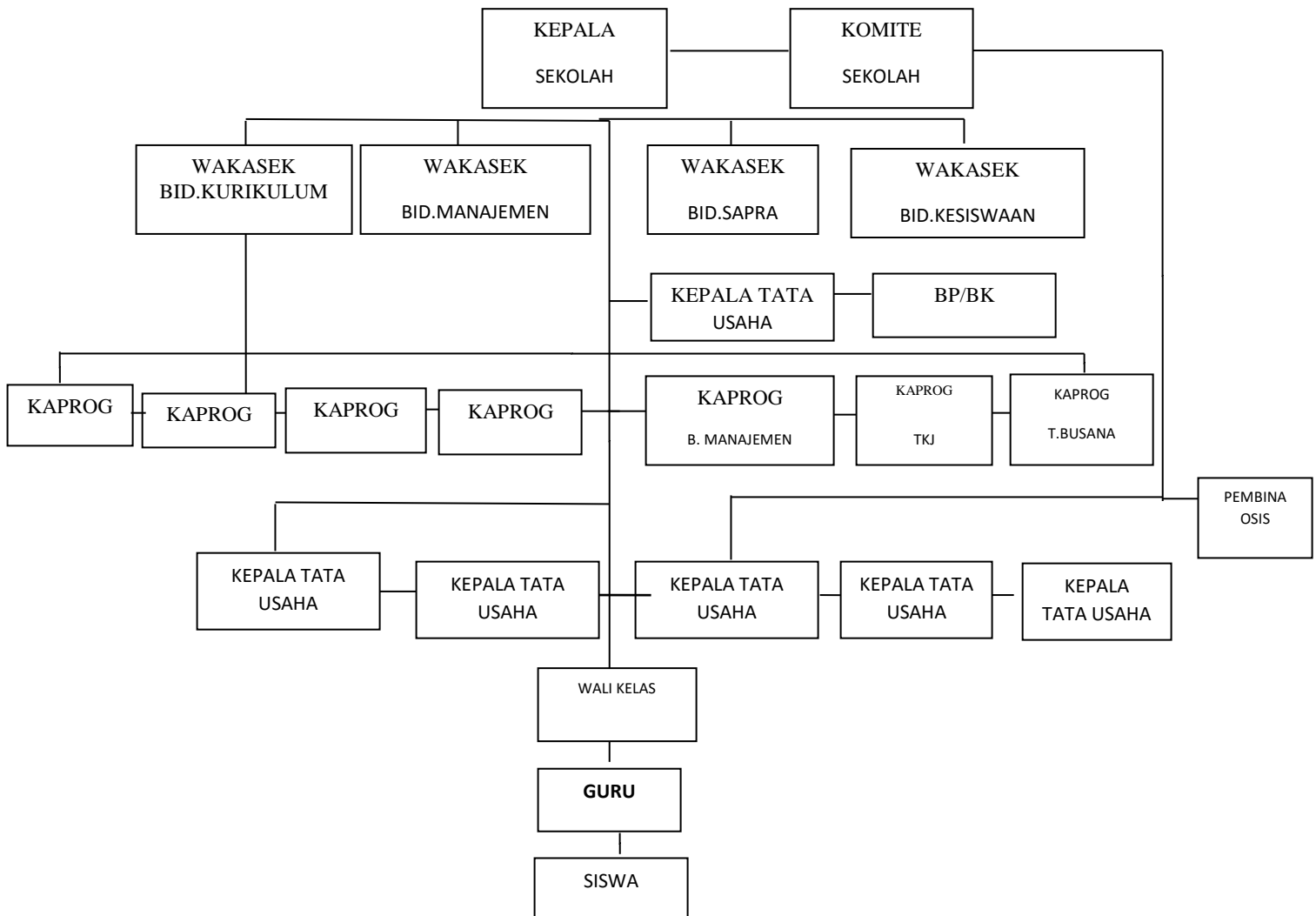
1. Memberdayakan program bina karakter dan wawasan kebangsaan serta keimanan dan ketaqwaan berlandaskan pada nilai– nilai luhur sesuai budaya dan kearifan lokal.

2. Mengembangkan kurikulum 2013 dan Perubahannya.
3. Menyelenggarakan iklim kerja yang kondusif dan menjalankan standar pelayanan prima.
4. Membekali peserta didik agar mengembangkan dirinya secara berkelanjutan sesuai perkembangan ilmu berbasis informasi dan teknologi.
5. Mengubah peserta didik dari status beban menjadi asset pembangunan dan hidup berkelayakan.
6. Menyiapkan Tenaga Kerja tingkat menengah dan berperilaku professional dan kompeten di bidangnya.
7. Meningkatkan sosialisasi program Sekolah Menengah Kejuruan (SMK).
8. Meningkatkan mutu Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dan mampu bersaing di era global.
9. Meningkatkan sarana prasarana sesuai kebutuhan Rasional siswa secara berkelanjutan.

c. Struktur Organisasi

Struktur organisasi mempunyai peran yang sangat penting dalam memperlancar jalannya operasi atau kegiatan usaha. Untuk menjalankan suatu operasi atau kegiatan usaha diperlukan personil atau individu yang memegang jabatan tertentu dimana masing-masing personil diberikan tugas, wewenang, dan tanggung jawab sesuai dengan jabatannya. Struktur organisasi merupakan gambaran sistematis tentang hubungan kerja dari

orang-orang yang menggerakkan organisasi pada koperasi dalam usaha mencapai tujuan. Bentuk dan struktur organisasi SMK PUTRA ANDA BINJAI seperti disajikan pada gambar



Gambar 4.1 Struktur Organisasi SMK Putra Anda Binjai

2. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah SMK putra Anda Binjai yang berjumlah 88 orang guru. Berdasarkan jumlah kuisioner yang telah disebar dapat diketahui identitas responden yang mengisi kuisioner. Karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dilihat berdasarkan usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, lama bekerja.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.1 Usia

Karakteristik	<i>Frequency</i>	Persen	
Usia	26-30 Tahun	15	17,04
	31-35 Tahun	20	22,72
	35-40 Tahun	15	17,04
	40- 45 Tahun	20	22,74
	Diatas 45 Tahun	18	20,46
Total	88	100	

Sumber Data Diolah Guru SMK PUTRA ANDA BINjai, 2021

Berdasarkan dari tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa dari 88 responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 15 orang responden berusia 26-30 tahun dengan nilai persentase sebesar 17,04%, usia antara 31-35 tahun sebanyak 20 orang dengan jumlah persentase sebesar 22,72%, responden berusia antara 35-40 tahun sebanyak 15 orang dengan jumlah persentase sebesar 17,04%, responden berusia antara 40-45 tahun sebanyak 20 orang dengan jumlah persentase sebesar 22,74%, dan yang terakhir responden berusia diatas 45 tahun sebanyak 18 orang dengan umlah persentase sebesar 20,46%. Maka diambil kesimpulan bahwa usia antara 40-45 tahun yang lebih mendominasi.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2 Jenis Kelamin

