

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SEKOLAH MADRASAH IBTIDAIYAH (MI) PLUS FATAHILLAH CILEDUG KOTA TANGERANG

Tukidi

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bhakti Pembangunan
tukidialdin65@gmail.com

Selly Amanda Oktaviani

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bhakti Pembangunan
Sellyoktavianiap@gmail.com

Wedia Hastuti

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bhakti Pembangunan
wediaasti@gmail.com

Ida Adhani

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bhakti Pembangunan
adhani.dha25@gmail.com

ABSTRACT

This study involved 44 employees at MI Plus Fatahillah Ciledug, Tangerang City, and employed a quantitative approach using multiple linear regression analysis, the coefficient of determination test (R^2), partial test (t), and simultaneous test (F) with SPSS version 25. The analysis resulted in the regression equation $Y = 3.299 + 0.297X_1 + 0.326X_2 + 0.339X_3$. The Adjusted R^2 value of 0.714 indicates that 71.4% of employee performance is explained by leadership style, compensation, and work environment, while the remaining 28.6% is influenced by other factors. The t -test results show that all three variables have a significant partial effect on employee performance, with significance values below 0.05. Leadership style, compensation, and work environment each have a positive effect. The F -test shows an F count of 36.751 > F table of 2.84 with a significance of 0.000, indicating that the three variables simultaneously have a significant effect on employee performance.

Keywords: *Leadership Style, Compensation, Work Environment, Employee Performance.*

ABSTRAK

Penelitian ini melibatkan 44 karyawan di MI Plus Fatahillah Ciledug Kota Tangerang dan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda, uji determinasi (R^2), uji parsial (t), dan uji simultan (F) menggunakan SPSS versi 25. Hasil analisis menghasilkan persamaan regresi $Y = 3,299 + 0,297X_1 + 0,326X_2 + 0,339X_3$. Nilai *Adjusted R*² sebesar 0,714 menunjukkan bahwa 71,4% kinerja karyawan dijelaskan oleh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja, sisanya 28,6% oleh faktor lain. Uji t menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $< 0,05$. Gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja masing-masing memiliki pengaruh positif. Uji F menunjukkan $F_{hitung} 36,751 > F_{tabel} 2,84$ dengan signifikansi 0,000, yang berarti ketiga variabel secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Dalam konteks globalisasi, peningkatan kinerja karyawan menjadi tuntutan utama bagi organisasi untuk menjaga keberlangsungan dan daya saing. Sumber daya manusia (SDM) berperan strategis karena menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Oleh sebab itu, manajemen sumber daya manusia perlu dilakukan secara sistematis melalui pendekatan berbasis penelitian dan praktik profesional, sehingga organisasi dapat mengoptimalkan potensi karyawan baik secara individu maupun kelompok. Berbagai faktor memengaruhi kinerja karyawan, antara lain gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja. Gaya kepemimpinan merupakan faktor dominan karena kebijakan serta pola interaksi seorang pemimpin berimplikasi langsung terhadap motivasi, disiplin, dan produktivitas karyawan. Kepemimpinan yang efektif mendorong pencapaian hasil kerja yang optimal, sedangkan gaya kepemimpinan yang tidak sesuai dapat menurunkan semangat kerja. Selain itu, kompensasi juga memiliki peran penting, sebab pemberian imbalan finansial maupun nonfinansial yang adil dan proporsional tidak hanya meningkatkan kesejahteraan karyawan, tetapi juga memperkuat loyalitas dan komitmen terhadap organisasi. Faktor lain yang tidak kalah penting adalah lingkungan kerja, baik fisik maupun nonfisik. Lingkungan yang kondusif—meliputi fasilitas fisik yang memadai, suasana kerja yang

