

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA GURU
(Studi Empiris Pada Guru Sekolah Luar Biasa Di Kabupaten Sukoharjo)**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I
pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Oleh

MUHAMMAD ILHAM BAGAS SATRIO DHIMAS PRASETYO PUTRO

B 100156005

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2019

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DISIPLIN KERJA
DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA GURU
(Studi Empiris Pada Guru Sekolah Luar Biasa Di Kabupaten Sukoharjo)**

PUBLIKASI ILMIAH

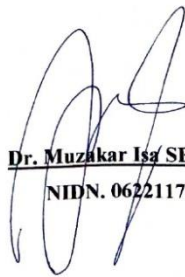
oleh:

MUHAMMAD ILHAM BAGAS SATRIO DHIMAS PRASETYO PUTRO

B 100 156 005

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen
Pembimbing



Dr. Muzakar Isa SE., M.Si.

NIDN. 0622117602

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DISIPLIN KERJA
DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA GURU
(Studi Empiris Pada Guru Sekolah Luar Biasa Di Kabupaten Sukoharjo)**

**OLEH
MUHAMMAD ILHAM BAGAS SATRIO DHIMAS PRASETYO PUTRO
B 100 156 005**

**Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Senin, 05 Agustus 2019
dan dinyatakan telah memenuhi syarat.**

Dewan Penguji:

- 1. Imron Rosyadi, S.E., M.Si
(Ketua Dewan Penguji)**
- 2. Basworo Dibiyo, S.E., M.Si
(Sekretaris Dewan Penguji)**
- 3. Dr. Muzakar Isa, SE., M.Si.
(Anggota Dewan Penguji)**

(.....)

(.....)

(.....)



Dekan,

**Dr. Syamsudin, M.M.
NIDN. 0170025701**

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya diatas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 5 Agustus 2019

Penulis,



MUHAMMAD ILHAM BAGAS SATRIO D.P.P

B 100156005

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DISIPLIN KERJA
DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA GURU
(Studi Empiris Pada Guru Sekolah Luar Biasa Di Kabupaten Sukoharjo)**

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja guru Sekolah Luar Biasa Di Kabupaten Sukoharjo. Jenis penelitian merupakan kuantitatif, dengan populasi seluruh guru SLB Di Kabupaten Sukoharjo. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 80 guru yang tersebar di 6 Sekolah Luar Biasa. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dengan melakukan uji instrumen (uji validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas), regresi linear berganda, uji t, uji f dan uji determinasi. Berdasarkan hasil perhitungan aplikasi statistik SPSS uji t, menunjukkan bahwa secara parsial motivasi (X2), disiplin kerja (X3) dan kompensasi (X4) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, sedangkan gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja guru.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kompensasi, Kinerja

Abstract

This study aims to determine the effect of leadership style, motivation, work discipline and compensation for teacher performance of Special Schools in Sukoharjo Regency. This research type is quantitative, with a population of all Special School teachers in Sukoharjo Regency. The sample used in this study was 80 teachers spread across in 6 Special Schools. Analysis of the data used in this study is by conducting the test instrument (validity and reliability test), classic assumption test (normality test, multicollinearity and heteroscedasticity), multiple linear regression, t test, f test and determination test. Based on the results of the statistical calculation of t test in SPSS it shows that partially, motivation (X2), work discipline (X3) and compensation (X4) have a positive and significant effect on teacher performance, while the leadership style (X1) has a positive but not significant effect on teacher performance .

Keywords: Leadership, Motivation, Work Discipline, Compensation, Performance

1. PENDAHULUAN

Manusia berkembang, meningkatkan nkecakapan, memiliki pengetahuan dan tingkah laku serta sikap yang baik adalah salah satu usaha dan capaian dari pendidikan (Pramartha, 2015). Pendidikan merupakan hak setiap rakyat Indonesia, melalui pendidikanlah kita akan mengetahui kualitas suatu bangsa. Menurut undang undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang system pendidikan, pengertian pendidikan Nasional adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Guru-guru yang tersebar dalam beberapa jenjang pendidikan di Indonesia, terutama guru SLB merupakan salah satu pekerjaan dimana membutuhkan perjuangan yang lebih, selain harus memiliki pengetahuan tentang anak-anak berkebutuhan khusus, guru SLB juga dituntut untuk mempunyai kesabaran yang tinggi, kesehatan mental dan fisik yang baik dalam bekerja. mereka melakukan tugas administrasi seperti membuat rapor dan membuat laporan, tugas struktural dalam organisasi sekolah, tugas fungsional dan mengajar satu per satu anak didiknya dengan penuh kesabaran (Triyono, 2016).

Salah satu faktor yang memicu adanya prestasi dan keahlian anak berkebutuhan khusus di sekolah luar biasa adalah dari gurunya. Guru dari murid sekolah luar biasa tidak terlepas dari kode etik seorang guru di Indonesia, mengajar dengan penuh ketulusan dan amanah. Menurut (Isa, 2009) prestasi dipengaruhi oleh rasio siswa-guru, pendidikan guru dan pengalaman guru. Maka dapat kita katakan bahwa guru itu adalah suatu kunci kesuksesan seorang murid.

