

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Guru di Yayasan Pendidikan SMK PGRI 14 Jakarta

Mansur^{1)*}, Idris Afandi²⁾

¹⁾²⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Mohammad Husni Thamrin

Correspondence Author: datamansur2020@gmail.com, Jakarta, Indonesia

DOI: <https://doi.org/10.37012/ileka.v3i2.1408>

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisa pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Guru. Pengumpulan Data dilakukan secara langsung dari objek penelitian, yaitu dengan menyebabkan kuesioner terhadap 30 sampel dari guru Yayasan Pendidikan SMK PGRI 14 Jakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja, karena nilai $t_{hitung} -0.388 < 1.988$ dan tingkat signifikansi $0.701 > \alpha = 0.05$. Variabel Prestasi Kerja hanya dapat dijelaskan oleh variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 1% dengan nilai $R^2 = 0.01$. (2) Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kompensasi terhadap Prestasi Kerja, karena nilai $t_{hitung} 0.456 < 1.988$ dan tingkat signifikansi $0.000 < \alpha = 0.05$. Variabel Prestasi Kerja hanya dapat dijelaskan oleh variabel Kompensasi sebesar 3% dengan nilai $R^2 = 0.03$. (3) Secara simultan terdapat pengaruh antara variabel Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja, karena nilai $F_{hitung} 0.116 < F_{tabel} 3,105$ dan nilai signifikansinya $0.891 > 0.05$. Variabel Prestasi Kerja dapat dijelaskan oleh variabel Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi sebesar 80% dengan nilai $R^2 = 0.8$.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Prestasi Kerja.

Abstract

This study aims to examine and analyze the influence of Leadership Style and Compensation on Teacher Performance. Data collection was carried out directly from the object of research, namely by conducting questionnaires to 30 samples from the teachers of the Education Foundation SMK PGRI 14 Jakarta. The results showed that (1) Partially there was no significant influence between the variable Leadership Style on Work Performance, because the t_{count} was $-0.388 < 1.988$ and the significance level was $0.701 > \alpha = 0.05$. The Job Performance variable can only be explained by the Leadership Style variable of 1% with a value of $R^2 = 0.01$. (2) Partially there is a significant influence between the compensation variable on work performance, because the t_{count} is $0.456 < 1.988$ and the significance level is $0.000 < \alpha = 0.05$. The Job Performance variable can only be explained by the Compensation variable of 3% with a value of $R^2 = 0.03$. (3) Simultaneously there is an influence between the variables of Leadership Style and Compensation on Work Performance, because the F_{count} value is $0.116 < F_{table} 3.105$ and the significance value is $0.891 > 0.05$. The Job Performance variable can be explained by the Leadership Style and Compensation variables of 80% with a value of $R^2 = 0.8$.

Keywords: Leadership Style, Compensation and Work Performance.

PENDAHULUAN

Dalam operasi perusahaan, potensi Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin. Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja. Tapi faktor manusia merupakan faktor yang penting juga. Melalui perencanaan Sumber Daya Manusia yang matang, gaya kepemimpinan dan kompensasi yang sudah ada dapat ditingkatkan. Hal ini dapat diwujudkan melalui adanya penyesuaian. Seperti peningkatan prestasi kerja yang baik. Sehingga setiap karyawan dapat menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan kepentingan organisasi.

Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Kepemimpinan tidak dapat dipandang mudah, kemauan seorang pemimpin merupakan sarana untuk mencapai tujuan. Hal ini berarti bawahan dalam memenuhi kebutuhannya tergantung pada ketrampilan dan kemampuan pemimpin. Pemimpin adalah seseorang yang memanfaatkan wewenang kepemimpinannya untuk mengarahkan bawahan agar mengerjakan pekerjaannya dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sedangkan kepemimpinan adalah cara seseorang mempengaruhi perilaku karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Kompensasi merupakan tunjangan penghargaan perusahaan terhadap prestasi kerja karyawan atas pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang diberikan untuk perusahaan.

Kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya, baik upah per jam ataupun gaji periodik yang dirancang dan dikelola oleh bagian personalia. Pemberian kompensasi akan memberikan manfaat kepada dua belah pihak, baik kepada pihak perusahaan maupun kepada pihak karyawan. Bagi perusahaan pemberian kompensasi akan bermanfaat untuk dapat menarik karyawan yang tingkat ketrampilannya tinggi

untuk bekerja pada perusahaan agar karyawan mau bekerja dengan giat untuk mencapai prestasi yang tinggi yang berdampak pada peningkatan produktivitas.

Prestasi kerja karyawan adalah kumpulan orang yang memiliki kompetensi yang berbeda-beda yang saling tergantung satu dengan yang lainnya, yang berusaha untuk mewujudkan kepentingan bersama mereka, dengan memanfaatkan berbagai sumber daya. Sumber daya manusia yang baik dapat terlihat dari prestasi kerja karyawan yang baik. Rendahnya prestasi kerja karyawan dapat berakibat rendahnya produktivitas perusahaan. Prestasi Kerja karyawan menjadi hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, karena prestasi kerja karyawan dengan berbagai aspek yang ada di dalamnya akan memberikan dampak secara langsung terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan. Prestasi kerja karyawan dalam perusahaan dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain tingkat kepuasan yang dirasakan oleh karyawan, gaya kepemimpinan, kompensasi, motivasi kerja, semangat kerja dan sebagainya. Sering terjadi, prestasi kerja karyawan menurun dikarenakan adanya ketidaknyamanan dalam bekerja, upah yang minim, kemampuan atau keahlian yang kurang mendukung dan juga ketidakpuasan dalam bekerja.

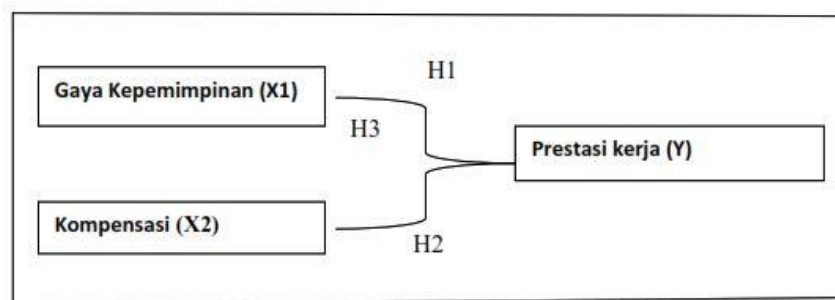
Yayasan Pendidikan SMK PGRI 14 JAKARTA memiliki peranan penting dalam dunia pendidikan. Kegiatan belajar mengajar dilakukan sesuai visi dan misi Yayasan. Pemimpin atau kepala sekolah berperan aktif menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul dari bawahannya, namun berhasil atau tidaknya seorang Kepala Sekolah dengan gaya yang dimiliki tentu tidak lepas dari faktor lain seperti tingkat pendidikan, minat motivasi, semangat, tingkat usia, tingkat kecerdasan, tingkat emosi dan dapat dinilai dengan kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerjasama, kepemimpinan, kepribadian, kecakapan, dan tanggung jawab.

Untuk mengetahui karyawan yang berprestasi, maka perusahaan mengadakan penilaian prestasi kerja. Penilaian prestasi kerja (*Performance Appraisal*) adalah proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawainya. Penilaian prestasi pada Yayasan Pendidikan SMK PGRI 14 JAKARTA dilihat dari sejauh mana tingkat kedisiplinan, ketertiban dan tanggung jawab karyawan.

Karyawan yang datang terlambat akan dikenakan sanksi berupa potongan gaji atau biasa disebut tunjangan kehadiran. Berdasarkan uraian diatas, perlu dilakukan penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Guru Yayasan Pendidikan SMK PGRI 14 Jakarta.”

METODE PENELITIAN

Kerangka pemikiran bertujuan untuk mengemukakan secara umum mengenai penelitian yang dilakukan dan variabel-variabel yang akan diteliti.



Gambar 1. Model Kerangka Pemikiran Penelitian

Adapun definisi operasional dari masing-masing variabel yang diteliti adalah sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan (X1)

Gaya kepemimpinan merupakan indikator dimana pemimpin mampu untuk melibatkan dirinya dalam suatu organisasi, menggunakan fisik dan ketrampilan komunikasi dalam mempengaruhi bawahannya untuk mematuhi segala perintahnya.