nyaman, serta hubungan harmonis antarpegawai dan pimpinan—dapat meningkatkan semangat, konsentrasi, dan efektivitas kerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung berpotensi menimbulkan stres, konflik, serta penurunan motivasi. Kinerja pada dasarnya mencerminkan hasil kerja individu atau kelompok sesuai standar yang ditetapkan. Pengukuran kinerja digunakan untuk menilai efektivitas, kualitas, dan kuantitas hasil kerja, sehingga peningkatan kinerja karyawan menjadi indikator penting bagi keberhasilan organisasi. Namun, kenyataan di lapangan menunjukkan adanya kesenjangan. Pada Madrasah Ibtidaiyah (MI) Plus Fatahillah Ciledug, ditemukan penurunan kinerja sebagian karyawan, ditandai dengan keterlambatan hadir dan rendahnya semangat mengajar. Kondisi tersebut menunjukkan adanya perbedaan antara kinerja ideal yang diharapkan dengan kondisi aktual. Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini berjudul *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Madrasah Ibtidaiyah (MI) Plus Fatahillah Ciledug Kota Tangerang.”* Tujuan penelitian adalah menganalisis pengaruh ketiga faktor tersebut terhadap kinerja karyawan, sekaligus memberikan kontribusi praktis bagi pengelolaan SDM, manfaat akademis bagi pengembangan ilmu, serta referensi bagi penelitian selanjutnya.

TELAAH LITERATUR

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan upaya strategis dalam mengelola tenaga kerja sebagai aset utama organisasi. Menurut Marwansyah (2019), MSDM meliputi perencanaan, rekrutmen, pengembangan, kompensasi, keselamatan kerja, dan hubungan industrial. Ni Kadek & John (2019) menekankan pentingnya pengelolaan individu maupun tim, sementara Simamora (2021) menyoroti pendayagunaan, pengembangan, penilaian, dan pemberian imbalan. Secara umum, MSDM adalah proses pendayagunaan SDM untuk mencapai tujuan organisasi. Manfaatnya meliputi sistem informasi SDM akurat, efisiensi rekrutmen, pelatihan efektif, pengembangan karir, serta sistem kompensasi yang adil dan selaras dengan strategi bisnis.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah perilaku, sikap, dan cara seorang pemimpin dalam memengaruhi pikiran, sikap, serta perilaku bawahannya (Zaharuddin, 2021; Kasmir, 2018). Gaya ini berbeda-beda, misalnya demokratis dan otoriter, serta dipengaruhi sifat, kebiasaan, temperamen, watak, dan kepribadian pemimpin (Wendy Sepmady, 2021). Dengan demikian, gaya kepemimpinan mencerminkan pola perilaku khas yang membedakan pemimpin dengan orang lain serta berpengaruh pada bawahannya. Menurut Sari dan Putra (2019), indikator gaya kepemimpinan meliputi: kemampuan mengambil keputusan tepat, memotivasi anggota, berkomunikasi efektif, mengendalikan bawahan dengan kekuasaan jabatan, serta mengendalikan emosi. Kelima aspek tersebut penting bagi efektivitas kepemimpinan dan pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan. Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki oleh seseorang dalam mempengaruhi sekelompok orang atau bawahan untuk bekerja sama dan beragam upaya dengan penuh semangat dan keyakinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Artinya, gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi karyawan untuk bekerja lebih giat, lebih termotivasi, lebih bertanggung jawab atas tugas yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan

Kompensasi

Kompensasi adalah imbalan finansial maupun nonfinansial yang diberikan secara adil kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi mereka terhadap pencapaian tujuan organisasi (Marwansyah, 2019). Kompensasi mencakup gaji, tunjangan, insentif, atau fasilitas lainnya. Peneliti menyimpulkan bahwa kompensasi merupakan segala bentuk balas jasa, baik berupa uang, barang, maupun tunjangan. Menurut Simamora (dalam Dahlia, 2022), indikator kompensasi meliputi: gaji atau upah, insentif berdasarkan kinerja, tunjangan seperti asuransi dan cuti, serta fasilitas bernilai besar untuk eksekutif. Kompensasi merupakan suatu penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

Kompensasi yang sesuai dapat meningkatkan semangat kerja bagi para karyawan sehingga pemberian kompensasi harus menjadi perhatian lebih oleh pihak perusahaan. Pemberian kompensasi perlu didasarkan pada landasan yang kokoh, tepat, dan berkeadilan

