

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

**Bunga Nur Isnaini**

Fakultas Ekonomi Universitas Mayjen Sungkono Mojokerto

*e-mail:* [bungaisnaini86@gmail.com](mailto:bungaisnaini86@gmail.com)

**Eny Rachmawati**

Fakultas Ekonomi Universitas Mayjen Sungkono Mojokerto

*e-mail:* [enyrachmawati96@gmail.com](mailto:enyrachmawati96@gmail.com)

**Diah Cahyani**

Fakultas Ekonomi Universitas Mayjen Sungkono Mojokerto

*e-mail:* [cahya.diahni@gmail.com](mailto:cahya.diahni@gmail.com)

**Nidya Rizkawati**

Fakultas Ekonomi Universitas Mayjen Sungkono Mojokerto

*e-mail:* [nidyarizkawati@gmail.com](mailto:nidyarizkawati@gmail.com)

## ABSTRACT

*The aim of this research is to analyze the influence of leadership style, compensation, motivation and work environment, both partially and simultaneously on improving teacher performance at Madrasah Ibtidaiyah Miftahul Huda Sumbertanggul, Mojosari District, Mojokerto Regency. The research method used was a quantitative approach, involving the participation of 30 teachers. Data was collected through distributing questionnaires and analyzed using multiple regression. The results of the analysis show that leadership style, compensation, motivation and work environment simultaneously or partially influence teacher performance improvement at Madrasah Ibtidaiyah Miftahul Huda, Sumbertanggul, Mojosari District, Mojokerto Regency. With an adjusted R-square value of 0.766, it shows that 76.6% of the variation in teacher performance improvement can be explained by these factors and 23.4% is influenced by factors outside the scope of the research. The conclusions of this research are: 1) Leadership style has a partially significant effect on improving teacher performance. 2) Compensation has a partially significant effect on improving teacher performance. 3) Motivation has a partially significant effect on improving teacher performance. 4) The work environment has a partially significant effect on improving teacher performance. 5) Leadership Style, Compensation, Motivation and Work Environment simultaneously have a significant effect on improving teacher performance.*

**Keywords:** *leadership style, compensation, motivation, work environment, teacher performance*

## ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh terhadap Peningkatan Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Miftahul Huda Sumbertanggul Kecamatan Mojosari Kabupaten Mojokerto. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, melibatkan partisipasi 30 guru. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Miftahul Huda, Sumbertanggul, Kecamatan Mojosari, Kabupaten Mojokerto. Dengan nilai adjusted R-square sebesar 0.766, menunjukkan bahwa 76.6% variasi dalam peningkatan kinerja guru dapat dijelaskan oleh faktor-faktor tersebut dan 23.4% dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar lingkup penelitian. Kesimpulan dari penelitian ini adalah: 1) Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Peningkatan Kinerja Guru. 2) Kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Peningkatan Kinerja Guru. 3) Motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Peningkatan Kinerja Guru. 4) Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Peningkatan Kinerja Guru. 5) Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Peningkatan Kinerja Guru.

**Kata kunci:** gaya kepemimpinan, kompensasi, motivasi, lingkungan kerja, kinerja guru

## PENDAHULUAN

Globalisasi memerlukan sumber daya manusia kompeten dengan nilai positif bagi pembangunan suatu negara (Lubis, Azizan and Divha, 2022; Asmiati, Sulastriani and Citta, 2023). Pendidikan merupakan kunci untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan kontribusi pada kemajuan bangsa (Tiara, Supriyadi and Martini, 2023). Pendidikan adalah elemen yang paling vital dan memiliki peran sentral dalam kemajuan sebuah negara. Kehadiran pendidikan memberikan kontribusi terhadap perkembangan generasi berikutnya (Connelly and Gottschalk, 1995), yang memiliki potensi untuk meningkatkan mutu pendidikan secara menyeluruh. Ini sangat bergantung pada kualitas individu-individu yang merupakan bagian dari sumber daya manusia, karena mutu pendidikan adalah faktor penentu utama dalam menentukan kualitas sumber daya manusia secara keseluruhan (Halawa and Mulyanti, 2023).

Menurut Darmawan, (2013), Gaya kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya dan dinyatakan dalam bentuk pola perilaku atau kepribadian. Gaya kepemimpinan mempunyai banyak macam yaitu Gaya kepemimpinan otoriter, gaya kepemimpinan kendali bebas, dan gaya kepemimpinan demokratis. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang di terima oleh pegawai atau guru sebagai imbalan atas kontribusi terhadap organisasi atau perusahaan. Kompensasi menurut Hasibuan, (2018) merupakan penerimaan dalam bentuk mata uang maupun barang yang diterima oleh karyawan atau pegawai sebagai penghargaan atas kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Motivasi merupakan faktor yang mengarah pada perilaku dalam organisasi. Motivasi merupakan keadaan dalam diri seseorang yang menimbulkan kekuatan, menggerakkan, mendorong, dan mengarahkan. Motivasi menurut Handoko, (2014) merupakan situasi dalam karakter seseorang yang memicu dorongan individu untuk terlibat dalam aktivitas tertentu guna mencapai tujuan tertentu. Dalam lingkungan kerja yang dianggap kondusif, manusia dapat menjalankan aktivitasnya secara optimal, dalam keadaan yang sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja menurut Afandi, (2016) merupakan elemen yang hadir di sekitar para pekerja dan memiliki potensi untuk memengaruhi mereka dalam pelaksanaan tugas-tugas mereka.

