

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH
DASAR NEGERI (SDN) SE-GUGUS 6 KEC. PRAMBON KAB. NGANJUK**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Syarat Guna
memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
pada Program Studi Manajemen



OLEH :

ARNITA MEI WULANDARI

NPM : 19.1.02.02.0213

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI**

2023

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH
DASAR NEGERI (SDN) SE-GUGUS 6 KEC. PRAMBON KAB. NGANJUK**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Syarat Guna
memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
pada Program Studi Manajemen



OLEH :

ARNITA MEI WULANDARI

NPM : 19.1.02.02.0213

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI**

2023

Skripsi oleh:

ARNITA MEI WULANDARI

19.1.02.02.0213

Judul:

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH
DASAR NEGERI (SDN) SE-GUGUS 6 KEC. PRAMBON KAB. NGANJUK**

Telah disetujui untuk diajukan Kepada
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Nusantara PGRI Kediri

Tanggal : 18 Juli 2023

Menyetujui,

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II



Edy Djoko S, S.E, M.M

NIDN. 0715106203



RESTIN MEILINA, M.M

NIDN. 072105860

Skripsi oleh:

ARNITA MEI WULANDARI

NPM: 19.1.02.02.0213

Judul:

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH
NEGERI DASAR (SDN) SE-GUGUS 6 KEC. PRAMBON KAB. NGANJUK**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri

Pada tanggal : 18 Juli 2023

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji:

1. Ketua : Edy Djoko S, S.E. M.M
2. Penguji I : Zulistiani, M.M.
3. Penguji II : Restin Meilina, M.M



Mengetahui,
Dekan FEB,

Dr. Subagyo, M.M
NIDN. 0717066601

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya,

Nama : Arnita Mei Wulandari
Jenis kelamin : Perempuan
Tempat/tgl. lahir : Nganjuk, 15 Mei 2000
NPM : 19.1.02.02.0213
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri, 18 Juli 2023

Yang Menyatakan



ARNITA MEI WULANDARI

NPM: 19.1.02.02.0213

Motto:

Akan ada satu masa dalam hidup seseorang merasakan satu persoalan, yang seakan-akan beban berat dipikul sampai merasa kesulitan dari ujung kepala sampai ujung kaki siapapun itu. Kalo ada yang sedang merasakan itu yakinlah kata Allah pada saat itu Allah sedang mengangkat derajatnya dan meningkatkan kualitas hidupnya untuk mencapai sesuatu yang belum pernah dicapai.

“Allah tidak akan membebani seseorang, melainkan sesuai dengan kesanggupannya.”

(Q.S Al-Baqarah:286)

Kuncinya, libatkan Allah dalam setiap persoalan apapun.

Kupersembahkan karya ini buat:

Seluruh keluargaku tercinta. Terutama kedua orang tua yang telah memberikan doa, dukungan dan semangat pada setiap waktunya pada saat saya menempuh kuliah dari semester awal hingga sampai pada titik ini.

Abstrak

Arnita Mei Wulandari: Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri (SDN) Se-gugus 6 Kecamatan Prambon, Kabupaten Nganjuk, Skripsi, Manajemen, FEB Kediri 2023.

Kata Kunci: Gaya kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan kerja, Kinerja guru.

Dalam lembaga pendidikan sumber daya manusia yang dimaksud tidak lain adalah seorang guru. Guru merupakan pendidik dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, serta mengevaluasi para peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Untuk mendapatkan kinerja yang optimal maka diperlukan faktor pendukung agar kinerja efektif dan efisien. Pada penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis pengaruh secara parsial dan simultan gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SDN se-gugus 6 Kecamatan Prambon, Kabupaten Nganjuk. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan menggunakan teknik kausalitas. Pengumpulan data diperoleh dengan dengan menyebarkan kuesioner. Populasi dalam penelitian yaitu guru SDN se-gugus 6 Kecamatan Prambon Kabupaten Nganjuk yang sudah berstatus ASN. Teknik pengambilan sampel menggunakan *sampling* jenuh. Sampel pada penelitian ini sebanyak 37 responden. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji asumsi klasik, uji analisis linear berganda, koefisien determinasi dan uji hipotesis menggunakan software SPSS Statistics 23. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SDN se-gugus 6. Sedangkan kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Secara simultan gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru se-gugus 6. Hasil kebaruan penelitian variabel yang paling dominan terhadap kinerja guru adalah kompensasi.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kami panjatkan kehadirat Allah Tuhan Yang Maha Kuasa, karena hanya atas perkenan-Nya tugas penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan. Penyusunan skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Pada kesempatan ini diucapkan terimakasih dan penghargaan yang setulus-tulusnya kepada:

1. Dr. Zainal Afandi, M.PD selaku Rektor UNP Kediri yang selalu memberikan dorongan motivasi kepada mahasiswa.
2. Bapak Dr. Subagyo, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.
3. Ibu Restin Meilina, M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Nusantara PGRI Kediri dan sekaligus sebagai dosen pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam penyusunan skripsi ini.
4. Bapak Edy Djoko S, M.M. selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Abd. Malik, S.Pd selaku Ketua Kepala Sekolah (KKKS) yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian.
6. Bapak/Ibu kepala sekolah dan guru sekolah dasar se-gugus 6 kecamatan prambon yang senantiasa membantu penulis untuk melakukan penelitian.

7. Orang tua yang telah memberikan semangat, dukungan dan dorongan selama penyusunan skripsi ini.
8. Bapak/Ibu Guru Se-gugus 6 Kecamatan Prambon Kabupaten Nganjuk yang bersedia membantu dan memberikan pengarahan serta memberikan kritik maupun saran kepada penulis selama melakukan penelitian.
9. Ucapan terimakasih juga disampaikan kepada pihak-pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah banyak membantu menyelesaikan skripsi ini.

Disadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, maka diharapkan kritik dan saran-saran yang membangun, dari berbagai pihak sangat diharapkan.

Akhirnya, disertai harapan semoga skripsi ini ada manfaatnya bagi kita semua, khususnya bagi dunia pendidikan, meskipun hanya ibarat setitik air bagi samudra luas.

Kediri, 18 Juli 2023

ARNITA MEI WULANDARI

NPM: 19.1.02.02.0213

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv

BAB I : PENDAHULUAN

A. Latar belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Pembatasan Masalah	7
D. Rumusan Masalah	7
E. Tujuan Penelitian	8
F. Manfaat Penelitian	9

BAB II : KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS

A. Kajian Teori	
1. Kinerja Guru	
a. Pengertian kinerja guru	10
b. Fungsi dan tujuan	12
c. Faktor yang mempengaruhi kinerja guru	12
d. Jenis-jenis kinerja	13
e. Indikator kinerja guru	14
2. Gaya Kepemimpinan	
a. Pengertian gaya kepemimpinan	16

b.	Macam-macam gaya kepemimpinan	19
c.	Fungsi gaya kepemimpinan	24
d.	Faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan ...	27
e.	Indikator gaya kepemimpinan	27
3.	Kompensasi	
a.	Pengertian kompensasi	28
b.	Tujuan kompensasi	30
c.	Jenis-jenis kompensasi.....	31
d.	Indikator-indikator kompensasi	32
4.	Lingkungan Kerja	
a.	Pengertian lingkungan kerja	33
b.	Jenis-jenis lingkungan kerja	35
c.	Faktor mempengaruhi lingkungan kerja	37
d.	Indikator lingkungan kerja	40
B.	Kajian Hasil Penelitian Terdahulu	41
C.	Kerangka Berfikir.....	42
D.	Kerangka Konseptual	45
E.	Hipotesis.....	47

BAB III : METODE PENELITIAN

A.	Variabel Penelitian	
1.	Identifikasi Variabel Penelitian	48
2.	Definisi Operasional Variabel	49
B.	Pendekatan dan Teknik Penelitian	
1.	Pendekatan Penelitian.....	52
2.	Teknik Penelitian.....	53
C.	Tempat dan Waktu Penelitian	
1.	Tempat	53
2.	Waktu penelitian.....	54
D.	Populasi dan Sampel	
1.	Populasi	54