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kondisi sekitar tempat karyawan melakukan pekerjaan, mencakup aspek fisik maupun nonfisik seperti ruangan, sarana, prasarana, serta hubungan antarpegawai (Kasmir, 2018; Latif *et al.*, 2022; Saiful Bahri, 2018). Lingkungan yang aman, nyaman, dan kondusif berpengaruh positif terhadap kenyamanan, motivasi, serta kinerja pegawai. Dengan demikian, lingkungan kerja dapat disimpulkan sebagai segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan, baik fisik maupun nonfisik, yang memengaruhi pelaksanaan tugas. Sedangkan indikator lingkungan kerja menurut Afandi (2018), mencakup pencahayaan, warna ruangan, sirkulasi udara, serta pengendalian suara agar tidak mengganggu efisiensi kerja. Lingkungan Kerja merupakan suatu lingkungan dimana tempat kita bekerja. Kondisi lingkungan kerja fisik dan non fisik yang baik dan nyaman akan menciptakan energi yang positif terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, jika didalam suatu perusahaan terdapat suatu masalah dengan lingkungan kerja yang tidak baik maka akan menurunkan kinerja seorang karyawan

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah tingkat keberhasilan individu dalam menyelesaikan tugas sesuai standar, target, atau tujuan organisasi, yang diukur melalui produktivitas, kualitas, kuantitas, efisiensi, efektivitas, serta kepatuhan terhadap aturan (Zaharuddin *et al.*, 2021; Purwanta *et al.*, 2022). Karyawan sebagai individu dengan kebutuhan dan perilaku berbeda tidak boleh diperlakukan sewenang-wenang (Sandewa, 2018). Dengan demikian, kinerja karyawan mencerminkan pencapaian hasil kerja baik secara individu, tim, maupun organisasi. Menurut Kasmir (2018), indikator kinerja mencakup kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efisiensi biaya, efektivitas pengawasan, serta

hubungan kerja yang harmonis.

METODOLOGI PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2019), metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode penelitian erat hubungannya dengan langkah, teknik, alat, dan desain yang digunakan dalam penelitian. Rancangan penelitian harus konsisten dengan pendekatan yang ditetapkan. Prosedur, teknik, serta alat yang digunakan dalam penelitian harus cocok pula dengan metode penelitian yang ditetapkan. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Dalam penelitian ini data primer didapat dari objek penelitian dengan memberikan kuisisioner yang diberikan kepada karyawan Madrasah Ibtidaiyah (MI) Plus Fatahillah. Sedang untuk data sekunder diperoleh dari: (1) Melalui pustaka teori, yaitu dari buku-buku yang berkaitan dengan variabel penelitian dan masalah yang diteliti; (2) Melalui pustaka hasil penemuan, yaitu dari skripsi, tesis, artikel jurnal dan internet. Dalam melakukan penelitian ini menggunakan *Study Time Series* yaitu studi yang telah menekankan pada data penelitian yang berupa rentetan waktu. Penelitian dilakukan terdapat deret waktu yang merupakan sekumpulan data dari satu fenomena tertentu yang terdapat dalam beberapa interval tertentu. Periode penelitian dilaksanakan bulan Maret 2024 sampai dengan Juli 2024. Dalam penelitian di MI Plus Fatahillah, data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert untuk mengukur sikap dan pendapat responden. Data yang terkumpul diolah, disajikan dalam tabel, dan dianalisis secara deskriptif. Skala Likert menggunakan indikator variabel yang dijabarkan menjadi pernyataan dengan lima pilihan jawaban, dari sangat setuju (skor 5) hingga sangat tidak setuju (skor 1). Pengumpulan data merupakan langkah yang paling penting dalam suatu penelitian. Didalam penelitian ini mendapatkan data dengan menggunakan kuisisioner yaitu teknik pengumpulan data dengan menyerahkan daftar pernyataan kepada karyawan yang ada di Madrasah Ibtidaiyah (MI) Plus Fatahillah. Pernyataan – pernyataan yang terdapat di dalam kuisisioner dengan daftar pernyataan yang sangat jelas, lengkap dan sudah disediakan pilihan jawaban, dan