2. Kompensasi (X2)

Kompensasi merupakan salah satu fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena kompensasi paling sensitif dalam hubungan kerja.

3. Prestasi Kerja (Y)

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Hipotesis adalah pernyataan atau dugaan yang bersifat sementara terhadap suatu masalah penelitian yang kebenarannya masih lemah (belum tentu kebenarannya)

sehingga harus diuji secara empiris. Hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 » Ada pengaruh antara Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja guru.

H2 » Ada pengaruh Kompensasi terhadap Prestasi Kerja guru.

H3 » Ada pengaruh antara Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja guru.

Definisi operasional dari setiap variabel dapat dijelaskan oleh tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Gaya Kepemimpinan (X1)	Menjelaskan suatu sikap dimana pemimpin mampu untuk melibatkan dirinya dalam suatu organisasi, menggunakan fisik dan ketrampilan komunikasi dalam mempengaruhi bawahannya untuk mematuhi segala perintahnya	1. Sikap 2. Bertanggung Jawab 3. Kedisiplinan 4. Adil 5. Harmonis 6. Kemampuan memberikan ide, program dan kebijakan 7. Mengatur 8. Mengawasi 9. Berpartisipasi dalam kegiatan 10. Menerima saran & kritik	Likert
Kompensasi (X2)	Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima dapat berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada seseorang yang bermotivasi dalam berkerja	1. Gaji 2. Insentif 3. Bonus 4. Tunjangan 5. Asuransi 6. Pensiunan 7. Fasilitas 8. Perlengkapan Kerja	Likert
Prestasi Kerja (Y)	Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya	1. Prosedur Kerja 2. Ketelitian Kerja 3. Kemampuan berinovasi 4. Kreatif 5. Tanggung Jawab 6. Kerjasama 7. Hasil kerja yang maksimal 8. Hasil kerja yang memuaskan 9. Kedisiplinan Kerja 10. Target Kerja 11. Semangat Kerja	Likert

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas dilakukan untuk memastikan seberapa baik suatu instrumen digunakan untuk mengukur konsep yang seharusnya diukur. Untuk menguji validitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan skor totalnya.

Dimana uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) = $n - 2$, dimana n adalah jumlah sampel sebanyak 30. Sehingga besarnya df dapat dihitung $30 - 2 = 28$ dan α 0.05 didapat $r_{tabel} = 0.347$. Setiap butir pertanyaan dalam kuesioner tersebut dikatakan valid dan dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya jika mempunyai nilai r_{hitung} lebih besar dari 0.347. Ukuran validitas tiap butir-butir pertanyaan dapat dilihat dalam tabel 2 dibawah ini :

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

No Pertanyaan	Rxy	R table	Keterangan
Gaya Kepemimpinan			
1	0.408	0.374	Valid
2	0.691	0.374	Valid
3	0.393	0.374	Valid
4	0.255	0.374	Valid
5	0.522	0.374	Valid
6	0.482	0.374	Valid
7	0.516	0.374	Valid
8	0.538	0.374	Valid
9	0.496	0.374	Valid
10	0.102	0.374	Valid
Kompensasi			
1	0.306	0.374	Valid
2	0.511	0.374	Valid
3	0.639	0.374	Valid
4	0.413	0.374	Valid
5	0.438	0.374	Valid
6	0.594	0.374	Valid
7	0.315	0.374	Valid
8	0.476	0.374	Valid
Prestasi Kerja			
1	0.176	0.374	Valid
2	0.706	0.374	Valid
3	0.194	0.374	Valid
4	0.741	0.374	Valid
5	0.200	0.374	Valid
6	0.466	0.374	Valid
7	0.092	0.374	Valid
8	0.251	0.374	Valid
9	0.383	0.374	Valid
10	0.025	0.374	Valid
11	0.595	0.374	Valid

Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen

tersebut sudah baik. Reliabilitas berkenaan dengan tingkat ketetapan hasil pengukuran. Kuesioner dikatakan reliabel jika dapat memberikan hasil relatif sama pada saat dilakukan pengukuran kembali pada obyek yang berlainan pada waktu yang berbeda atau memberikan hasil yang tetap.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variable	Cronbach's Alpha	R table	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0.497	0.60	Reliabel
Kompensasi	0.438	0.60	Reliabel
Prestasi Kerja	-0.079	0.60	Reliabel

Dari hasil tabel 2 diatas bahwa ketiga variabel tersebut memiliki instrument yang reliable, karena nilai Cronbach Alpha > standar Cronbach Alpha yang telah ditetapkan yaitu 0.60.

Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini, dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variable terikat. Analisis regresi linear berganda digunakan sebagai alat analisis statistik, karena penelitian ini dirancang untuk meneliti variabel-variabel yang berpengaruh yaitu pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dimana variabel yang digunakan dalam penelitian ini lebih dari satu. Untuk menentukan persamaan regresi, maka dapat dilihat pada tabel 4 berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	46.495	5.518		8.426	.000
1 gaya kepemimpinan	-.062	.160	-.091	-.388	.701
Kompensasi	.061	.134	.107	.456	.652

a. Dependent Variable: prestasi kerja

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$Y = 46.495 + (-0.62) X_1 + 0.61 X_2 + e$$

Dari persamaan di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 46.495 artinya tanpa variabel-variabel bebas gaya kepemimpinan dan kompensasi, maka nilai prestasi kerja adalah sebesar 46.495.
2. Nilai -0.62 merupakan koefisien regresi yang menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 point Gaya Kepemimpinan akan meningkatkan Prestasi Kerja di SMK PGRI 14 Jakarta sebesar -0.62.
3. Nilai 0.61 merupakan koefisien regresi yang menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 poin Kompensasi akan meningkatkan Prestasi Kerja di SMK PGRI Jakarta sebesar 0.61.

Korelasi Sederhana merupakan suatu teknik statistik yang dipergunakan untuk mengukur kekuatan hubungan 2 Variabel dan juga untuk dapat mengetahui bentuk hubungan antara 2 Variabel tersebut dengan hasil yang sifatnya kuantitatif. Kekuatan hubungan antara 2 variabel yang dimaksud disini adalah apakah hubungan tersebut Erat, Lemah, ataupun Tidak erat sedangkan bentuk hubungannya adalah apakah bentuk korelasinya Linear Positif ataupun Linear Negatif.

Rumus yang dipergunakan untuk menghitung Koefisien Korelasi Sederhana adalah sebagai berikut : (Rumus ini disebut juga dengan *Pearson Product Moment*)

$$r = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Dimana :

n = Banyaknya Pasangan data X dan Y

$\sum x$ = Total Jumlah dari Variabel X

$\sum y$ = Total Jumlah dari Variabel Y

$\sum x^2$ = Kuadrat dari Total Jumlah Variabel X

$\sum y^2$ = Kuadrat dari Total Jumlah Variabel Y

$\sum xy$ = Hasil Perkalian dari Total Jumlah Variabel X dan Variabel Y

Dari hasil pengolahan data menggunakan program SPSS untuk menguji ada tidaknya hubungan antara variabel gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap prestasi kerja dapat dilihat dalam tabel 5 berikut:

Tabel 5. Hasil Analisis Korelasi

		gaya kepemimpina n	kompensasi	prestasi kerja
gaya kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.579**	-.029
	Sig. (2-tailed)		.001	.879
	N	30	30	30
Kompensasi	Pearson Correlation	.579**	1	.055
	Sig. (2-tailed)	.001		.775
	N	30	30	30
prestasi kerja	Pearson Correlation	-.029	.055	1
	Sig. (2-tailed)	.879	.775	
	N	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil diatas diperoleh angka koefisien korelasi antara Gaya Kepemimpinan dengan Kompensasi ($r = 0.579$ dengan nilai signifikansinya $0.001 < 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan korelasi antara Gaya Kepemimpinan dengan Kompensasi namun hubungan kedua variable tidak signifikan (sedang). Untuk koefisien korelasi antara Gaya Kepemimpinan dengan Prestasi Kerja diperoleh angka ($r = -0.029$ dengan nilai signifikansinya $0.029 < 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan korelasi antara Gaya Kepemimpinan dengan Prestasi Kerja namun hubungan kedua variable tidak signifikan).

Sedangkan untuk koefisien korelasi antara Kompensasi dengan Prestasi Kerja diperoleh angka ($r = 0.055$ dengan nilai signifikansinya $0.000 < 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan korelasi antara Kompensasi dengan Prestasi Kerja namun hubungan kedua variable tidak signifikan (sangat rendah).