2.	Sampel	54
E.	Instrumen Penelitian	
1.	Pengembangan Instrumen.....	55
2.	Validitas dan Reabilitas Instrumen	
a.	Uji validitas	57
b.	Uji reliabilitas	59
F.	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	
1.	Sumber Data	60
2.	Teknik Pengumpulan Data	61
G.	Teknik Analisis Data	
1.	Uji Asumsi Klasik	62
2.	Analisa Regresi Linier Berganda.....	64
3.	Uji Koefisien Determinasi (R^2)	65
4.	Uji Hipotesis	66
 BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
A.	Gambaran Umum Subjek Penelitian	
1.	Gambaran SDN Se-gugus 6	70
2.	Visi dan Misi SDN Se-gugus 6.....	71
3.	Tujuan SDN Se-gugus 6.....	72
4.	Rincian kegiatan SDN Se-gugus 6	74
5.	Bentuk Kegiatan SDN Se-gugus 6	74
6.	Struktur Organisasi	75
7.	Gambaran Umum Responden.....	76
B.	Deskripsi Data Variabel	
1.	Deskripsi Data Variabel Bebas	78
2.	Deskripsi Data Variabel Terikat	88
C.	Hasil Analisis Data	
1.	Hasil Analisis dan Intrepetasi	94
D.	Pengujian Hipotesis	
1.	Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t).....	100
2.	Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)	103

E. Pembahasan

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru SDN Se-gugus 6102
2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru SDN Se-gugus 6104
3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SDN Se-gugus 6104
4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SDN Se-gugus 6.....105

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

- A. Simpulan.....108
 - B. Saran109
- Daftar Pustaka111
- Lampiran114

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	: Penelitian Terdahulu	41
Tabel 3.1	: Skala Likert	56
Tabel 3.2	: Kisi-kisi Instrumen Penelitian	56
Tabel 3.3	: Hasil Uji Validitas	58
Tabel 3.4	: Hasil Uji Reliabilitas	59
Tabel 4.1	: Jenis Kelamin Responden	76
Tabel 4.2	: Usia Responden	77
Tabel 4.3	: Masa Kerja Responden.....	77
Tabel 4.4	: Distribusi Frekuensi Gaya Kepemimpinan	79
Tabel 4.5	: Distribusi Frekuensi Kompensasi.....	81
Tabel 4.6	: Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja	85
Tabel 4.7	: Distribusi Frekuensi Kinerja Guru	89
Tabel 4.8	: Uji Multikolinearitas	97
Tabel 4.9	: Uji Regresi Linear Berganda	99
Tabel 4.10	: Koefisien Determinasi	100
Tabel 4.11	: Hasil Uji t	101
Tabel 4.11	: Hasil Uji F	103

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	: Kerangka Konseptual	46
Gambar 4.1	: Struktur Organisasi	98
Gambar 4.2	: Grafik Normal Probability Plot.....	96
Gambar 4.3	: Grafik <i>Scatterplots</i>	98

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	: Kuisisioner Penelitian	114
Lampiran 2	: Tabulasi Data X1	120
Lampiran 3	: Tabulasi Data Variabel X2.....	121
Lampiran 4	: Tabulasi Data Variabel X3.....	122
Lampiran 5	: Tabulasi Data Variabel Y.....	123
Lampiran 6	: Hasil Uji Validitas dan Reabilitas.....	124
Lampiran 7	: Hasil Uji Normalitas	128
Lampiran 8	: Hasil Uji Multikolinearitas.....	128
Lampiran 9	: Hasil Uji Heteroskedastisitas	128
Lampiran 10	: Hasil Uji Regresi Linear Berganda	129
Lampiran 11	: Hasil Uji Koefisien Determinasi	129
Lampiran 12	: Hasil Uji t.....	129
Lampiran 13	: Hasil Uji F.....	129
Lampiran 14	: Distribusi Frekuensi Variabel	129
Lampiran 15	: Surat Izin Penelitian.....	138
Lampiran 16	: Berita Acara Skripsi.....	139

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kemajuan suatu organisasi atau lembaga pendidikan tidak bisa lepas dari keberadaan dan pengaruh sumber daya manusia yang ada didalamnya. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam keberhasilan suatu organisasi atau lembaga pendidikan. Sumber daya manusia juga menjadi pengendali utama untuk menjalankan segala kegiatan dalam upaya mencapai tujuan. Dimana tujuan dari sumber daya manusia yaitu meningkatkan pencapaian kinerja didalam organisasi. Hal ini sejalan dengan pendapat Wilson dan Hikmah yaitu sumber daya manusia atau faktor manusia dapat dikatakan sebagai aset dari suatu organisasi yang memiliki nilai paling tinggi daripada aset lainnya dikarenakan faktor manusia inilah yang menggerakkan roda operasional suatu organisasi (Willson & Hikmah, 2020).