Karakteristik		Frequency	Persen
Jenis Kelamin	Pria	55	62,5
	Wanita	33	37,5
	Total	88	100

Sumber: Data Diolah Guru SMK PUTRA ANDA BINJAI, 2021

Berdasarkan dari tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa dari 88 responden dalam penelitian ini yang berjumlah laki-laki adalah sebanyak 55 orang responden dengan nilai persentase sebesar 62,5%, sedangkan responden dengan jenis wanita dalam penelitian ini berjumlah 33 orang dengan tingkat persentase sebesar 37,5%. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa responden laki-laki lebih banyak daripada responden wanita.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3 Pendidikan

Karakteristik		Frekuensi	Persentase
Tingkat Pendidikan	SMA/SMK	5	5,68
	D3	36	40,91
	S1	45	51,13
	S2	2	2,28
	S3	-	-
	Jumlah	88	100

Sumber : Data Diolah Guru SMK PUTRA ANDA BINJAI, 2021

Berdasarkan tabel 4.3 diatas diketahui bahwa untuk pendidikan SMK sebanyak 5 orang dengan jumlah persentase sebesar 5,68%, dan untuk pendidikan D3 sebanyak 36 orang dengan jumlah persentase sebesar 40,91% dan pendidikan S1 dengan jumlah sebanyak 45 orang dan jumlah persentase sebesar 51,13%. Dan yang terakhir untuk pendidikan S2 sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar 2,28% .tingakt pendidikan paling dominan adalah strata-1 karena tingat pendidikan ini yang paling diutamakan.

3. Distribusi Penilaian Responden

Gambaran responden penelitian ini dapat dilihat pada hasil analisis deskriptif berupa tabel frekuensi. Berikut merupakan tabel memuat penilaian dari rata-rata untuk setiap item pernyataan.

Tabel 4.4 Responden

Rata-Rata	Keterangan
1,00-1,80	Tidak Baik
1,81-2,60	Kurang Baik
2,61-3,40	Cukup Baik
3,41-4,20	Baik
4,21-5,00	Sangat Baik

Sumber: Sugiyono (2020)

Hasil distribusi penilaian responden untuk masing-masing variabel yang digunakan pada penelitian berdasarkan data yang dikumpulkan melalui kuisioner yaitu :

a. Pernyataan Responden Terhadap Variabel Kompensasi (X_1)

Tabel 4.5 Penilaian Responden Kompensasi (X_1)

No	Pernyataan	Mean	Kategori
Gaji			
1	Gaji yang saya terima sesuai harapan saya	4,13	Baik
2	Gaji dapat meningkatkan semangat kerja.	4,05	Baik
3	Bahwagaji yang saya berikan telah memenuhi kebutuhan keluarga.	4,05	Baik
4.	Gaji yang diberikan sesuai dengan jabatan bapak/ibu	4,25	Sangat Baik
Rata-rata Indikator Gaji		4,12	Baik
Indikator Upah			
1.	Upah yang diberikan kepalah sekolah bisa untuk memenuhi kebutuhan ekonomi saya	4,11	Baik
2.	Upah dari kepalah sekolah sesuai dengan yang saya harapkan.	4,03	Baik
Rata-Rata Indikator Upah		4,07	Baik
Indikator Insentif			

1.	Insentif memberikan semangat yang lebih dalam bekerja.	4,36	Sangat Baik
2.	Insentif di berikan kepada bapak ibuk/bapak yang berprestasi.	4,03	Baik
Rata-Rata Indikator Insentif		4,19	Baik
Indikator Tunjangan			
1.	Tunjangan yang diberikan diluar gaji pokok mencukupi kebutuhan saya	4,05	Baik
2.	Bahwa pihak sekolah memberikan tunjangan hari raya (THR)	4,05	Baik
Rata-rata Indikator Tunjangan		4,05	Baik
Indikator Insentif			
1.	Fasilitas yang di berikan kepalah sekolah untuk guru sangat membantu bagi guru.	4,25	Sangat Baik
2.	Fasilias di dalam sekolah cukup banyak.	4,11	Baik
Rata-Rata Indikator Insentif		4,18	Baik

Sumber : Data Diolah Guru SMK PUTRA ANDA BINJAI, 2021

b. Pernyataan Responden Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan (X_2)

Tabel 4.6 Penilaian Responden Gaya Kepemimpinan (X_2)

No	Pernyataan	Mean	Kategori
1.	Pimpinan menjelaskan pedoman kerja terhadap karyawan.	4,22	Sangat Baik
2.	Pimpinan menetapkan standar kerja.	4,22	Sangat Baik
3.	Pimpinan memonitor atas standar kerja.	4,14	Baik
4.	Sifat pemimpin mengayomi	4,04	Baik
5.	Pemimpin memberikan perhatian atas kebutuhan karyawan	4,25	Sangat Baik
6.	Pemimpin dan bawahan bersama-sama terlibat dalam pengambilan keputusan.	4,12	Baik
7.	Hubungan antar pemimpin dengan bawahan terjalin dengan baik.	4,21	Sangat Baik
8.	Pemimpin dan bawahan mendiskusikan masalah bersama sama	4,0	Baik
9.	Pemimpin menetapkan tujuan yang matang.	3,96	Baik
10.	Pimpinan mendorong karyawan	4,25	Sangat

	untuk mencapai kinerja terbaik mereka.		Baik
Rata-Rata	Indikator	Gaya	
Kepemimpinan			Baik
		4,14	Baik

Sumber : Data Diolah Guru SMK PUTRA ANDA BINJAI, 2021

c. Pernyataan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja(X_3)

Tabel 4.7 Penilaian Responden Lingkungan Kerja(X_3)

No	Pernyataan	Mean	Kategori
Penerangan			
1.	Penerangan di ruang kerja cukup baik dan tidak menyilaukan sehingga mendukung aktivitas pekerjaan anda.	4,22	Sangat Baik
2.	Penerangan yang terlalu terang akan menimbulkan rasa panas dan membuat gelisah.	4,22	Sangat Baik
3.	Cahaya lampu yang kurang terang akan memperlambat dalam menyiapkan pekerjaan.	4,14	Baik
Rata-rata Indikator Penerangan		4,20	Sangat Baik
Indikator Suhu Udara			
1.	Sirkulasi udara diruang kerja anda sudah cukup baik.	4,03	Baik
2.	Kualitas udara disekitar tempat bekerja anda kurang baik.	4,22	Sangat Baik
3.	Ruangan dengan AC yang tempraturnya cukup membuat ruang kerja menjadi sejuk sehingga anda bekerja menjadi lebih nyaman.	4,13	Baik
Rata-Rata Indikator Suhu Udara		4,13	Baik
Indikator Kebisingan Udara			
1.	Di dalam ruang anda bekerja apa terdengar suara kebisingan.	4,20	Sangat Baik
2.	Saya tidaknya manjika ada suara kebisingan.	4,0	Baik
Rata-Rata Indikator Kebisingan Udara		4,10	Baik
Indikator Bau-bauan ditempat kerja			
1.	Di sekitar lingkungan kerja saya mecium bau-bau yang tidak sedap.	3,96	Baik
2.	Saya sangat terganggu bila ada tercium bau-bauan di tempat	4,21	Sangat Baik