Dalam melakukan pembelajaran, seorang guru harus memiliki suatu karakteristik dan gaya dalam memimpin suatu kelas agar tercipta suatu lingkungan kelas yang kondusif dan terjadinya proses belajar mengajar yang nyaman dan teratur.

S.P Siagaan mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan dan keterampilan seseorang ketika menjabat sebagai pimpinan dalam suatu organisasi untuk mempengaruhi perilaku orang lain, khususnya bawahannya agar berpikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga dapat memberikan sumbangan nyata dalam pencapaian tujuan organisasi. Lalu menurut George R Terry, Kepemimpinan adalah hubungan antara seseorang dengan orang lain dimana orang tersebut mampu mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerjasama dalam tugas yang berkaitan untuk mencapai tujuan yang sama.

Motivasi merupakan suatu dorongan yang merangsang seseorang agar mau dan mampu untuk bekerja dengan giat dan tekun, menjadi pembeda antara individu satu dengan yang lainnya, (Nugroho, 2012). Lingkungan kerja atau work environment yang memiliki disiplin kerja yang tinggi dapat mempengaruhi produktifita sseseorang. Adapun cara atau metode untuk menciptakan suatu kedisiplinan dalam suatu organisasi dapat dilakukan melalui tata tertib yang jelas atau S.O.P (Standar Operasional Prosedur) yang jelas, tata kerja yang simple atau sederhana yang dapat di tangkap dengan mudah dan di mengertioleh guru atau individu. Seorang guru dengan disiplin kerja yang tinggi cenderung lebih teratur dalam segala hal. Seperti contoh dalam halab sensi, masuk dan pulang secara tepat waktu, selalu taat dengan tata tertib yang ada dan berlaku, serta membina hubungan baik antara rekan kerja atau guru yang lain, merupakan modal utama lahirnya etos kerja dalam diri seseorang yang berakibat meningkatnya kinerja seorang guru (Nugroho, 2012).

Kompensasi merupakan satu hal yang dianggap penting dalam meningkatkan kinerja guru. Masalah kompensasi merupakan hal yang berkaitan dengan aspek kesejahteraan guru. Menurut Nursakinah, (2019) Pentingnya kompensasi bagi guru sangat berpengaruh terhadap perilaku dan hasil kerjanya, sedangkan bagi lembaga pendidikan kompensasi mencerminkan upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki.

2. METODE

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif, dengan menggunakan pengujian hipotesis untuk menjelaskan sifat hubungan antara variabel independen

dan dependen. Penelitian ini berusaha menguji pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja guru Sekolah Luar Biasa di Kabupaten Sukoharjo. Metode pengambilan sample yaitu *Simple Random Sampling*. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 80 guru dari 100 guru yang tersebar di 6 SLB di Kabupaten Sukoharjo (Sugiyono, 2011).

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh langsung dari responden penelitian. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi liner berganda.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variable independen (Ghozali, 2009). Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai tolerance. Ketentuan menggunakan nilai tolerance adalah apabila nilai tolerance lebih besar daripada 0,10 maka model regresi terbebas dari asumsi multikolinearitas, dan sebaliknya.

Tabel 1. Uji Multikolinearitas

No	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan	0,894	1,118	Tidak terjadi multikolinearitas
2	Motivasi	0,673	1,485	Tidak terjadi multikolinearitas
3	Disiplin Kerja	0,596	1,678	Tidak terjadi multikolinearitas
4	Kompensasi	0,664	1,505	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Hasil Uji Multikolinearitas, 2019

Berdasarkan table di atas dijelaskan masing-masing variable mempunyai tolerance $>0,10$, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi problem multikolinearitas pada model regresi di penelitian ini.

3.2 Uji Heteroskedastisitas

Table 2. Uji Heteroskedastisitas

No	Variabel	Sig. (2-tailed)	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan	0,479	Tidak terjadi heteroskedasitas
2	Motivasi	0,50	Tidak terjadi heteroskedasitas
3	DisiplinKerja	0,934	Tidak terjadi heteroskedasitas
4	Kompensasi	0,562	Tidak terjadi heteroskedasitas

Sumber: Hasil SPSS, 2019

Uji heterokedastisitas dalam penelitian ini menggunakan Uji glejser. Uji glesjer meregres nilai absolut residual sebagai variable dependennya (Ubs UT) sebagai variable dependen dengan persamaan sebagai berikut:

$$Ubs\ UT = a + bX_t + v_i. \quad (1)$$

Jika variable independen secara signifikan mempengaruhi UbsUT maka tidak ada indikasi heteroskedastisitas. Jika Sig diatas 0,05 maka H_0 diterima, sebaliknya, jika Sig di bawah 0,05 maka H_0 ditolak. Dari hasil pengujian uji glejser menunjukkan bahwa nilai signifikansi berupa gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan kompensasi > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variable gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan kompensasi tidak terjadi heterokedastisitas.