Dalam lembaga pendidikan sumber daya manusia yang dimaksud adalah guru. Guru merupakan pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, serta mengevaluasi para peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah (Sulaeman & Surahman, 2022). Dalam pelaksanaan tugasnya baik secara individu maupun kelompok, guru diharapkan dengan kemampuan mengajar yang dimilikinya dapat mengubah suatu kondisi belajar maupun mengajar yang lebih berkualitas dan mampu dipahami oleh para peserta didik. Kemampuan guru tersebutlah yang akan

memegang peranan utama dalam upaya pembangunan dan peningkatan kualitas dari dunia pendidikan. Guru yang berperan sebagai tenaga pendidik dalam dunia pendidikan diharapkan dapat menjalankan tugasnya sesuai tujuan yang telah ditetapkan secara bersama dengan sebaiknya serta melaksanakan tugasnya dengan penuh rasa tanggung jawab.

Guna mencapai tujuan pendidikan yang lebih berkualitas, tanpa adanya guru yang bermutu tidak akan mencapai hasil yang optimal. Artinya tanpa adanya guru yang berkualitas dan profesional maka pendidikan akan sulit mencapai peningkatan. Oleh sebab itu, untuk meningkatkan mutu pendidikan tersebut maka baik secara individu maupun kelompok guru atau tenaga pendidik diharapkan memiliki kinerja yang baik dan optimal dalam melaksanakan tugasnya sebagai tenaga pendidik yang ada disekolah.

Mangkunegara (2012:13) mengemukakan bahwa terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja individu yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal terdiri dari sikap, minat, intelegensi, motivasi serta kepribadian. Sedangkan faktor eksternal terdiri dari sarana dan prasarana, insentif atau gaji, suasana kerja dan lingkungan kerja. Pengertian kinerja guru menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) No. 41 tahun 2007, merupakan sebuah prestasi mengajar yang dihasilkan dari berbagai aktivitas yang dilakukan oleh guru dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya secara realisasi konkrit yang merupakan konsekuensi logis sebagai tenaga profesional bidang pendidikan (Nasrul et al., 2022). Kualitas pendidikan tidak dapat mencapai hasil yang optimal tanpa adanya guru yang

bermutu. Maka untuk meningkatkan mutu diperlukan guru yang berkualitas dan professional baik secara individu maupun kelompok. Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru, namun ada beberapa faktor yang sesuai dengan penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja.

Gaya kepemimpinan diperlukan untuk mengoptimalkan kinerja guru sebagai tenaga pendidik. Gaya kepemimpinan adalah sebuah proses yang didalamnya terdapat unsur mempengaruhi. Gaya kepemimpinan pemimpin dari organisasi ini lah yang akan menentukan bagaimana suatu organisasi akan berjalan. Dengan adanya gaya kepemimpinan akan terjalin sebuah kerjasama serta terdapat visi dan misi untuk mencapai tujuan bersama di dalam organisasi. Pemimpin pada institusi pendidikan merupakan seorang kepala dan sekaligus seorang atasan yang bergerak di bidang pendidikan (Supriadi, 2018:59). Pendapat lainnya yaitu kepemimpinan yang dapat diartikan sebagai suatu kemampuan atau kekuatan dalam diri seseorang dalam mempengaruhi orang lain untuk bekerja mencapai target tujuan dari organisasi yang sebelumnya telah ditentukan (Suparman, 2019:9). Dari pendapat tersebut dapat diperoleh pengertian bahwa gaya kepemimpinan yaitu proses yang didalamnya terdapat unsur yang mempengaruhi untuk mencapai tujuan dari organisasi itu sendiri. Dari beberapa penelitian telah membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru. Diantaranya yaitu (A'yun, 2022; Yohana, 2021) pada penelitian yang telah dilakukannya tersebut dapat diperoleh kesimpulan bahwa hasil analisis data menunjukkan

gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja yang mana mengindikasikan bahwa semakin baik variabel gaya kepemimpinan maka semakin meningkat level kinerja yang dimiliki guru di masing-masing sekolah.