	kerja.		
Rata-rata Indikator Baubauan Ditempat Kerja		4,09	Baik
Indikator Dekorasi Ditempat Kerja			
1.	Ruangan kantor gurunya cantik dan membuat saya betah di dalamnya.	3,89	Baik
2.	Di dalam ruangan kerja, pewarnaan ruangan sudah tertata dengan baik sehingga dapat menunjang anda dalam bekerja.	4,14	Baik
Rata-Rata Indikator Dekorasi DiTempat Kerja		4,02	Baik
Indikator Keamanan Kerja			
1.	Keamanan di tempat kerja sudah membuat saya bekerja dengan nyaman.	4,18	Baik
2.	Saya merasa nyaman dengan suasana kerja yang adadisekolah.	4,10	Baik
Rata-rata Indikator Keamanan Kerja		4,14	Baik
Indikator Lingkungan Kerja Temporal			
1.	Hubungan antara atasan dengan pegawai	3,94	Baik
2.	Hubungan antara pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.	3,71	Baik
Rata-rata Indikator Lingkungan Kerja Temporal		3,82	Baik
Indikator Lingkungan Kerja Psikologis			
1.	Saya merasa nyaman di dalam ruangan saat jam kerj.	3,88	Baik
2.	Saya merasa waktu istirahatnya sesuai di dalam peratuannya.	3,84	Baik
Indikator Lingkungan Kerja Psikologis		3,86	Baik

Sumber : Data Diolah Guru SMK PUTRA ANDA BINJAI, 2021

d. Pernyataan Responden Terhadap Variabel Kinerja Guru(Y)

Tabel 4.8 Penilaian Responden Kinerja Guru(Y)

No	Pernyataan	Mean	Kategori
Kemampuan menyusun Rencana Pembelajaran			
1.	Dalam merencanakan dan merencanakan dan mempersiapkan mengajar, apakah bapak/Ibu menyusun silabus sesuai dengan kurikulum yang berlaku dalam 1 semester.	4,22	Sangat Baik

2.	Dalam merencanakan dan mempersiapkan mengajar, berapa kali Bapak/Ibumenyusun RPP (Rencana pelaksanaan Pembelajaran) dalam 1 semester	4,22	Sangat Baik
Rata-rata Indikator Penerangan		4,20	Sangat Baik
Indikator Kemampuan Melaksanakan Pembelajaran			
1.	Saya memberikan kesempatan kepada siswa untuk bertanya pada saat materi uda dijelaskan.	4,03	Baik
2.	Saya menekankan keaktifan siswa dalam kelas.	4,22	Sangat Baik
Rata-Rata Indikator Kemampuan Melaksanakan Pembelajaran		4,13	Baik
Indikator Kemampuan Melakukan Hubungan Antar Pribadi			
1.	Di dalam kelas guru tidak memperhatikan siswanya.	4,20	Sangat Baik
2.	Di jam belajar guru tidak memasuki ruang kelas, masik di dalam kantor bersama guru yang lain.	4,0	Baik
Rata-Rata Indikator Kemampuan Melakukan Hubungan Antar Pribadi		4,10	Baik
Indikator Kemampuan Melaksanakan Penilaian Hasil Pelajar			
1.	Saya menilai keaktifan siswa dikelas sebagai nilai tambahan.	3,96	Baik
2.	Saya merancang penilaina portofolio satu kali per semester.	4,21	Sangat Baik
Rata-rata Indikator Kemampuan Melaksanakan Penilaian Hasil Pelajar		4,09	Baik
Indikator Kemampuan Melaksanakan Pengayaan Remedial			
1.	Untuk siswa yang nilainya renda saya kasi kesempatan remedial.	3,89	Baik
2.	Saya menyusun alat evaluasi sesuai dengan kemampuan siswa.	4,14	Baik
3.	Saya menyusun alat evaluasi sesuai dengan tujuan pembelajaran yang telah di tentukan	3,88	Baik
Rata-Rata Kemampuan Melaksanakan Pengayaan Remedial		4,02	Baik

Sumber : Data Diolah Guru SMK PUTRA ANDA BINJAI, 2021

e. **Pernyataan Responden Terhadap Variabel Lama Kerja(Z)**

Tabel 4.9 Penilaian Responden Lama Kerja(Z)

No	Pernyataan	Mean	Kategori
1.	Karyawan melakukan pekerjaan dengan target.	4,22	Sangat Baik
2.	Ada jaminan akan masa tua dari pekerjaan	4,22	Sangat Baik
3.	Karyawan melakukan tugas pekerjaan yang diberikan terlalu banyak .	4,14	Baik
4.	Ada tekanan yang diberikan oleh karyawan agar cepat selesai pekerjaannya.	3,82	Baik
5.	Ada pengembangan karir bagi guru lama bekerja.	3,95	Baik
6.	Ada gaji/upah yang diterima oleh karyawan di SMK tersebut	4,1	Baik
Rata-rata Indikator lama kerja		4,20	Sangat Baik

Sumber : Data Diolah Guru SMK PUTRA ANDA BINJAI, 2021

4. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas pada *corrected item total correlation* yang artinya nilai skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil validitas butir pernyataan dinyatakan valid jika hasil lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.10 Uji Validitas Variabel Kompensasi (X₁)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1.1	45,39	68,286	,741	,920
x1.2	45,47	66,321	,755	,920
X1.3	45,47	68,367	,679	,923
X1.4	45,27	70,178	,720	,922

X1.5	45,41	67,831	,758	,920
X1.6	45,49	69,678	,569	,928
X1.7	45,16	70,963	,663	,924
X1.8	45,49	70,896	,559	,928
X1.9	45,47	66,321	,755	,920
X1.10	45,47	68,367	,679	,923
X1.11	45,27	70,178	,720	,922
X1.12	45,41	67,831	,758	,920

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS 20,0 2021

Berdasarkan Tabel.10 diatas menunjukkan bahwa nilai *corrected item total corelation* dari setiap butir pernyataan variabel kompensasi (X_1) lebih besar dari 0,30, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan yang digunakan pada kuisioner tersebut terbukti valid dan layak untuk digunakan, sehingga data yang diperoleh juga layak digunakan untuk pengujian lebih lanjut yaitu uji reliabilitas.

Tabel 4.11 Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X_2)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	37,25	35,707	,723	,873
X2.2	37,25	34,672	,719	,872
X2.3	37,33	34,982	,750	,870
X2.4	37,43	32,593	,784	,866
X2.5	37,23	35,511	,652	,877
X2.6	37,35	32,989	,807	,865
X2.7	37,26	37,850	,532	,885
X2.8	37,45	37,469	,451	,891
X2.9	37,51	38,414	,414	,892
X2.10	37,23	37,948	,444	,891

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS 20,0 2021

Berdasarkan Tabel.11 diatas menunjukkan bahwa nilai *corrected item total corelation* dari setiap butir pernyataan variabel gaya

kepemimpinan(X_2) lebih besar dari 0,30, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan yang digunakan pada kuisioner tersebut terbukti valid dan layak untuk digunakan, sehingga data yang diperoleh juga layak digunakan untuk pengujian lebih lanjut yaitu uji reliabilitas.