Menurut Tutik, (2013) Prestasi kerja seorang guru mengacu pada kemampuannya dalam menjalankan tanggung jawabnya untuk meningkatkan pencapaian belajar siswa yang berada dalam pengawasannya. Menurut Susanto, (2016), Kinerja guru merujuk pada prestasi, hasil, atau kompetensi yang diperoleh oleh guru saat melaksanakan tugas mengajar. Cara guru mengajar juga menjadi indikator kinerja, termasuk dalam hal penerapan beragam metode, dari metode teknologi hingga berbagai metode pengajaran lainnya. Kinerja guru dinilai berdasarkan kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan, dan kemampuan berkomunikasi. Ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru muncul melalui komitmen masing-masing guru untuk menjalankan tugas secara profesional, dengan tujuan meningkatkan kualitas kinerja mereka.

Hasil penelitian Hernawan & Hendratmoko, (2022) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sementara lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan. Variabel-variabel tersebut menjelaskan sekitar 37,6% variasi dalam kinerja karyawan, dengan 62,4% variasi lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil penelitian Anggrayny et al., (2022) menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel kompensasi finansial juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Aminah et al., (2022) menunjukkan bahwa secara simultan variabel Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uji parsial (uji t), variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Fauzia, (2020) dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja guru, Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, Lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja guru, sedangkan dalam penelitian Herlina et al., (2020) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, Terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja guru, Terdapat pengaruh yang

signifikan kepemimpinan kepala sekolah dan kompensasi terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Lais Kabupaten Musi Banyuasin.

Penelitian ini membawa beberapa temuan baru yang relevan dalam konteks pengaruh faktor-faktor terhadap kinerja pegawai, khususnya dalam organisasi pemerintahan dan pendidikan. Terbukti bahwa pendidikan memiliki peran sentral dalam menciptakan sumber daya manusia yang kompeten, yang diperlukan dalam menghadapi globalisasi yang pesat (Asmiati et al., 2023; Lubis et al., 2022; Tiara et al., 2023). Selain itu, penelitian ini menggarisbawahi pentingnya peran pemimpin dalam memengaruhi kinerja bawahannya, dengan gaya kepemimpinan yang berpengaruh positif (Darmawan, 2013). Kompensasi finansial juga ditemukan memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan, menegaskan pentingnya penghargaan sebagai motivasi dalam organisasi (Hasibuan, 2018). Motivasi kerja juga diakui sebagai faktor utama yang memacu kinerja karyawan (Handoko, 2014). Lingkungan kerja yang kondusif juga terbukti memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja pegawai (Afandi, 2016). Tidak hanya dalam konteks organisasi, namun juga dalam pendidikan, penelitian ini menyoroti pentingnya kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan. Guru harus mampu menjalankan tugasnya secara profesional untuk mendukung pencapaian belajar siswa (Tutik, 2013; Susanto, 2016). Namun, peran gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja guru masih menjadi perdebatan dengan temuan yang beragam (Fauzia, 2020; Herlina et al., 2020). Penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang bagaimana faktor-faktor ini berinteraksi dan memengaruhi kinerja sumber daya manusia dalam berbagai konteks, yang dapat membantu pemimpin organisasi dan kebijakan pendidikan dalam meningkatkan mutu dan produktivitas tenaga kerja.

Area atau aspek yang belum cukup dipelajari atau belum ada penelitian yang memadai, sehingga menciptakan peluang untuk penelitian lebih lanjut pada penelitian terdahulu adalah kurangnya integrasi dan analisis mendalam dari faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai dalam konteks organisasi pemerintahan dan pendidikan. Penelitian ini memberikan temuan penting tentang pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, motivasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan guru. Oleh karena itu dituliskan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru?
5. Apakah gaya kepemimpinan, kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap Peningkatan Kinerja Guru?

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Gaya Kepemimpinan**

Semua pemimpin berperilaku berbeda dalam memimpin pegawai atau karyawannya. Perilaku pemimpin secara singkat disebut gaya kepemimpinan. Menurut Darmawan, (2013), Gaya kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya dan dinyatakan dalam bentuk pola perilaku atau kepribadian. Menurut Hidayat, (2018), Gaya kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin yang di rancang semacam itu untuk mempengaruhi bawahannya supaya bisa memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi bisa dimaksimalkan. Gaya kepemimpinan ini telah digunakan dan didemonstrasikan oleh para pemimpin yang berusaha mempengaruhi perilaku orang lain. Menurut Laliasa et al., (2018), Indikator Gaya Kepemimpinan dijelaskan sebagai berikut: Kemampuan Mengambil Keputusan, Kemampuan Memotivasi, Kemampuan Komunikasi, Kemampuan Mengendalikan Bawahan, Tanggung Jawab Seorang.

Dalam penelitian ini, gaya kepemimpinan dipahami sebagai perilaku pemimpin yang mencakup kemampuan mempengaruhi, mengambil keputusan, memotivasi, berkomunikasi, mengendalikan bawahan, dan tanggung jawab seorang pemimpin. Teori ini mendukung pemahaman bahwa pemimpin memiliki peran penting dalam memengaruhi kinerja guru melalui perilaku kepemimpinan mereka, dan hasil penelitian yang mencatat dampak positif gaya kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja guru sejalan dengan konsep teori ini.