Sementara dari nilai koefisien korelasi Gaya Kepemimpinan dengan Kompensasi = 0.579 (berada di range 0.21 – 0.40), dapat disimpulkan bahwa hubungan antara Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi sangat rendah. Nilai koefisien korelasi Gaya Kepemimpinan dengan Prestasi Kerja = -0.029 (berada di range 0.21 –

0.40), dapat disimpulkan bahwa hubungan antara Gaya Kepemimpinan dan Prestasi Kerja tidak signifikan. Nilai koefisien korelasi Kompensasi dengan Prestasi Kerja = 0.055 (berada di range 0.40 – 0.599), dapat disimpulkan bahwa hubungan antara Kompensasi dan Prestasi Kerja sangat rendah.

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Untuk mengetahui determinasi variabel yang diteliti dapat dilihat pada tabel 6 berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)
 Gaya Kepemimpinan & Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.092 ^a	.008	-.065	2.23725	.008	.116	2	27	.891

a. Predictors: (Constant), kompensasi, gaya kepemimpinan

Berdasarkan table 6 di atas nilai korelasi antara variabel Prestasi Kerja dengan dua variabel independen secara umum (r) sebesar 0.092, menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja dengan kategori “sangat kuat”.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)
 Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.029 ^a	.001	-.035	2.20539	.001	.024	1	28	.879

a. Predictors: (Constant), gaya kepemimpinan

Berdasarkan tabel 7 di atas nilai korelasi antara variabel Prestasi Kerja dengan variabel independen Kompensasi secara umum (r) sebesar 0.55, menunjukkan bahwa variabel kompensasi terhadap prestasi kerja dengan kategori “sedang”. Untuk dapat memberikan interpretasi terhadap kuatnya hubungan tersebut, maka dapat digunakan pedoman pada tabel di bawah ini.

Tabel 8. Interpretasi Koefisien Korelasi

Interpretasi Koefisien	Tingkat Hubungan
0.00 – 0.199	Sangat Rendah
0.20 – 0.399	Rendah
0.40 – 0.599	Sedang
0.60 – 0.799	Kuat
0.80 – 0.1000	Sangat Kuat

Dari table koefisien determinasi (R^2) di atas menunjukkan untuk besarnya R^2 Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap prestasi kerja adalah 0.08, hal ini berarti 8% prestasi kerja dapat dijelaskan oleh kedua Variable independen, yaitu Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi. Sedangkan sisanya sebesar 92% (100% - 8%) dijelaskan oleh sebab-Sebab lain di luar model.

Untuk besarnya R^2 Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja adalah 0.01, hal ini berarti 1% Prestasi Kerja dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu gaya kepemimpinan. Sedangkan sisanya sebesar 99% (100% - 1%) dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar model.

Untuk besarnya R^2 kompensasi terhadap prestasi kerja adalah 0.03, hal ini berarti 3% prestasi kerja dapat dijelaskan oleh variable independen, yaitu kompensasi. Sedangkan sisanya sebesar 97% (100% - 3%) dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar model.

Standard error of the estimate (SEE) dari tabel di atas adalah Sebesar 223.725, 220.539 dan 220.304. Semakin kecil nilai SEE, maka akan membuat persamaan regresi semakin tepat dalam memprediksi variabel independen.

Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Tabel 9. Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	46.495	5.518		8.426	.000
1 gaya kepemimpinan	-.062	.160	-.091	-.388	.701
Kompensasi	.061	.134	.107	.456	.652

a. Dependent Variable: prestasi kerja

1. Menguji Signifikansi Koefisien variabel Gaya Kepemimpinan berdasarkan hasil tabel 9, nilai t_{hitung} pada variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) adalah -0.388 dengan tingkat signifikansi 0.701. Karena nilai t_{hitung} $-0.388 < 1.988$ dan tingkat signifikansi $0.701 > probabilitas\ signifikan\ \alpha = 0.05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hal ini berarti variable Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja.
2. Menguji Signifikansi Koefisien variable Kompensasi dari tabel di atas, nilai t_{hitung} pada variabel Kompensasi (X_2) adalah 0.456 dengan tingkat signifikansi 0.001. Karena nilai t_{hitung} $0.456 < 1.988$ dan tingkat signifikansi $0.000 < probabilitas\ signifikan\ \alpha = 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti variable Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja.