Tabel 4.12 Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja(X_3)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	68,89	142,355	,686	,944
X3.2	68,89	141,550	,631	,945
X3.3	68,97	140,769	,721	,943
X3.4	69,08	135,109	,795	,942
X3.5	68,89	141,412	,647	,945
X3.6	68,98	138,091	,738	,943
X3.7	68,91	146,336	,505	,947
X3.8	69,11	142,631	,579	,946
X3.9	69,14	147,682	,403	,948
X3.10	68,90	143,426	,555	,946
X3.11	69,22	138,102	,739	,943
X3.12	68,97	141,895	,676	,944
X3.13	68,93	134,800	,782	,942
X3.14	69,01	137,391	,781	,942
X3.15	69,17	137,200	,806	,942
X3.16	69,40	138,794	,768	,942
X3.17	69,23	143,120	,688	,944
X3.18	69,27	134,959	,806	,941

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS 20,0 2021

Berdasarkan Tabel.12 diatas menunjukkan bahwa nilai *corrected item total corelation* dari setiap butir pernyataan variabel lingkungan kerja(X_3) lebih besar dari 0,30, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan yang digunakan pada kuisioner tersebut terbukti valid dan

layak untuk digunakan, sehingga data yang diperoleh juga layak digunakan untuk pengujian lebih lanjut yaitu uji reliabilitas.

Tabel 4.13 Uji Validitas Variabel Kinerja Guru(Y)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	40,50	54,115	,716	,896
Y.2	40,58	53,902	,628	,901
Y.3	40,58	53,833	,679	,897
Y.4	40,39	54,861	,772	,894
Y.5	40,52	53,011	,786	,892
Y.6	40,60	56,058	,498	,908
Y.7	40,80	56,785	,513	,906
Y.8	40,91	56,268	,449	,911
Y.9	40,58	53,833	,679	,897
Y.10	40,39	54,861	,772	,894
Y.11	40,52	53,011	,786	,892

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS 20,0 2021

Berdasarkan Tabel.13 diatas menunjukkan bahwa nilai *corrected item total corelation* dari setiap butir pernyataan variabel Kinerja guru(Y) lebih besar dari 0,30, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan yang digunakan pada kuisioner tersebut terbukti valid dan layak untuk digunakan, sehingga data yang diperoleh juga layak digunakan untuk pengujian lebih lanjut yaitu uji reliabilitas.

Tabel 4.14 Uji Validitas Variabel Lama Kerja (Z)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Z.1	20,10	14,829	,733	,782
Z.2	20,18	14,541	,653	,797
Z.3	20,18	15,990	,505	,827
Z.4	20,13	14,800	,723	,784
Z.5	20,20	15,130	,588	,811
Z.6	20,40	16,656	,458	,835

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS 20,0 2021

Berdasarkan Tabel.14 diatas menunjukkan bahwa nilai *corrected item total corelation* dari setiap butir pernyataan variabel lama kerja (Z) lebih besar dari 0,30, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan yang digunakan pada kuisioner tersebut terbukti valid dan layak untuk digunakan, sehingga data yang diperoleh juga layak digunakan untuk pengujian lebih lanjut yaitu uji reliabilitas.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pernyataan, atau dilakukan secara individual dari setiap butir pernyataan. Jika nilai *Cronbach's alpha* > 0,60 maka dikatakan butir pernyataan tersebut telah reliabel atau handal.

Tabel 4.15 Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi (X₁)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,928	12

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS 20,0 2021

Hasil pengujian pada Tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai

cronbach's alpha yang dihasilkan sebesar 0,928. Nilai ini lebih besar dari 0,60 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel kompensasi(X_1) dikatakan telah reliabel sehingga layak dilakukan uji asumsi klasik yaitu: uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

Tabel 4.16 Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan(X_2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,889	10

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS 20,0 2021

Hasil pengujian pada Tabel 4.16 menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* yang dihasilkan sebesar 0,928. Nilai ini lebih besar dari 0,60 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel gaya kepemimpinan(X_2) dikatakan telah reliabel sehingga layak dilakukan uji asumsi klasik yaitu: uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

Tabel 4.17 Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja(X_3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,947	18

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS 20,0 2021

Hasil pengujian pada Tabel 4.17 menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* yang dihasilkan sebesar 0,947. Nilai ini lebih besar dari 0,60 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel lingkungan kerja(X_3) dikatakan telah reliabel sehingga layak dilakukan uji asumsi klasik yaitu: uji

normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

Tabel 4.18 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Guru(Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,907	11

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS 20,0 2021

Hasil pengujian pada Tabel 4.18 menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* yang dihasilkan sebesar 0,907. Nilai ini lebih besar dari 0,60 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel kinerja guru(Y) dikatakan telah reliabel sehingga layak dilakukan uji asumsi klasik yaitu: uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

Tabel 4.19 Uji Reliabilitas Variabel Lama Kerja(Z)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,834	6

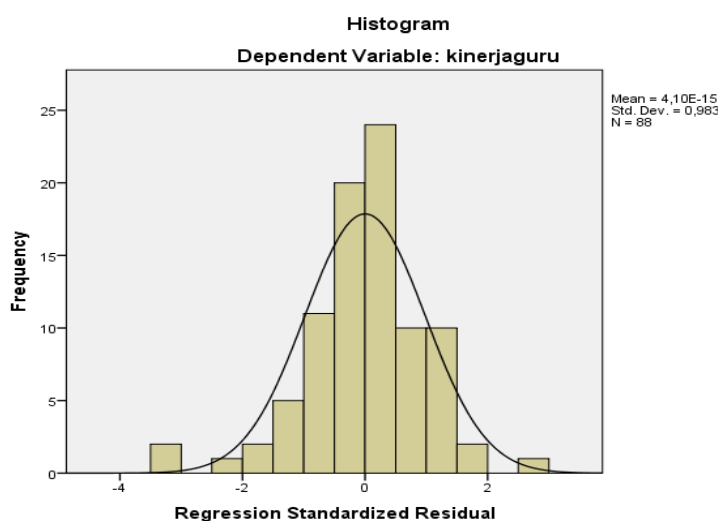
Sumber: Data Diolah Dengan SPSS 20,0 2021

Hasil pengujian pada Tabel 4.19 menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* yang dihasilkan sebesar 0,834. Nilai ini lebih besar dari 0,60 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel lama kerja(Z) dikatakan telah reliabel sehingga layak dilakukan uji asumsi klasik yaitu: uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

5. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

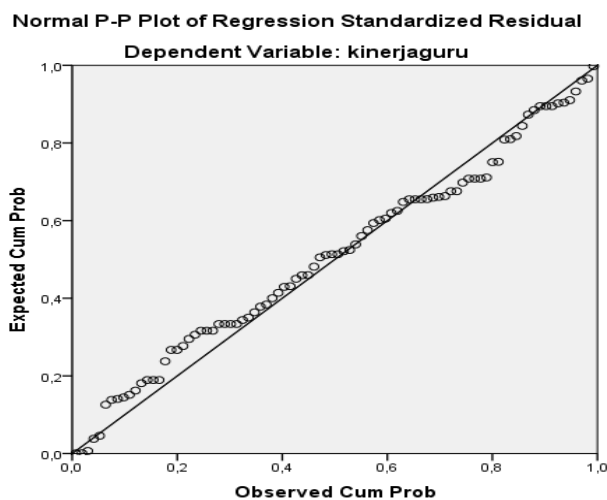
Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan analisis grafik yaitu dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati normal dan normal *probability plot* yang dibandingkan dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Adapun uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 4.2 Kurva Histogram Normalitas

Sumber : Data Diolah Dengan SPSS 20.0 2021

Dari hasil output SPSS Gambar 4.2 diatas bahwa kurva histogram normalitas menunjukkan gambar pada histogram memiliki pola (lonceng) atau data tersebut tidak menceng kekiri dan kekanan .maka dapat disimpulkan model regresi memenuhi asumsi uji normalitas data. Selanjutnya uji normalitas juga dapat dilihat dari normal P-P Plot sebagai berikut:



Gambar 4.3 Grafik Normalitas P-P Plot Of Regression Standarized Residual

Sumber : Data Diolah Dengan SPSS 20.0 2021

Berdasarkan Gambar 4.3 dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Penyebaran titik-titik ini menggambarkan data hasil jawaban responden telah berdistribusi secara normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Berikutnya dalam menguji normalitas suatu data dapat dipergunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dan hasil uji adalah seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.20 Hasil One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		88
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,62304873
Most Extreme Differences	Absolute	,082
	Positive	,081
	Negative	-,082
Kolmogorov-Smirnov Z		,766
Asymp. Sig. (2-tailed)		,601

- | |
|---------------------------------|
| a. Test distribution is Normal. |
| b. Calculated from data. |

Sumber : Data Diolah Dengan SPSS 20.0 (2020)

Pada Tabel 4.20 diatas, sebuah model regresi yang dikatakan memenuhi asumsi normalitas yakni apabila nilai residual *Asymp. Sig (2-tailed)* lebih besar dari 0,05 dan dapat dilihat bahwa nilai residual *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,601, sehingga dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Model regresi pada uji multikolinieritas berguna untuk mengetahui seberapa kuat korelasi antar variabel independen, gejalanya dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor (VIF)*. Kedua nilai ini akan menjelaskan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel dependen lainnya. Nilai yang dipakai untuk *Tolerance* > 0,10 dan *VIF* < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 4.21 Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Kompensasi	,585	1,709
Gayakepemimpinan	,520	1,922
Lingkungankerja	,848	1,180

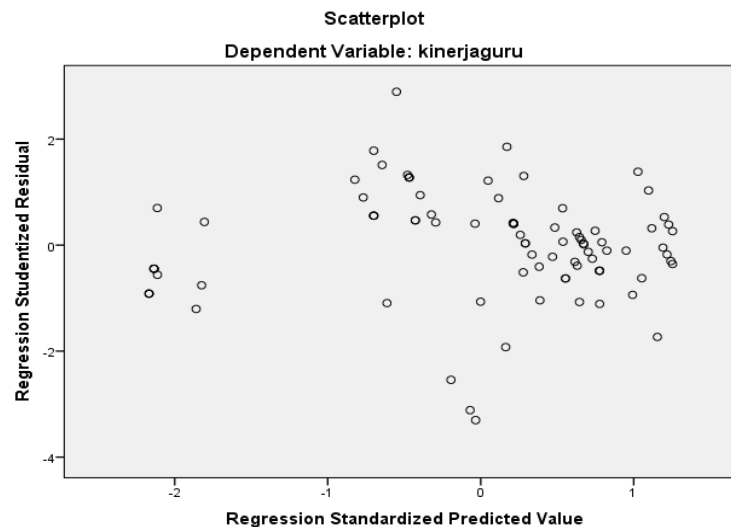
a. Dependent Variable: kinerja guru

Sumber : Data Diolah Dengan SPSS 20.0 2021

Pada Tabel pengolahan data diatas menunjukkan bahwa :

1. Variabel kompensasi(X_1) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,585 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 1,709 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X_1) terbebas dari multikolinieritas.
2. Variabel gaya kepemimpinan(X_2) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,520 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 1,922 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan(X_2) terbebas dari multikolinieritas.
3. Variabel lingkungan kerja(X_3) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,848 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 1,180 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja(X_3) terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Grafik Scatterplot

Sumber : Data Diolah Dengan SPSS 20.0 2021

Berdasarkan Gambar 4.4 diatas menggambarkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu, ini menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga layak digunakan untuk memprediksi pengaruh *competitive advantage* berdasarkan variabel independennya.

6. Analisis Regresi Moderasi

Analisis dalam penelitian ini yaitu menggunakan analisis regresi moderasi (MRA-*Moderasi Regression Analysis*). Analisis regresi moderasi dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menguji peran atau control dalam hubungan antara variabel bebas (kompensasi, gaya kepemimpinan dan

lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja guru). Variabel moderator dalam penelitian ini adalah lama kerja. Hasil penelitian ini secara singkat dijelaskan pada tabel 4.22 berikut ini:

Tabel 4.22 Hasil Analisis Regresi Moderasi

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	-2,089	1,226	
	Kompensasi	,810	,026	,902
	Gayakepemimpinan	,114	,037	,094
	Lingkungankerja	,029	,012	,056
	Kompensasi*LamaKerja	,032	,068	,589
	Gaya Kepemimpinan*Lamakerja	-,019	,029	-,027
	Lingkungankerja*Lamakerja	,004	,009	,012

a. Dependent Variable: kinerjaguru

Sumber : Data Diolah Dengan SPSS 20.0 2021

Persamaan regresi untuk MRA penelitian ini berdasarkan Tabel 4.22 diatas adalah sebagai berikut:

$$Y = -2,089 + 0,810X_1 + 0,114X_2 + 0,029X_3 + 0,032X_1 * Z + -0,019X_2 * Z + 0,004X_3 * Z + e$$

- a. Nilai regresi sebesar -0,289 apabila setiap variabel independen dianggap nol, maka kinerja guru(Y) adalah sebesar -0,289 yang artinya kompensasi, gaya kepemimpinan lingkungan kerja sebesar -0,289.
- b. Nilai regresi dari variabel kompensasi sebesar 0,810 menyatakan bahwa setiap peningkatan kompensasi(X_1) sebesar 1 satuan, maka kinerja guru(Y) akan meningkat sebesar 0,810 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Sehingga peningkatan terhadap kompensasi akan turut

meningkatkan kinerja guru, begitu pula sebaliknya bahwa penurunan kompensasi akan menurunkan kinerja guru pula.