Selain gaya kepemimpinan, variabel yang juga penting untuk optimalisasi kinerja guru yaitu kompensasi. Kompensasi adalah suatu bentuk balas jasa untuk karyawan yang diberikan oleh perusahaan (Onsardi, 2018). Hal ini sesuai pernyataan Mangkunegara (2013) bahwa terdapat dua bentuk kompensasi yaitu upah dan gaji. Upah merupakan pembayaran berupa uang untuk pelayanan kerja atau uang yang biasanya dibayarkan kepada secara per jam, per hari, per setengah hari (Nasrul et al., 2022). Dari pengertian tersebut maka kompensasi merupakan bentuk balas jasa yang dapat berupa upah dan gaji. Penelitian pendukung bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai yaitu pada penelitian (Muliati et al., 2020; Nurullita, jumhanadi, 2017; Yohana, 2021) memastikan terdapat pengaruh positif dan signifikan, baik secara langsung maupun tidak langsung dari variabel kompensasi terhadap kinerja guru.

Tidak hanya gaya kepemimpinan dan kompensasi saja, variabel di sekitar tempat kerja yang juga berpengaruh dalam peningkatan kinerja guru adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan suatu tempat dimana pegawai melakukan aktivitas pada setiap harinya. Lingkungan yang kondusif dapat memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai atau karyawan bekerja dengan optimal (Handayani, 2019). Pendapat lainnya yaitu lingkungan kerja

merupakan sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaan dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi (Prasetyono et al., 2020). Dari beberapa pengertian yang dikemukakan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi karyawan dalam melakukan aktivitas dalam pekerjaan itu sendiri. Penelitian pendukung yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru yaitu (Handayani, 2019; Nurullita, jumhanadi, 2017; Yohana, 2021).

Dalam penerapan dilapangan tentu akan memiliki banyak faktor yang akan mempengaruhi dan saling berkaitan antara satu kinerja guru dengan yang lainnya. Demikian pula dengan guru yang tergabung di dalam gugus 6 tentu akan memiliki banyak faktor yang mempengaruhi kinerjanya. Dalam pelaksanaan belajar mengajar tidak ada permasalahan secara fisik yang harus memperoleh perhatian masyarakat dari masalah pendidikan, khususnya yang diselenggarakan melalui sistem persekolahan. Namun sebagian permasalahan yang timbul adalah mutu pendidikan yang kurang memuaskan. Dari permasalahan tersebut menunjukkan peran kepala sekolah sebagai pemimpin kurang optimal dalam memberikan dukungan atau pemicu untuk hal yang lebih baik guna meningkatkan kinerja guru. Gaya kepemimpinan kepala sekolah seharusnya mampu memotivasi dan memiliki sikap sebagai pemimpin yang memperhatikan kemampuan guru. Selain itu kompensasi juga akan mempengaruhi kinerja guru, kompensasi yang di terima oleh masing-masing guru belum sesuai dengan harapan mereka serta kompensasi setiap guru ada

perbedaan antara guru yang satu dengan lainnya. Hal tersebut tentu banyak faktor dan pertimbangan yang jelas agar tidak terjadi kecemburuan antar guru satu dengan lainnya yang dapat menimbulkan penurunan kinerja pada guru. Hal ini juga tidak terlepas dari peran kepala sekolah sebagai pemimpin agar menjelaskan secara detail mengenai kompensasi yang di dapat oleh setiap guru agar tidak terjadi kesalah pahaman yang mengakibatkan berbagai masalah yang timbul karena kecemburuan antar guru satu dengan yang lainnya. Demikian juga lingkungan kerja yang tidak nyaman bagi seorang guru juga dapat mempengaruhi kinerja guru baik secara fisik maupun non fisik. Lingkungan kerja fisik seperti alat yang digunakan pada saat pembelajaran tidak berfungsi, penataan tata ruang yang kurang bagus, warna cat tembok dalam ruangan yang sudah memudar, suara bising disamping sekolah dan lain sebagainya. Permasalahan non fisik terjadi permasalahan antara kepala sekolah dengan guru, guru satu dengan yang lainnya, guru dengan staff yang memiliki masalah pribadi yang terbawa pada pekerjaan sehinggakan lingkungan kerja sekitarnya juga menjadi tidak nyaman dan tentunya akan mempengaruhi kinerja guru itu sendiri. Berdasarkan permasalahan dan pemaparan di atas, maka penulis akan melakukan penelitian pada Sekolah Dasar Negeri se-gugus 6 Kecamatan Prambon Kabupaten Nganjuk sebagai studi kasus atau media penelitan untuk permasalahan tersebut. Penelitian ini dilakukan dengan mengambil judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah**