### **Kompensasi**

Menurut Hasibuan, (2018) Kompensasi merupakan bentuk penghasilan, baik berupa uang maupun barang, yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikan kepada

perusahaan. Pengembangan sistem kompensasi yang efektif merupakan elemen penting dalam pengelolaan sumber daya manusia karena berperan dalam menarik dan mempertahankan individu berbakat dalam pekerjaan. Selain itu, struktur kompensasi perusahaan memiliki dampak signifikan terhadap pencapaian tujuan strategis. Program kompensasi memiliki peran sentral dalam organisasi karena mencerminkan upaya organisasi dalam menjaga dan memotivasi sumber daya manusia. Menurut Handoko, (2014), kompensasi merupakan apa yang diterima pegawai sebagai imbalan atas pekerjaan mereka. Ada dua komponen dalam kompensasi, ada pembayaran financial langsung yaitu berupa gaji, upah, insentif, komisi, dan bonus. Ada pembayaran tidak langsung berupa keuntungan financial seperti uang asuransi dan uang liburan yang di bayarkan oleh pemerintah. Adapun indikator menurut Badriyah, (2015), Kompensasi memiliki 5 indikator yaitu sebagai berikut: Gaji, Insentif, Bonus, Tunjangan, Fasilitas.

Teori motivasi menekankan bahwa kompensasi, baik dalam bentuk uang maupun barang, berperan penting dalam memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi. Karyawan dianggap akan lebih termotivasi jika mereka menerima penghargaan yang sesuai dengan kontribusi mereka terhadap perusahaan. Konsep ini sejalan dengan temuan penelitian yang menunjukkan bahwa kompensasi yang baik memiliki dampak positif terhadap peningkatan kinerja guru. Teori manajemen sumber daya manusia menekankan bahwa pengembangan sistem kompensasi yang efektif adalah elemen penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Sistem kompensasi yang baik dapat membantu perusahaan menarik individu berbakat dalam pekerjaan dan mempertahankan mereka. Selain itu, struktur kompensasi perusahaan dapat memengaruhi pencapaian tujuan strategis perusahaan. Hal ini menggarisbawahi pentingnya perusahaan untuk merancang program kompensasi yang sesuai untuk menjaga dan memotivasi sumber daya manusia. Konsep ini juga mendukung temuan dalam penelitian yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

### **Motivasi**

Motivasi memberikan semangat kepada pekerja terhadap pekerjaannya. Menurut Handoko, (2014), motivasi adalah suatu keadaan dalam kepribadian seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu dalam rangka mencapai suatu tujuan. Menurut Hasibuan, (2018), Motivasi merupakan pemberian dorongan yang menimbulkan semangat kerja seseorang sehingga mau bekerja sama secara produktif dan ikut serta dalam segala usahanya untuk mencapai suatu tujuan. Karyawan yang termotivasi cenderung menyelesaikan pekerjaan Serius dan berusaha meningkatkan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan. indikator yang digunakan dalam pengukuran Motivasi yaitu menurut Uno, (2013) sebagai berikut: (1) Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan; (2) Kemandirian dalam bertindak; (3) Memiliki rasa senang saat bekerja (4) Prestasi yang dicapainya; (5) Senang saat dipuji karena melakukan hal apapun.

Dalam konteks penelitian ini, teori motivasi menjadi aspek kunci dalam memahami kinerja guru. Terdapat dua teori motivasi yang relevan, yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik menekankan dorongan internal yang mendorong individu untuk mencapai tujuan mereka, dan indikator-indikator seperti tanggung jawab, kemandirian, rasa senang dalam bekerja, prestasi, dan penghargaan yang dirasakan saat dipuji mencerminkan aspek-aspek motivasi intrinsik. Di sisi lain, teori motivasi ekstrinsik menyoroti peran faktor-faktor eksternal, seperti kompensasi dan penghargaan finansial, dalam memotivasi individu untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi. Dalam penelitian ini, kompensasi merupakan faktor ekstrinsik yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, mencerminkan pentingnya menggabungkan kedua aspek motivasi ini dalam meningkatkan kinerja guru secara holistik.

### **Lingkungan kerja**

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai faktor kontekstual yang secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi kinerja guru. Menurut Mulyasa, (2013), dua hal yang perlu diperhatikan untuk menciptakan lingkungan kerja yang membina: guru itu sendiri, guru dan orang tua, dan hubungan yang baik antara guru dan masyarakat sekitar. Menurut Kasmir, (2016), menyatakan bahwa Lingkungan kerja adalah kondisi dimana sekitar lingkungan kerja dapat berupa ruang, denah, peralatan, infrastruktur dan hubungan dengan antar rekan kerja. indikator yang digunakan dalam pengukuran Lingkungan Kerja yaitu menurut Sedarmayanti, (2012) sebagai berikut: (1) Penerangan atau cahaya di tempat kerja; (2) Sirkulasi udara di tempat kerja; (3) Kebisingan di tempat kerja; (4) Bau Tidak sedap di tempat kerja; (5) Keamanan di tempat kerja.

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai faktor kontekstual yang secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi kinerja guru. Menurut Mulyasa, (2013), dua hal yang perlu diperhatikan untuk

menciptakan lingkungan kerja yang membina: guru itu sendiri, guru dan orang tua, dan hubungan yang baik antara guru dan masyarakat sekitar. Menurut Kasmir, (2016), menyatakan bahwa Lingkungan kerja adalah kondisi dimana sekitar lingkungan kerja dapat berupa ruang, denah, peralatan, infrastruktur dan hubungan dengan antar rekan kerja. indikator yang digunakan dalam pengukuran Lingkungan Kerja yaitu menurut Sedarmayanti, (2012) sebagai berikut: (1) Penerangan atau cahaya di tempat kerja; (2) Sirkulasi udara di tempat kerja; (3) Kebisingan di tempat kerja; (4) Bau Tidak sedap di tempat kerja; (5) Keamanan di tempat kerja.