- c. Nilai regresi dari variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,114 menyatakan bahwa setiap peningkatan gaya kepemimpinan(X_2) sebesar 1 satuan, maka kinerja guru(Y) akan meningkat sebesar 0,114 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Sehingga peningkatan terhadap gaya kepemimpinan akan turut mengalami peningkatan terhadap lama kerja, begitu pula sebaliknya bahwa penurunan kompensasi akan menurunkan kinerja guru pula.
- d. Nilai regresi dari variabel lingkungan kerja sebesar 0,029 menyatakan bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja(X_3) sebesar 1 satuan, maka kinerja guru(Y) akan meningkat sebesar 0,004 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Sehingga peningkatan terhadap lingkungan kerja turut meningkatkan kinerja guru, begitu pula sebaliknya bahwa penurunan lingkungan kerja akan menurunkan kinerja guru pula.
- e. Nilai regresi dari variabel kompensasi yang dikuatkan dengan lama kerja sebesar 0,032, artinya variabel ini memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru. Hal ini menandakan bahwa apabila kompensasi yang dikuatkan lama kerja meningkat, maka kinerja guru juga akan meningkat.

- f. Nilai regresi dari variabel gaya kepemimpinan yang dikuatkan dengan lama kerja sebesar -0,019, artinya variabel ini memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja guru. Hal ini menandakan bahwa apabila gaya kepemimpinan yang dikuatkan lama kerja menurun, maka kinerja guru juga akan menurun.
- g. Nilai regresi dari variabel lingkungan kerja yang dikuatkan dengan lama kerja sebesar 0,004, artinya variabel ini memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru. Hal ini menandakan bahwa apabila lingkungan kerja yang dikuatkan lama kerja meningkat, maka kinerja guru juga akan meningkat.

7. Analisis Jalur Path

a. Uji t

persamaan uji t pertama dapat dilihat pada gambar dibawah ini:

Tabel 4.23 Uji t

Model	Coefficients ^a				T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta		
	B	Std. Error				
(Constant)	-2,089	1,226			-1,704	,092
Kompensasi	,810	,026	,902		31,534	,000
Gayakepemimpinan	,114	,037	,094		3,086	,003
Lingkungankerja	,029	,012	,056		2,351	,021

a. Dependent Variable: kinerjaguru

Sumber : Data Diolah Dengan SPSS 20.0 2021

Persamaan ke 2 uji t dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

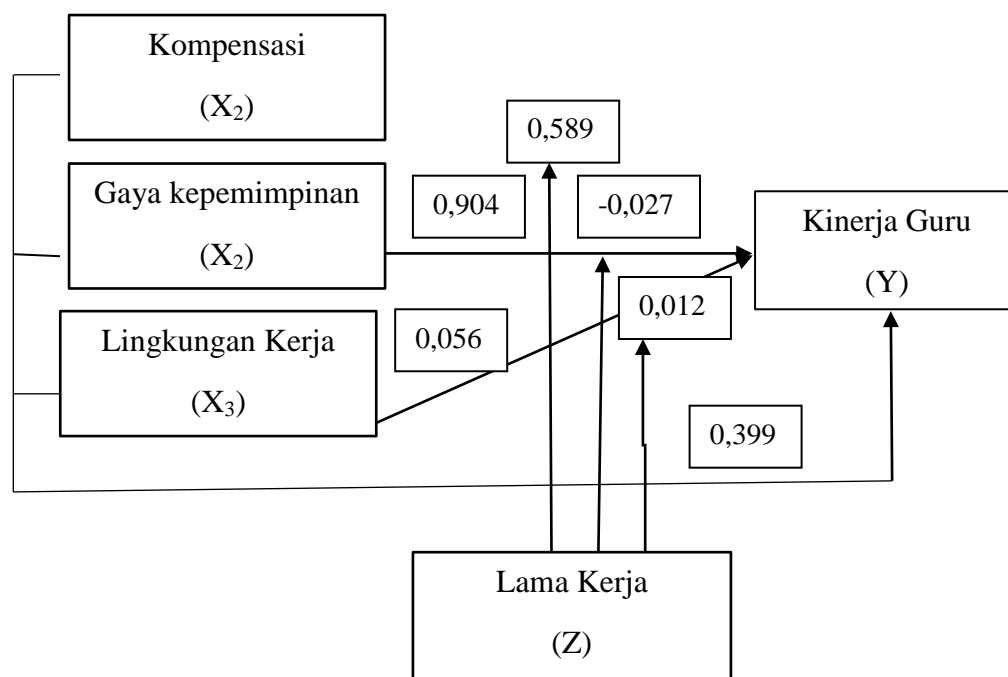
Tabel 4.24 Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,319	,922		-,346	,730
	Kompensasi	,302	,068	,589	4,438	,000
	Gayakepemimpinan	-,019	,029	-,027	-,658	,512
	Lingkungankerja	,004	,009	,012	,379	,706
	Kinerjaguru	,228	,081	,399	2,824	,006

a. Dependent Variable: lamakerja

Sumber : Data Diolah Dengan SPSS 20.0 2021)

Dengan demikian dapat dirangkap pada tabel dibawah ini untuk menentukan bagaimana pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung setiap variabel dibawah ini menggunakan jalur analisis path sebagai berikut:



Gambar 4.5 Diagram Jalur Variabel

1. Pengaruh Langsung

- a. Pengujian hipotesis secara parsial uji t untuk kompensasi berpengaruh terhadap kinerja guru diperoleh nilai signifikan 0,000 sebesar 90,2%.
- b. Pengujian hipotesis secara parsial uji t untuk gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru diperoleh nilai signifikan 0,003 sebesar 90,4%.
- c. Pengujian hipotesis secara parsial uji t untuk lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru diperoleh nilai signifikan 0,021 sebesar 5,6%.

2. Pengaruh secara tidak langsung

- a. Hasil pengaruh secara tidak langsung variabel kompensasi terhadap lama kerja adalah sebesar $(0,902 \times 0,399) = 0,359$.
- b. Hasil pengaruh secara tidak langsung variabel gaya kepemimpinan terhadap lama kerja adalah sebesar $(0,904 \times 0,399) = 0,3560$
- c. Hasil pengaruh secara tidak langsung variabel lingkungan kerja terhadap lama kerja adalah sebesar $(0,056 \times 0,399) = 0,022$.

b. Uji F

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama. Cara yang digunakan adalah dengan melihat nilai signifikannya. Persamaan pertama uji F dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.25 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1734,285	4	433,571	290,908	,000 ^b
	Residual	123,704	83	1,490		
	Total	1857,989	87			
a. Dependent Variable: lamakerja						
b. Predictors: (Constant), kinerjaguru, Lingkungankerja, Gayakepemimpinan, Kompensasi						

Sumber : Data Diolah Dengan SPSS 20.0 2021

Berdasarkan tabel 4.26 diatas dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 290,908 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,71 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$. Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000 dengan nilai F_{hitung} $290,908 > F_{tabel}$. Sehingga model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini kompensasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja guru SMK Putra Anda Binjai.