Dasar Negeri (SDN) Se-gugus 6 Kecamatan Prambon Kabupaten Nganjuk.”

B. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah tersebut, maka dapat diidentifikasi permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Kurang optimalnya gaya kepemimpinan di sekolah dasar negeri (SDN) se-gugus 6 Kec.Prambon Kab.Nganjuk sehingga mutu pendidikan kurang meningkat.
2. Kompensasi yang diterima guru di sekolah dasar negeri (SDN) se-gugus 6 Kec.Prambon Kab.Nganjuk belum sesuai harapan.
3. Lingkungan kerja yang kurang optimal baik secara fisik maupun non fisik.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dipaparkan dan dengan adanya keterbatasan yang dimiliki peneliti antara lain yaitu dari segi waktu, dana, maka penelitian ini dibatasi hanya pada variabel gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar negeri (SDN) yang ada di gugus 6, Kecamatan Prambon, Kabupaten Nganjuk.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dari masalah yang ada di atas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian secara umum sebagai berikut ini:

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

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan identifikasi masalah dan rumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru sekolah dasar negeri (SDN) se-gugus 6, Kecamatan Prambon, Kabupaten Nganjuk secara parsial.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja guru sekolah dasar negeri (SDN) se-gugus 6, Kecamatan Prambon, Kabupaten Nganjuk secara parsial.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar negeri (SDN) se-gugus 6, Kecamatan Prambon, Kabupaten Nganjuk secara parsial.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru sekolah dasar negeri (SDN) se-gugus 6 Kecamatan Prambon Kabupaten Nganjuk secara simultan.

F. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan dan bermanfaat baik secara teoritis maupun secara praktis bagi berbagai pihak antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk bahan referensi bagi penelitian sejenis sebagai salah satu bahan pustaka dalam rangka mengembangkan ilmu pengetahuan, khususnya yang berkenaan dengan gaya kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja guru.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk peningkatan mutu pendidikan di SD Negeri se-gugus 6, Kecamatan Prambon, Kabupaten Nganjuk.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprillianti, N., & Nusa Putra, U. (2022). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA GURU: SEBUAH TINJAUAN LITERATUR. In *Conference Series* (Vol. 1, Issue 1).
- A'yun, N. Q. (2022). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di sekolah. *Journal of Islamic Education and Innovation*, 3(2), 86–96. <https://doi.org/10.26555/jiei.v3i2.6607>
- Barthos, Barsir. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Makro. Jakarta: Bumi Aksara.
- Busro, M. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group
- Dan, K., & Karyawan, K. (n.d.). Pengaruh pelatihan, kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan. 25–37.
- Ekosiswoyo, R. (2016). Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif kunci pencapaian kualitas pendidikan. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 14(2).
- Handayani, D. (2019). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Motivasi, Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Negeribanyuasin. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), 140. <https://doi.org/10.32502/jimn.v6i2.1583>
- Hunta, Ibrahim, S. (2022). PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN, KEPEMIMPINAN, TANGGUNG JAWAB DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA GURU. *Edusaintek: Jurnal Pendidikan, Sains Dan Teknologi*, 9(1), 171–183.
- Hura, M. K., Tanjung, M. A., Hia, Y. F., Simatupang, D. A., & Sihombing, M. U. (2021). Pelatihan, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Karyawan. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 5(2), 263. <https://doi.org/10.23887/jppsh.v5i2.35054>
- ICES. (2021). ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH YANG IDEAL. *El-Ghiroh*, 19(March), 1–19.
- Kartomo, A. I., & Slameto, S. (2016). Evaluasi Kinerja Guru Bersertifikasi. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 3(2), 219. <https://doi.org/10.24246/j.jk.2016.v3.i2.p219-229>
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Rosda Karya