### Peningkatan Kinerja Guru

Istilah kinerja sering kali di gunakan untuk menyebut prestasi, peningkatan, keberhasilan dan kemampuan kerja individu maupun kelompok. Menurut Mulyasa (2013), menyatakan bahwa kinerja adalah unjuk kerja seseorang yang ditunjukkan dalam penampilan, perilaku, dan prestasi kerjanya sebagai akumulasi dari pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang telah dimilikinya. Menurut Moehersono, (2014), kinerja mempunyai kata lain performance yang merupakan suatu gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan pada program kegiatan atau kebijakan untuk mewujudkan suatu tujuan, visi dan misi organisasi yang dilakukan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. indikator yang digunakan dalam pengukuran Peningkatan Kinerja guru menurut Rusman, (2011) sebagai berikut: (1) Perencanaan guru dalam program kegiatan pembelajaran.; (2) Pelaksanaan kegiatan pembelajaran; (3) Evaluasi dalam kegiatan; (4) Ketepatan/kecepatan kerja; (5) Kreatifitas.

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru dalam penelitian ini mencakup gaya kepemimpinan, kompensasi, motivasi, lingkungan kerja, dan peningkatan kinerja guru. Gaya kepemimpinan adalah perilaku pemimpin yang memengaruhi bawahannya, sedangkan kompensasi mencakup penghargaan finansial dan non-finansial yang diterima oleh karyawan. Motivasi adalah dorongan yang mendorong individu untuk mencapai tujuan mereka, sedangkan lingkungan kerja adalah faktor-faktor kontekstual yang mempengaruhi kinerja guru. Peningkatan kinerja guru mencakup aspek-aspek seperti perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, ketepatan kerja, dan kreativitas.

### METODE PENELITIAN

Metode yang diterapkan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, yang melibatkan partisipasi 30 guru di MI Miftahul Huda Sumbertanggul, wilayah Kecamatan Mojosari, Kabupaten Mojokerto dengan menggunakan teknik sampling jenuh yaitu melakukan pengumpulan data secara ekstensif dan pengamatan terhadap jenis obyek yang diamati secara menyeluruh. Pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan pembagian kuesioner. Skala yang digunakan untuk mengukur kuesioner adalah skala likert 1-5 dengan kategori sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Data primer yang di gunakan dalam penelitian ini diperoleh dari hasil kuesioner yang didapat dari responden dan data sekunder diperoleh dari buku, jurnal, penelitian terdahulu dan artikel yang berkaitan dengan topik penelitian. Analisis data menggunakan regresi linier berganda.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Uji Validitas

Untuk uji validitas dengan 30 responden maka nilai  $r_{tabel} = n-2$ ,  $r_{tabel} = 30-2 = 28$ . Jadi nilai  $r_{tabel}$  yaitu sebesar 0.3610 dan berikut hasil perhitungan uji validitas dimaksud.

**Tabel 1**  
**Uji Validitas**

| Variabel          | Indikator          | Rhitung | Rtabel | Sig   | Keterangan | Variabel          | Indikator          | Rhitung | Rtabel | Sig   | Keterangan |
|-------------------|--------------------|---------|--------|-------|------------|-------------------|--------------------|---------|--------|-------|------------|
| (X <sub>1</sub> ) | X <sub>1.1.1</sub> | 0.934   | 0.3610 | 0.000 | Valid      | (X <sub>2</sub> ) | X <sub>2.1.1</sub> | 0.832   | 0.3610 | 0.000 | Valid      |
|                   | X <sub>1.1.2</sub> | 0.903   | 0.3610 | 0.000 | Valid      |                   | X <sub>2.1.2</sub> | 0.662   | 0.3610 | 0.000 | Valid      |
|                   | X <sub>1.2.1</sub> | 0.858   | 0.3610 | 0.000 | Valid      |                   | X <sub>2.2.1</sub> | 0.524   | 0.3610 | 0.003 | Valid      |
|                   | X <sub>1.2.2</sub> | 0.934   | 0.3610 | 0.000 | Valid      |                   | X <sub>2.2.2</sub> | 0.673   | 0.3610 | 0.000 | Valid      |
|                   | X <sub>1.3.1</sub> | 0.530   | 0.3610 | 0.003 | Valid      |                   | X <sub>2.3.1</sub> | 0.832   | 0.3610 | 0.000 | Valid      |
|                   | X <sub>1.3.2</sub> | 0.903   | 0.3610 | 0.000 | Valid      |                   | X <sub>2.3.2</sub> | 0.673   | 0.3610 | 0.000 | Valid      |
|                   | X <sub>1.4.1</sub> | 0.934   | 0.3610 | 0.000 | Valid      |                   | X <sub>2.4.1</sub> | 0.673   | 0.3610 | 0.000 | Valid      |
|                   | X <sub>1.4.2</sub> | 0.636   | 0.3610 | 0.000 | Valid      |                   | X <sub>2.4.2</sub> | 0.643   | 0.3610 | 0.000 | Valid      |
|                   | X <sub>1.5.1</sub> | 0.530   | 0.3610 | 0.003 | Valid      |                   | X <sub>2.5.1</sub> | 0.673   | 0.3610 | 0.003 | Valid      |
|                   | X <sub>1.5.2</sub> | 0.858   | 0.3610 | 0.000 | Valid      |                   | X <sub>2.5.2</sub> | 0.524   | 0.3610 | 0.003 | Valid      |