Persamaan ke 2 untuk uji simultan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.26 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5465,181	3	1821,727	667,698	,000 ^b
	Residual	229,183	84	2,728		
	Total	5694,364	87			
a. Dependent Variable: kinerjaguru						
b. Predictors: (Constant), Lingkungankerja, Kompensasi, Gayakepemimpinan						

Sumber : Data Diolah Dengan SPSS 20.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.27 diatas dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 667,698 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,71 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$.

Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000 dengan nilai $F_{hitung} 667,698 > F_{tabel}$. Sehingga model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini kompensasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja guru SMK Putra Anda Binjai.

c. Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur kemampuan seberapa besar presentase variabel independen pada model regresi berganda dalam menjelaskan variabel dependen. Jika r^2 mendekati 1, maka pengaruh variabel bebas semakin besar terhadap variabel terikat. Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.

Derajat pengaruh variabel kompensasi (X_1), gaya kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap variabel kinerja guru (Y) dengan persamaan 1 dapat dilihat pada hasil uji determinasi dengan menggunakan aplikasi SPSS berikut ini :

Tabel 4.27 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,980 ^a	,960	,958
a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Kompensasi, Gaya kepemimpinan			
b. Dependent Variable: kinerja guru			

Sumber : Data Diolah Dengan SPSS 20.0 2021

Hasil uji determinasi untuk persamaan 1 berdasarkan Tabel 4.27 dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,958 atau 95,8% memberikan penjelasan bahwa variabel dalam penelitian ini mampu menjelaskan tentang variabel kinerja guru (Y) sebesar 95,8% sedangkan sisanya sebesar 4,2% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.
2. Angka R 0,980 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 98,0% menunjukkan terdapat hubungan yang sangat erat antara variabel kompensasi(X_1), gaya kepemimpinan(X_2) dan lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja guru(Y). Hal ini dikarenakan nilai R yang dihasilkan berada pada *range* nilai 0,08 – 0,99. Semakin besar nilai R yang dihasilkan maka semakin erat pula hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat. Tingkat keeratan variabel bebas terhadap variabel terikat berdasarkan nilai R yang dihasilkan dapat dilihat pada tabel 4.28 berikut:

Tabel 4.28 Tipe Hubungan Pada Uji Determinasi

Nilai	Tingkat Hubungan
0,0 – 0,19	Sangat Tidak Erat
0,2 - 0,39	Tidak Erat
0,4 - 0,59	Cukup Erat
0,6 - 0,79	Erat
0,8 - 0,99	Sangat Erat

Sumber: Sugiyono (2011: 183)

Karena nilai R yang dihasilkan sebesar 0,980 yang berada pada range nilai 0,8 - 0,99, maka hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sangat erat.

Untuk persamaan ke 2 uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4.29 dibawah ini:

Tabel 4.29 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,966 ^a	,933	,930
a. Predictors: (Constant), kinerjaguru, Lingkungan kerja, Gaya kepemimpinan, Kompensasi			

Sumber : Data Diolah Dengan SPSS 20.0 (2021)

Hasil uji determinasi untuk persamaan 1 berdasarkan Tabel 4.30 dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,930 atau 93,0% memberikan penjelasan bahwa variabel dalam penelitian ini mampu menjelaskan tentang variabel kinerja guru (Y) sebesar 93,0% sedangkan sisanya sebesar 7% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.
2. Angka R 0,966 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 96,6% menunjukkan terdapat hubungan yang sangat erat antara variabel kompensasi (X_1), gaya kepemimpinan (X_2), lingkungan kerja (X_3) dan kinerja guru (Y). Hal ini dikarenakan nilai R yang dihasilkan berada pada *range* nilai 0,08 – 0,99. Semakin besar nilai R yang dihasilkan maka

semakin erat pula hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, maka akan dilakukan pembahasan terhadap hipotesis yang telah diajukan untuk melihat kebenaran dari hipotesis yang telah diajukan sebelumnya. Pembahasan terhadap hipotesis yang telah dibahas pada sub-bab berikut :

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru

Pengujian hipotesis secara parsial uji t untuk kompensasi berpengaruh terhadap kinerja guru diperoleh nilai signifikan 0,000 sebesar 90,2%. Hasil pengaruh secara tidak langsung variabel kompensasi terhadap lama kerja adalah sebesar $(0,902 \times 0,399) = 0,359$. Artinya secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Putra Anda Binjai. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada kompensasi akan menyebabkan meningkatnya kinerja guru SMK Putra Anda Binjai bersamaan sebesar 0,810 satuan, dengan kata lain kompensasi sebagai penyebab dalam meningkatkan kinerja guru.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui adanya pengaruh kompensasi (X_1) terhadap kinerja guru (Y) secara parsial SMK Putra Anda Binjai.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru

Pengujian hipotesis secara parsial uji t untuk gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru diperoleh nilai signifikan 0,003 sebesar 90,4%. Hasil pengaruh secara tidak langsung variabel gaya kepemimpinan terhadap lama kerja adalah sebesar $(0,904 \times 0,399) = 0,3560$. Artinya secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Putra Anda Binjai. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada gaya kepemimpinan akan menyebabkan meningkatnya kinerja guru SMK Putra Anda Binjai bersamaan sebesar 0,114 satuan, dengan kata lain gaya kepemimpinan sebagai penyebab dalam meningkatkan kinerja guru.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui adanya pengaruh gaya kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja guru (Y) secara parsial SMK Putra Anda Binjai.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Pengujian hipotesis secara parsial uji t untuk lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru diperoleh nilai signifikan 0,021 sebesar 5,6%. Hasil pengaruh secara tidak langsung variabel lingkungan kerja terhadap lama kerja adalah sebesar $(0,056 \times 0,399) = 0,022$. Artinya secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Putra Anda Binjai. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada lingkungan kerja akan menyebabkan meningkatnya kinerja

guru SMK Putra Anda Binjai bersamaan sebesar 0,029 satuan, dengan kata lain lingkungan kerja sebagai penyebab dalam meningkatkan kinerja guru.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui adanya pengaruh lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja guru (Y) secara parsial SMK Putra Anda Binjai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai SMK Putra Anda Binjai yang telah diuraikan diatas maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengujian hipotesis secara parsial uji t untuk kompensasi berpengaruh terhadap kinerja guru diperoleh nilai signifikan 0,000 sebesar 90,2%. Hasil pengaruh secara tidak langsung variabel kompensasi terhadap lama kerja adalah sebesar $(0,902 \times 0,399) = 0,359$.
2. Pengujian hipotesis secara parsial uji t untuk gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru diperoleh nilai signifikan 0,003 sebesar 90,4%. Hasil pengaruh secara tidak langsung variabel gaya kepemimpinan terhadap lama kerja adalah sebesar $(0,904 \times 0,399) = 0,3560$.
3. Pengujian hipotesis secara parsial uji t untuk gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru diperoleh nilai signifikan 0,003 sebesar 90,4%. Hasil pengaruh secara tidak langsung variabel gaya kepemimpinan terhadap lama kerja adalah sebesar $(0,904 \times 0,399) = 0,3560$.
4. nilai $F_{hitung} 667,698 > F_{tabel}$. Sehingga model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini kompensasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja guru SMK Putra Anda Binjai.
5. Nilai *adjusted r square* ini adalah sebesar 0,958 atau sebesar 95,8% yang artinya bahwa Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja hanya menjelaskan

variasi variabel kinerja guru sebesar 95,8% dan sisanya 4,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan beberapa kesimpulan hasil penelitian yang telah diperoleh, maka terdapat beberapa saran yang dapat diajukan yaitu :