- Mattayang, B. (2019). TIPE DAN GAYA KEPEMIMPINAN: SUATU TINJAUAN TEORITIS. *Tipe Dan Gaya Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Teoritis, Volume 2 N(4)*, 1–8.
- Muliati, Sudirman, & Fahrudin. (2020). Pengaruh Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Narmada. *Jurnal Praktisi Administrasi Pendidikan*, 4(2), 38–42.
- Mulyadi, D. (2015). *perilaku organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan* (D. Supriyadi & M. N. Afandi Eds.). Bandung: Alfabeta.
- Moehariono. 2012. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nasrul, H. W., Parizal, P., & Hakim, L. (2022). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Dimensi*, 11(1), 174–187. <https://doi.org/10.33373/dms.v11i1.4068>
- Nurullita, jumhanadi, R. (2017). Pengaruh Pelatihan, Kemampuan, Kompensasi, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Yang Berdampak Pada Prestasi Kerja Guru PNS SMP Negeri Di Kota Pangkalpinang. *JEM: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen, STIE Pertiba Pangkalpinang*, 1(1), 41–67.
<http://journal.stiepertiba.ac.id/index.php/jem/article/view/13%0Ahttps://journal.stiepertiba.ac.id/index.php/jem/article/download/13/12>
- Nikmah, J., Rahayu, S. E. M., & Kuswari, K. (2022). Hubungan antara pendidikan, pelatihan dan pengalaman mengajar dengan kinerja guru di SDN Kecamatan Murung. *Journal of Environment and Management*, 3(3), 219–227. <https://doi.org/10.37304/jem.v3i3.6651>
- Onsardi. 2018. “Loyalitas Karyawan pada Universitas Swasta di Kota Bengkulu”. *COSTING: Journal of Economic, Bussines and Accounting*, 2(1), 1-13.
- Prasetyono, H., Ramdayana, I. P., & Estiningsih, W. (2020). Peningkatan Kinerja Guru melalui Lingkungan Kerja dengan Mengoptomalkan Efektivitas Kepemimpinan dan Komitmen Tugas. *Jurnal Manajemen Dan Supervisi Pendidikan*, 4(3), 255–266. <https://doi.org/10.17977/um025v4i32020p255>
- Rahayu, N. P., Nugroho, P. J., & Berliani, T. (2019). Pembinaan Profesional Guru Sekolah Dasar Daerah Terpencil. *Equity In Education Journal*, 1(1), 62–72. <https://doi.org/10.37304/eej.v1i1.1554>
- Richard oliver (dalam Zeithml., dkk 2018). (2021). KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM PENINGKATAN KINERJA GURU. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 1, 2013–2015.

- SIREGAR, M. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Di Sd Dan Smp Swasta Budi Murni 6 Medan. *Jurnal Ilmiah Simantek*, 5(1), 70–82.
- Supriadi, Oding. 2018. *Kapabilitas Pemimpin Demokratis Dalam Pendidikan*. Yogyakarta: LaksBang PRESSindo & Universitas Singaperbangsa Karawang.
- Suparman. 2019. *Kepemimpinan Kepala Sekolah & Guru (Sebuah Pengantar Teoritik)*. Ponorogo: CV. Uwais Inspirasi Indonesia
- Uno, Hamzah, B. (2012). *Teori Motivasi & Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara
- Warsini, I., Wibowo, N. M., & Hartati, S. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Prestasi Kerja Guru Pada Sdn Se-Gugus 3 Balikpapan Kota. *Jurnal Manejerial Bisnis*, 2(1), 54–69. <http://www.jurnal.uwp.ac.id/pps/index.php/mm/article/view/146%0Ahttp://www.jurnal.uwp.ac.id/pps/index.php/mm/article/download/146/10>
- Widiastuti, I. (2018). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di dinas pendidikan kota bandung. *Jurnal Ilmiah WIDYA*, 4(3)