Sumber: Data Diolah, 2023

**Tabel 2**  
**Uji Validitas**

| Variabel | Indikator | Rhitung | Rtabel | Sig   | Keterangan | Variabel | Indikator | Rhitung | Rtabel | Sig   | Keterangan |
|----------|-----------|---------|--------|-------|------------|----------|-----------|---------|--------|-------|------------|
| (X3)     | X3.1.1    | 0.758   | 0.3610 | 0.000 | Valid      | (X4)     | X4.1.1    | 0.601   | 0.3610 | 0.000 | Valid      |
|          | X3.1.2    | 0.793   | 0.3610 | 0.024 | Valid      |          | X4.1.2    | 0.872   | 0.3610 | 0.000 | Valid      |
|          | X3.2.1    | 0.758   | 0.3610 | 0.000 | Valid      |          | X4.2.1    | 0.765   | 0.3610 | 0.000 | Valid      |
|          | X3.2.2    | 0.780   | 0.3610 | 0.000 | Valid      |          | X4.2.2    | 0.644   | 0.3610 | 0.000 | Valid      |
|          | X3.3.1    | 0.758   | 0.3610 | 0.008 | Valid      |          | X4.3.1    | 0.872   | 0.3610 | 0.000 | Valid      |
|          | X3.3.2    | 0.750   | 0.3610 | 0.000 | Valid      |          | X4.3.2    | 0.517   | 0.3610 | 0.003 | Valid      |
|          | X3.4.1    | 0.793   | 0.3610 | 0.000 | Valid      |          | X4.4.1    | 0.894   | 0.3610 | 0.000 | Valid      |
|          | X3.4.2    | 0.780   | 0.3610 | 0.000 | Valid      |          | X4.4.2    | 0.534   | 0.3610 | 0.002 | Valid      |
|          | X3.5.1    | 0.551   | 0.3610 | 0.002 | Valid      |          | X4.5.1    | 0.894   | 0.3610 | 0.000 | Valid      |
|          | X3.5.2    | 0.793   | 0.3610 | 0.000 | Valid      |          | X4.5.2    | 0.839   | 0.3610 | 0.000 | Valid      |

Sumber: Data Diolah, 2023

**Tabel 3**  
**Uji Validitas**

| Variabel | Indikator | Rhitung | Rtabel | Sig   | Keterangan |
|----------|-----------|---------|--------|-------|------------|
| (Y)      | Y1.1.1    | 0.489   | 0.3610 | 0.006 | Valid      |
|          | Y1.1.2    | 0.670   | 0.3610 | 0.000 | Valid      |
|          | Y1.2.1    | 0.457   | 0.3610 | 0.011 | Valid      |
|          | Y1.2.2    | 0.548   | 0.3610 | 0.002 | Valid      |
|          | Y1.3.1    | 0.874   | 0.3610 | 0.000 | Valid      |
|          | Y1.3.2    | 0.489   | 0.3610 | 0.006 | Valid      |
|          | Y1.4.1    | 0.756   | 0.3610 | 0.000 | Valid      |
|          | Y1.4.2    | 0.928   | 0.3610 | 0.000 | Valid      |
|          | Y1.5.1    | 0.928   | 0.3610 | 0.000 | Valid      |
|          | Y1.5.2    | 0.872   | 0.3610 | 0.000 | Valid      |

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa seluruh variabel mempunyai nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  (0.3610) dan nilai  $sig < 0.05$ . Angka 0.05 mengindikasikan bahwa semua item pertanyaan dalam kuesioner penelitian ini dapat dianggap valid.

#### Uji Reliabilitas

**Tabel 4**  
**Uji Reliabilitas**

| No | Variabel                     | Cronbach's Alpha | Kesimpulan |
|----|------------------------------|------------------|------------|
| 1  | Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )  | 0.942            | Reliabel   |
| 2  | Kompensasi ( $X_2$ )         | 0.864            | Reliabel   |
| 3  | Motivasi ( $X_3$ )           | 0.913            | Reliabel   |
| 4  | Lingkungan Kerja ( $X_4$ )   | 0.908            | Reliabel   |
| 5  | Peningkatan Kinerja Guru (Y) | 0.888            | Reliabel   |

Sumber: Data Diolah, 2022

Nilai *Cronbach's Alpha* dari semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini melebihi angka 0.6, ini menunjukkan bahwa semua instrumen kuesioner yang digunakan untuk mengukur semua variabel memiliki reliabilitas yang baik. Oleh karena itu, instrumen ini dapat dianggap andal dan dapat diandalkan sebagai alat pengukur variabel.

#### Uji Hipotesis

#### Uji T

**Tabel 5**  
**Uji T**

| Model             | B      | Std. Error | Beta   | T      | Sig   |
|-------------------|--------|------------|--------|--------|-------|
| (Constant)        | 22.106 | 4.581      |        | 4.825  | 0.000 |
| Gaya Kepemimpinan | 0.559  | 0.114      | 0.799  | 4.901  | 0.000 |
| Kompensasi        | 0.514  | 0.170      | 0.565  | 3.022  | 0.006 |
| Motivasi          | -0.844 | 0.153      | -1.043 | -5.524 | 0.000 |
| Lingkungan Kerja  | 0.259  | 0.083      | 0.365  | 3.129  | 0.004 |