3.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Model Regresi Berdasarkan analisis regresi yang dilakukan, menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,274 + 0,002X_1 + 0,380X_2 + 0,429X_3 + 0,149X_4 + e \quad (2)$$

Dari model regresi tersebut dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2) Disiplin kerja (X_3) dan kompensasi (X_4) berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja guru (Y)

Hasil pengujian hipotesis memperoleh nilai sig variabel motivasi (X_2), disiplin kerja (X_3), dan motivasi (X_4) dibawah 5 persen, sedangkan nilai sig variabel gaya kepemimpinan (X_1) diatas 5 persen. Artinya dari 4 variabel tersebut, terdapat 1 variabel yang tidak signifikan, yaitu variabel gaya kepemimpinan

Tabel 3. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	T	Sig.
(Constant)	0,162	0,874
Gaya Kepemimpinan	0,27	0,979
Motivasi	5,335	0,000
DisiplinKerja	5,357	0,000
Kompensasi	2,647	0,010
R ² : 0,703		
Nilai F: 47,741		
F sig : 0,000		

Sumber: Hasil SPSS, 2019

Dari tabel diatas dapat disimpulkan

- Variabel gaya kepemimpinan: berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru, artinya bahwa gaya kepemimpinan yang ada di sekolah tidak berpengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja guru
- Variabel motivasi: berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, artinya bahwa motivasi yang kuat pada diri akan meningkatkan kinerja guru
- Variabel disiplin kerja: berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, artinya bahwa disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja guru
- Variabel kompensasi :berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, artinya bahwa kompensasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja guru

3.4 Uji F

Adalah uji untuk mengetahui ada atau tidak pengaruh secara bersama-sama antara variable independen terhadap variable dependen.

Tabel 4. Uji F

Model	<i>Sum Squares</i>	<i>of</i>	Df	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
Regression	206,068		4	51,517		
1 Residual	80.932		75	1,079	47,741	0,000
Total	287.000		79			

Sumber: Hasil SPSS, 2019

Nilai F_{hitung} sebesar 47,741 > F_{tabel} dengan nilai sebesar 2,45 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti variable gaya kepemimpinan (X1), motivasi (X2), disiplin

kerja (X3), dan kompensasi (X4) berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja guru (Y)

3.5 Uji Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu. Hasil pengujian determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,847	0,718	0,703	1,039

Sumber: Hasil SPSS, 2019

Uji determinasi yang dilakukan pada penelitian ini menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,703, maka dapat disimpulkan bahwa 70,3% kinerja guru dapat dijelaskan oleh variable gaya kepemimpinan (X1), motivasi (X2), disiplin kerja (X3), dan kompensasi (X4). Sedangkan sisanya ($100\% - 70,3\% = 29,7\%$) dijelaskan oleh variable variabel lain yang tidak terdapat pada model.

3.6 Uji t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel independen lainnya konstan. Pengujian regresi digunakan dengan pengujian dua arah (two tailed test) dengan menggunakan $\alpha = 5\%$ yang berarti bahwa tingkat keyakinan adalah sebesar 95%.

Tabel 6. Hasil Uji t

Model	T	Sig.
(Constant)	0,162	0,874
Gaya Kepemimpinan	0,27	0,979
Motivasi	5,335	0,000
Disiplin Kerja	5,357	0,000
Kompensasi	2,647	0,010

Sumber: Hasil SPSS, 2019

Berdasarkan dua keputusan diatas dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y).

Sementara variabel motivasi (X2), disiplin kerja (X3) Dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y).

4. PENUTUP

4.1 Simpulan

Yang dapat diambil dari hasil penelitian dan pembahasan adalah motivasi (X2) disiplin kerja (X3) dan kompensasi (X4) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Luar Biasa di Kabupaten Sukoharjo. Sedangkan gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Luar Biasa di Kabupaten Sukoharjo. Uji simultan menunjukkan variabel gaya kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), disiplin kerja (X3) dan kompensasi (X4) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Luar Biasa di Kabupaten Sukoharjo.

4.2 Saran

Memaksimalkan populasi yang ada agar hasil penelitian dapat lebih mencerminkan keseluruhan Sekolah Luar Biasa yang ada di Kabupaten Sukoharjo.

DAFTAR PUSTAKA

- Isa, M. (2009). Efisiensi Teknis Pendidikan Di Kota Surakarta: Aplikasi Data Envelopment Analysis (DEA). *Benefit Jurnal Manajemen Dan Bisnis*. 13(1). 14–22.
- Nursakinah. (2019). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Motivasi Mengajar Terhadap Kinerja Guru Ekonomi Sma Negeri Di Kabupaten Gowa Skripsi. 105.
- Pramartha Bayu. (2015) Sejarah Dan Sistem Pendidikan Sekolah Luar Biasa Bagian A Negeri Denpasar Bali *Jurnal Historia* volume 3, No 2, tahun 2015
- Triyono, A. (2016). Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Kebermaknaan Hidup Pada Guru Slb.