Uji F menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji ini dilakukan dengan membandingkan antara nilai F_{hitung} dengan menggunakan tingkat signifikan sebesar 5%. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka secara bersama-sama seluruh variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Selain itu, dapat juga dengan melihat nilai probabilitas. Jika nilai probabilitas < 0.05 (untuk tingkat signifikansi = 5%), maka variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Sedangkan jika

nilai probabilitas > 0.05 , maka variabel independen secara serentak tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 10. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.157	2	.579	.116	.891 ^b
	Residual	135.143	27	5.005		
	Total	136.300	29			

a. Dependent Variable: prestasi kerja

b. Predictors: (Constant), kompensasi, gaya kepemimpinan

Dari hasil uji ANOVA atau Uji F di atas, didapatkan nilai F_{hitung} sebesar 0.116 dengan nilai signifikansinya 0,891. Karena nilai F_{hitung} $0.116 < F_{tabel}$ 3,105 dan nilai signifikansinya $0.891 > 0.05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hal ini berarti variabel gaya kepemimpinan dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan dengan menyebarkan 30 kuesioner pada Guru SMK PGRI 14 JAKARTA, maka didapatkan kesimpulan mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Guru. Kesimpulan tersebut antara lain:

1. Secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja, karena nilai t_{hitung} $-0.388 < 1.988$ dan tingkat signifikansi $0.701 > \alpha = 0.05$. Variabel Prestasi Kerja hanya dapat dijelaskan oleh variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 1% dengan nilai $R^2 = 0.01$.
2. Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kompensasi terhadap prestasi kerja, karena nilai t_{hitung} $0.456 < 1.988$ dan tingkat signifikansi $0.000 < \alpha = 0.05$. Variabel Prestasi Kerja hanya dapat dijelaskan oleh variabel Kompensasi sebesar 3% dengan nilai $R^2 = 0.03$.
3. Secara simultan terdapat pengaruh antara variabel Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja, karena nilai F_{hitung} $0.116 < F_{tabel}$ 3,105

dan nilai signifikansinya $0.891 > 0.05$. Variabel Prestasi Kerja dapat dijelaskan oleh variabel Gaya Kepemimpinan dan kompensasi sebesar 80% dengan nilai $R^2 = 0.8$.

Adapun rekomendasi yang dapat diberikan adalah:

1. Yayasan Pendidikan SMK PGRI 14 JAKARTA diharapkan dapat menggerakkan dan mengarahkan proses kegiatan para guru dan staf di SMK PGRI 14 JAKARTA untuk mempertahankan serta untuk mencapai prestasi kerja yang baik. Dengan prestasi kerja yang baik, para guru dan staf akan memperoleh kompensasi / reward, sehingga kompensasi pengaruhnya sangat besar terhadap prestasi kerja.
2. Bagi peneliti lain yang hendak melakukan penelitian sejenis diharapkan mampu melengkapi keterbatasan penelitian ini, antara lain memperluas objek penelitian (tidak hanya di satu objek), karena penelitian ini hanya dilakukan di SMK PGRI 14 JAKARTA. Selain itu direkomendasikan untuk mencari variabel-variabel lain yang mempengaruhi prestasi kerja SMK PGRI 14 JAKARTA selain variabel Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi.

REFERENSI

- Afrizal, Rifki. (2012). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Nindya Karya Persero. Skripsi Universitas Gunadarma.
- Oktaviane, Fischa. (2012). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pasoka Sumber Karya Padang. Skripsi Universitas Negeri Padang.
- Prasetyo, Sigit. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Skripsi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Priyatno, Duwi. (2010). Paham Analisa Statistik Data SPSS. Penebit PT Buku Seru. Yogyakarta.
- Riyadi, Slamet. (2011). Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. Skripsi Universitas 17 Agustus 1945.

- Sunyoto, Danang. (2012). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT Buku Seru. Jakarta.
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Alam*. Penerbit Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Vebriana Tri Rahayu, Vivi Ariyani dan Soni Kurniawan. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN Cabang Madiun. Vol 1 Hal 1-7.