Sumber: Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) memiliki hasil nilai  $t_{hitung} > t_{tabel} = 4.901 > 2.059$  dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 ( $< 0.05$ ). berdasarkan pernyataan tersebut maka disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh secara signifikan

terhadap Peningkatan Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Miftahul Huda Sumbertanggul Kecamatan Mojosari Kabupaten Mojokerto. Variabel kompensasi ( $X_2$ ) memiliki hasil nilai  $t_{hitung} > t_{tabel} = 3.022 > 2.059$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0.006 (< 0.05)$ . berdasarkan pernyataan tersebut maka disimpulkan bahwa variabel Kompensasi ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap Peningkatan Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Miftahul Huda Sumbertanggul Kecamatan Mojosari Kabupaten Mojokerto. Variabel motivasi ( $X_3$ ) memiliki hasil  $t_{hitung} > t_{tabel} = -5,524 > 2.059$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0.004 (< 0.05)$ . berdasarkan pernyataan tersebut maka disimpulkan bahwa variabel Motivasi ( $X_3$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap Peningkatan Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Miftahul Huda Sumbertanggul Kecamatan Mojosari Kabupaten Mojokerto. Variabel lingkungan kerja ( $X_4$ ) memiliki hasil  $t_{hitung} > t_{tabel} = 3.129 > 2.059$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0.000 (< 0.05)$ . berdasarkan pernyataan tersebut maka disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja ( $X_4$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap Peningkatan Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Miftahul Huda Sumbertanggul Kecamatan Mojosari Kabupaten Mojokerto.

### Uji F

**Tabel 6**  
**Uji F**

| Model        | Sum of Squares | Df | Mean Square | F      | Sig.   |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|--------|
| 1 Regression | 293.349        | 4  | 73.337      | 20.459 | 0.000b |
| Residual     | 89.617         | 25 | 3.585       |        |        |
| Total        | 382.967        | 29 |             |        |        |

Sumber: Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai tersebut maka dapat dikatakan bahwa  $H_0$  ditolak. Hal ini berdasarkan atas nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $20.459 > 2.98$  dengan tingkat signifikan sebesar  $0.000 (< 0.05)$ . maka disimpulkan koefisien regresi signifikan atau variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), Motivasi ( $X_3$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_4$ ), jika di uji berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Peningkatan Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Miftahul Huda Sumbertanggul Kecamatan Mojosari Kabupaten Mojokerto ( $Y$ ).

### Uji Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini, telah dijalankan pengujian terhadap asumsi klasik sebelum melakukan analisis data dengan menggunakan metode regresi linier berganda. Tujuan dari analisis ini adalah untuk menilai dampak variabel gaya kepemimpinan, kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja guru.

**Tabel 7**  
**Uji Regresi Linier Berganda**

| Variabel                    | Koefisien Regresi | T      | Sig   |
|-----------------------------|-------------------|--------|-------|
| Konstanta                   | 22.106            | 4.825  | 0.000 |
| Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) | 0.559             | 4.901  | 0.000 |
| Kompensasi ( $X_2$ )        | 0.514             | 3.022  | 0.006 |
| Motivasi ( $X_3$ )          | -0.844            | -5.524 | 0.000 |
| Lingkungan Kerja ( $X_4$ )  | 0.259             | 3.129  | 0.004 |

Sumber: Data Diolah, 2022

Berdasarkan Tabel diperoleh model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 22.106 + 0.559X_1 + 0.514X_2 - 0.844X_3 + 0.259X_4$$

Dari persamaan tersebut dapat diketahui bahwa peningkatan kinerja guru meningkat satuan maka akan meningkatkan keputusan pembelian sebesar 0.559, kompensasi meningkatkan sebesar 0.514, dan motivasi akan meningkatkan 0.844 dan variabel peningkatan Kinerja guru ( $Y$ ) akan menurun sebesar 0.844, lingkungan kerja akan meningkat 0.259.

### Koefisien Determinasi

**Tabel 8**  
**Koefisien Determinasi**

| Model | R      | R Square | Adjusted R Square |
|-------|--------|----------|-------------------|
| 1     | 0.875a | 0.766    | 0.729             |

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan Tabel diatas diketahui nilai *Adjusted Rsquare* sebesar 0.729. artinya bahwa besarnya dukungan variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), Motivasi ( $X_3$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_4$ ) terhadap variabel Peningkatan Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Miftahul Huda Di Sumbertanggul Kecamatan Mojosari Kabupaten Mojokerto (Y) adalah 72.9%. Berdasarkan nilai *Adjusted R-square* tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa 27.1% dari variabilitas yang tersisa kemungkinan dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal yang tidak tercakup dalam penelitian ini, seperti disiplin kerja, kompetensi, pengawasan, kondisi psikologis, peluang karier, dan lainnya.

### **Pembahasan**

Hasil pengujian variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) secara parsial diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel} = 4.901 > 2.059$  dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 ( $<0.05$ ). berdasarkan pernyataan tersebut, maka disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap Peningkatan Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Miftahul Huda Sumbertanggul Kecamatan Mojosari Kabupaten Mojokerto (Y). Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian sebelumnya yang juga menguji pengaruh gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap peningkatan kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Miftahul Huda Sumbertanggul. Hasil penelitian ini memperkuat temuan sebelumnya dengan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berperan penting dan berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja guru di lembaga tersebut, dengan tingkat signifikansi yang rendah ( $0.000 < 0.05$ ). Meskipun hasil penelitian dapat bervariasi karena faktor-faktor kontekstual yang berbeda, temuan penelitian ini memberikan kontribusi tambahan untuk pemahaman tentang peran gaya kepemimpinan dalam konteks pendidikan. Hal ini dapat menjadi dasar untuk pengembangan lebih lanjut dalam bidang ini, sambil menjaga kesadaran bahwa hasil penelitian dapat dipengaruhi oleh berbagai variabel dan faktor yang perlu diperhatikan secara holistik dalam konteks yang berbeda.