1. Disarankan bagi Guru agar membuat sebuah peraturan yang tegas, hal tersebut dapat dilakukan dengan cara pemberian hadiah kepada Guru yang rajin dan guru yang sering telat diberikan sanksi misal setiap terlambat 5 menit dipotong gaji sesuai peraturan yang ditentukan. Tanpa memberikan kompensasi sedikitpun terhadap siswa maupun guru.
2. Disarankan kepada setiap guru agar memiliki gaya kepemimpinan yang baik dalam mendidik setiap anak didik didalam kelas sehingga dengan demikian dapat membantu meningkatkan sistemkerja sama yang baik antara siswa dan guru untuk mencapai kinerja guru yang baik pula.
3. Disarankan kepada setiap guru tetap meningkatkan suasana lingkungan kerja yang baik dalam membantu meningkatkan kinerja guru terutama dalam hal ketersediaan fasilitas di tempat kerja.
4. Saran bagi kinerja guru hendaknya selalu meningkatkan kinerja dengan melaksanakan tugas dan kewajiban guru sebaik- baiknya.
5. Saran bagi peneliti berikutnya untuk mereplikasi penelitian ini dengan menggunakan data-data yang terbaru dari objek penelitian SMK Putra Anda Binjai dan peneliti selanjutnya juga dapat mengembangkan variabel-variabel lain yang berkaitan dengan kinerja Guru.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- A. P. Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Badeni. (2014). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* Bandung: Alfabeta.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Dharma, Surya. (2012) :*Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- El Fikri, M., Andika, R., Febrina, T., Pramono, C., & Pane, D. N. (2020). Strategy to Enhance Purchase Decisions through Promotions and Shopping Lifestyles to Supermarkets during the Coronavirus Pandemic: A Case Study IJT Mart. Deli Serdang Regency, North Sumatera.
- Hasibuan, Malayu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan Malayu S.P. (2012). *Manajen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Cetakan Ketigabelas* Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, H. A., Indrawan, M. I., Aspan, H., & Nasution, A. R. (2021). Peningkatan Keamanan Penerimaan Pajak Daerah Sumut dalam Peningkatan Mutu Ekonomi Sumut. Prosiding Konferensi Nasional Ekonomi Manajemen dan Akuntansi (KNEMA), 1(1).
- Iwashina, T., Rahayu, S., Tsutsumi, C., Mizuno, T., & Widyatmoko, D. (2020). Flavonoids and xanthones from the leaves of *Amorphophallus titanum* (Araceae). *Biochemical Systematics and Ecology*, 90, 104036.
- Iwashina, T., Rahayu, S., Tsutsumi, C., Mizuno, T., & Widyatmoko, D. (2020). Flavonoids and xanthones from the leaves of *Amorphophallus titanum* (Araceae). *Biochemical Systematics and Ecology*, 90, 104036.
- Indrawan, M. I. Determination of Employee Performance Based on Confirmatory Factor Analysis in Leasing Companies in Medan.
- Indrawan, M. I. Determination of Employee Performance Based on Confirmatory Factor Analysis in Leasing Companies in Medan.

- Marwansyah (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Dua* Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2015). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Mulyadi, D. (2015). *perilaku organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan (D. Supriyadi & M. N. Afandi Eds.)*. Bandung: Alfabeta. Mulyasa.(2012). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: REMAJA POSDAKARYA Supardi. 2014. *Kinerja Guru*. Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Priansa, Donni Juni. (2014). *Kinerja dan Profesionalisme Guru*. Bandung: ALFABETA.
- Rahmawati, G. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Penelitian mengenai Tenaga Administrasi Tata Usaha di Madrasah Aliyah Negeri 1 Indramayu* (Doctoral dissertation, UIN Sunan Gunung Djati Bandung).
- Ritonga, H. M., Setiawan, N., El Fikri, M., & Sari, M. M. (2018). Strategi Pemasaran Wisata Di Kecamatan Bandar Pasir Mandoge, Asahan. *Jurnal Ilmiah "DUNIA ILMU"* VOL, 4(2).
- Ritonga, H. M., Setiawan, N., El Fikri, M., Pramono, C., Ritonga, M., Hakim, T., & Nasution, M. D. T. P. (2018). Rural Tourism Marketing Strategy And Swot Analysis: A Case Study Of Bandar PasirMandoge Sub-District In North Sumatera. *International Journal of Civil Engineering and Technology*, 9(9), 1617-1631.
- Supardi.(2013). *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Suprpto.(2013). *Metodologi Penelitian Ilmu Pendidikan dan Ilmu-ilmu Pengetahuan Soisal*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academicc Publishing Service).
- Sedarmayanti, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Reflika Aditama.
- Wibowo (2016) *Kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya*.
- Kasmir, S. P., Thomas, A. P., & Scalisi, J. F. (2016). U.S. Patent No. 9,237,318. Washington, DC: U.S. Patent and Trademark Office.
- Kompri.(2014). *Manajemen Sekolah: Teori dan Praktik*. Bandung: ALFABETA**Jurnal**
- Ashari, L. B. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pg. Kebon Agung. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)*, 4(2), 194-209.

- Ariandi, F. (2018). Pengaruh Metode Pembayaran Kompensasi Terhadap Kinerja Tutor. *Jurnal Perspektif*, 16(1), 84-90
- Dhermawan, A. A. N. B., Sudibya, I. G. A., & Utama, I. W. M. (2012). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di lingkungan kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Matrik: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*.
- Handoko, E. (2019). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai seksi tata bangunan dan arsitektur Kota pada Dinas Tata Ruang Kota Bandung tahun 2019 (Doctoral dissertation, UIN Sunan Gunung Djati Bandung).
- Hasibuan, R. (2017). Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Pelatihan Dan Kerja Tim Terhadap Kinerja Tenaga Medis Di Rumah Sakit Budi Kemuliaan Batam. *Jurnal Dimensi*, 6(2).
- Nurhasan, R. (2017). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Pengembangan Karier pada PT. BPRS PNM Mentari Garut. *Jurnal Wacana Ekonomi*, 16(3), 050-057.
- Rivai, A. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Keinginan Perawat Untuk Berhenti Bekerja Pada Rumah Sakit Columbia Asia Medan. *Jurnal Abdi Ilmu*, 12(2), 64-74.
- Rahmawati, G. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia: Penelitian mengenai Tenaga Administrasi Tata Usaha di Madrasah Aliyah Negeri 1 Indramayu (Doctoral dissertation, UIN Sunan Gunung Djati Bandung).
- Suyanto, M. A., Paramata, M. R., & Abdul, E. M. (2019). Job Satisfaction as an Intervening Variable in the Effect of Motivation on the Performance. *Global Journal of Management And Business Research*.