Hasil pengujian Variabel kompensasi ( $X_2$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel} = 3.022 > 2.059$  dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 ( $<0.05$ ). berdasarkan pernyataan tersebut, maka disimpulkan bahwa variabel Kompensasi ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap Peningkatan Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Miftahul Huda Sumbertanggul Kecamatan Mojosari Kabupaten Mojokerto (Y). Kesamaan antara hasil penelitian ini dan penelitian sebelumnya adalah bahwa keduanya menemukan bahwa variabel kompensasi ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Miftahul Huda Sumbertanggul. Temuan ini, yang ditunjukkan oleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan tingkat signifikansi yang kurang dari 0.05, memberikan kesimpulan konsisten bahwa kompensasi memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja guru. Perbedaan utama antara kedua penelitian tersebut adalah dalam konteks lokasi penelitian. Penelitian sebelumnya memfokuskan pada Madrasah Ibtidaiyah Miftahul Huda Sumbertanggul di Kecamatan Mojosari Kabupaten Mojokerto, sementara penelitian ini tampaknya tidak memiliki batasan lokasi yang sama. Ini mengindikasikan bahwa temuan dalam penelitian ini dapat lebih umum dan tidak terbatas pada lokasi khusus. Namun, secara keseluruhan, baik penelitian sebelumnya maupun penelitian ini menyoroti peran penting kompensasi dalam meningkatkan kinerja guru. Dengan demikian, temuan ini mendukung temuan sebelumnya dan memberikan konfirmasi tambahan tentang pentingnya kompensasi dalam konteks pendidikan.

Hasil pengujian Variabel motivasi ( $X_3$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel} = -5.524 > 2.059$  dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 ( $<0.05$ ). berdasarkan pernyataan tersebut, maka disimpulkan bahwa lingkungan kerja ( $X_4$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap Peningkatan Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Miftahul Huda Sumbertanggul Kecamatan Mojosari Kabupaten Mojokerto (Y). Terdapat perbedaan antara hasil penelitian ini dan penelitian sebelumnya dalam konteks variabel motivasi ( $X_3$ ). Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi ( $X_3$ ) memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja guru, dengan nilai  $t_{hitung}$  yang positif. Di sisi lain, dalam penelitian sebelumnya, variabel motivasi mungkin tidak ditemukan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru, karena nilai  $t_{hitung}$  negatif. Namun, perlu dicatat bahwa perbedaan ini mungkin disebabkan oleh faktor-faktor lain, seperti lokasi penelitian, sampel, atau metodologi yang berbeda. Selain itu, perbedaan hasil ini dapat mengindikasikan bahwa motivasi guru dalam konteks penelitian ini memainkan peran yang signifikan dalam meningkatkan kinerja mereka, yang mungkin tidak sesuai dengan temuan penelitian sebelumnya. Dalam hal ini, persamaan antara kedua penelitian adalah bahwa keduanya menguji variabel motivasi dalam hubungannya dengan kinerja guru. Namun, perbedaan muncul dalam hasil temuan, dengan penelitian ini

menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan, sementara penelitian sebelumnya mungkin tidak menemukan pengaruh yang signifikan.

Hasil pengujian Variabel lingkungan kerja ( $X_4$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel} = 3.129 > 2.059$  dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 ( $< 0.05$ ). berdasarkan pernyataan tersebut, maka disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja ( $X_4$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap Peningkatan Kinerja Guru. Persamaan antara hasil penelitian ini dan penelitian sebelumnya adalah bahwa keduanya menemukan bahwa variabel lingkungan kerja ( $X_4$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja guru di Madrasah. Hal ini ditunjukkan oleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan tingkat signifikansi yang kurang dari 0.05, yang mengindikasikan bahwa lingkungan kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja guru. Namun, perbedaan utama antara kedua penelitian tersebut adalah dalam konteks lokasi penelitian. Penelitian sebelumnya mungkin telah dilakukan di lokasi yang berbeda atau dengan sampel yang berbeda, sehingga perbedaan dalam populasi atau variabel lainnya dapat memengaruhi hasilnya. Dalam hal ini, kesimpulan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru adalah temuan yang konsisten antara kedua penelitian ini. Ini menguatkan gagasan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah.

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ), motivasi ( $X_3$ ), dan lingkungan kerja ( $X_4$ ) secara simultan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Miftahul Huda Sumbertanggul Kecamatan Mojosari Kabupaten Mojokerto. Hal ini dibuktikan oleh nilai signifikansi yang lebih kecil dari  $\alpha$  (0.05) pada uji F, yang mengindikasikan bahwa model regresi secara keseluruhan adalah signifikan. Dengan demikian, keempat variabel tersebut memiliki dampak yang bersamaan terhadap peningkatan kinerja guru. Lebih lanjut, hasil dari koefisien regresi masing-masing variabel menyiratkan dampak yang berbeda terhadap peningkatan kinerja guru. Gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan kompensasi ( $X_2$ ) memiliki dampak positif yang signifikan, yang berarti bahwa peningkatan dalam gaya kepemimpinan dan kompensasi akan meningkatkan kinerja guru. Di sisi lain, motivasi ( $X_3$ ) memiliki dampak negatif yang signifikan, yang berarti peningkatan motivasi akan mengurangi kinerja guru. Lingkungan kerja ( $X_4$ ) juga memiliki dampak positif yang signifikan, yang menunjukkan bahwa peningkatan lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja guru. Koefisien determinasi (Adjusted R-Square) sebesar 0.729 mengindikasikan bahwa sekitar 72.9% variasi dalam peningkatan kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel-variabel dalam model (gaya kepemimpinan, kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja). Sisanya, sekitar 27.1% variasi mungkin dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini mengkonfirmasi beberapa kesamaan dan perbedaan dengan temuan penelitian sebelumnya terkait pengaruh faktor-faktor terhadap peningkatan kinerja guru. Pertama, gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) terbukti memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja guru, sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya. Kedua, kompensasi ( $X_2$ ) juga memiliki pengaruh positif yang signifikan, sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyoroti pentingnya penghargaan dalam meningkatkan kinerja guru. Namun, perbedaan mencolok muncul terkait motivasi ( $X_3$ ). Penelitian ini menemukan bahwa motivasi memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap peningkatan kinerja guru, berbeda dengan hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan dampak positif dan signifikan. Terakhir, lingkungan kerja ( $X_4$ ) juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya. Meskipun koefisien determinasi menunjukkan bahwa sekitar 72.9% variasi dalam peningkatan kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel-variabel dalam model, perbedaan signifikan terkait motivasi memunculkan pertanyaan yang perlu penelitian lebih lanjut untuk memahami faktor-faktor yang mungkin menyebabkan hasil yang berbeda dalam hal motivasi.

## SIMPULAN

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Peningkatan Kinerja Guru.
2. Kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Peningkatan Kinerja Guru.
3. Motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Peningkatan Kinerja Guru.
4. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Peningkatan Kinerja Guru.
5. Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Peningkatan Kinerja Guru.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Aminah, L., Djaelani, A.K. and Khalikussabir, K. 2022. 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pasuruan', *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 11(02).
- Anggrayny, D.B., Maslichah, M. and Mahsuni, A.W. 2022. 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Financial, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Mall Pelayanan Publik Banyuwangi', *e\_Jurnal Ilmiah Riset Akuntansi*, 11(04).
- Asmiati, A., Sulastriani, S. and Citta, A.B. 2023. 'Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Mendukung Transformasi Transportasi Laut Dalam Era Revolusi Industri 4.0', *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(4), pp. 6184–6197.
- Badriyah, M. 2015. *Manajemen sumber daya manusia*. 1st edn, Bandung: CV Pustaka Setia. 1st edn. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Connelly, R. and Gottschalk, P. 1995. 'The Effect of Cohort Composition on Human Capital Accumulation across Generations', *Journal of Labor Economics*, 13(1), pp. 155–176. Available at: <https://doi.org/10.1086/298371>.
- Darmawan, D. 2013. *Principles of Organizational Behavior*. 1st edn. Surabaya: Semest Pen.
- Fauzia, A. 2020. 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru pada Madrasah Ibtidaiyah Ibnu Husain Surabaya'.
- Halawa, A.N. and Mulyanti, D. 2023. 'Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Peningkatan Kualitas Mutu Instansi Pendidikan Dan Pembelajaran', *Inspirasi Dunia: Jurnal Riset Pendidikan dan Bahasa*, 2(2), pp. 57–64.
- Handoko, T.H. 2014. *Manajemen*. 2nd, cet ke-26 edn, BPFE. Yogyakarta. 2nd, cet ke-26 edn. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M.S.P. 2018. *Human Resource Management Revised Edition*, Earth Literatur. Jakarta: PT Earth Literature.
- Herlina, H., Fitria, H. and Puspita, Y. 2020. 'Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru', *Journal of Education Research*, 1(3), pp. 276–282.
- Hernawan, D. and Hendratmoko, C. 2022. 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Cahaya Abadi Delanggu', *Jemba: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), pp. 533–546.
- Hidayat, A.C. 2018. 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan PT Pupuk Kalimantan Timur Tbk', *Optimum*, 8(1), pp. 52–71.
- Kasmir, S. 2016. 'The Mondragon Cooperatives and Global Capitalism: A Critical Analysis', *New Labor Forum*, 25(1), pp. 52–59.
- Laliasa, G., Nur, M. and Tambunan, R. 2018. 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan dan Hortikultura Provinsi Sulawesi Tenggara', *SIGMA: Journal of Economic and Business*, 1(1), pp. 42–52.
- Lubis, M.A., Azizan, N. and Divha, M. 2022. *Guru: Sang Pejuang NKRI*. Samudra Biru.
- Moehariono, M. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi (Revisi)*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mulyasa, H.E. 2013. *Uji kompetensi dan penilaian kinerja guru*. Jakarta : Remaja Rosda Karya.
- Rachmawati, T. 2013. *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya*, Yogyakarta: Gava Media. Yogyakarta: Gava Media.
- Rusman. 2011. *Model-model pembelajaran: Mengembangkan profesionalisme guru*. Jakarta: Rajawali Pers/PT Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti 2012. *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*, Bandung: CV. Mandar Maju. Bandung: Mandar Maju.
- Susanto, A. 2016. *Teori Belajar dan Pembelajaran di Sekolah Dasar*. Jakarta: Kencana.
- Tiara, Z.D., Supriyadi, D. and Martini, N. 2023. 'Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Lembaga Pendidikan', *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 8(1), pp. 450–456.
- Uno, H.B. 2013. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. 10th edn, Bumi Aksara. 10th edn. Jakarta: PT. Bumi Aksara.