memberikan kesempatan kepada responden untuk memberikan jawaban sendiri dan tidak melihat jawaban orang lain. Penelitian ini menggunakan data primer melalui angket tertutup berbasis skala Likert. Instrumen mencakup empat kuesioner sesuai variabel: Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan. Responden memberi tanda ceklis pada jawaban. Metode pengumpulan data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan oleh peneliti dengan menggunakan media cetak dan disimpan rapih sehingga memudahkan untuk data dan juga bisa disimpan dengan cepat seperti artikel, jurnal, dan situs internet yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan. Populasi pada penelitian ini adalah tenaga pendidik, karyawan (petugas kebersihan, operator, tata usaha) Madrasah Ibtidaiyah (MI) Plus Fatahillah berjumlah 44 orang di mana populasi dijadikan sampel. Dengan berbagai bagian masing – masing karyawan seperti bagian kesiswaan, kurikulum, bagian umum, petugas kebersihan dan penjaga sekolah, dengan komposisi guru 38 orang (86%), operator 2 orang (5%), petugas kebersihan 4 orang (9%). Penelitian ini menggunakan skala Likert untuk menilai jawaban responden dengan bobot skor 1–5, mulai dari Sangat Tidak Setuju hingga Sangat Setuju. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, serta persepsi individu atau kelompok terhadap fenomena sosial yang ditetapkan sebagai variabel penelitian. Variabel dijabarkan menjadi indikator, lalu diukur melalui pernyataan yang diberi skor sesuai tingkat persetujuan. Pengukuran data variabel menggunakan skala interval, yang mengurutkan nilai dari rendah ke tinggi. Sebelum melakukan analisis data, maka perlu dilakukan tahap – tahap teknik pengolahan data sebagai berikut: (1) *Editing*, merupakan proses pengecekan atau penelitian kembali data yang telah dikumpulkan untuk mengetahui dan menilai kesesuaian dan relevansi data yang dikumpulkan untuk bisa diproses lebih lanjut dengan menggunakan teknik statistik; (2) *Coding*, merupakan kegiatan pemberian tanda berupa angka pada jawaban dari kuisisioner untuk kemudian dikelompokkan ke dalam kategori yang sama; (3) *Scoring*, adalah pemberian skor terhadap item – item yang sudah diisi oleh responden dan mengubah data yang bersifat kualitatif ke dalam bentuk kuantitatif; (4) *Tabulating*, merupakan proses pengolahan data yang dilakukan dengan cara

memasukan data kedalam tabel atau penyajian data dalam bentuk tabel atau daftar untuk memudahkan pembaca dapat melihat hasil penelitian dengan jelas. adapun teknik analisis yang di pakai dengan menggunakan analisis regresi linear yang mana digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap variabel terikatnya yaitu Kinerja Karyawan. Analisis regresi digunakan untuk memprediksikan seberapa jauh perubahan variabel dependen (variabel terikat), bila nilai independen (variabel bebas) dimanipulasi atau dirubah – rubah atau dinaik turunkan. Adapun analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

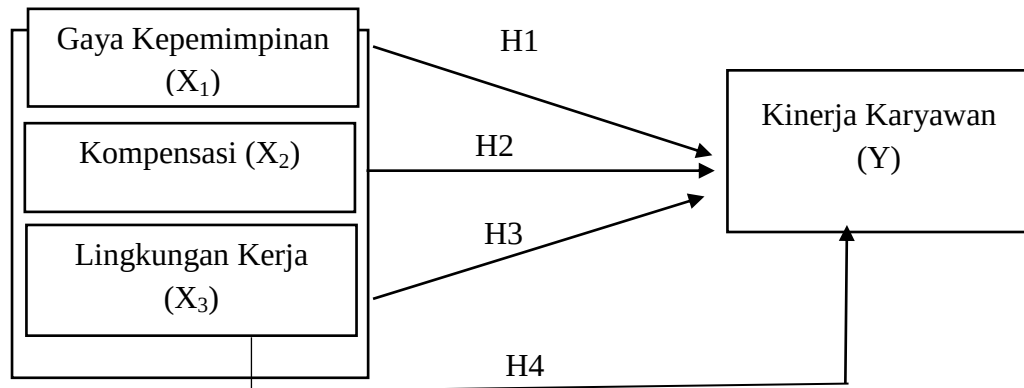
a	= Nilai Konstanta
b ₁ , b ₂ , b ₃	= Koefisien Regresi
X ₁	= Gaya Kepemimpinan
X ₂	= Kompensasi
X ₃	= Lingkungan Kerja
Y	= Variabel Terikat (Kinerja Karyawan)
e	= <i>Error</i>

Hipotesis

Berdasarkan teori dan kerangka pemikiran, penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut: Ho1 adalah Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di MI Plus Fatahillah; Ha1 adalah Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di MI Plus Fatahillah; Ho2 adalah Kompensasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di MI Plus Fatahillah; Ha2 adalah Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di MI Plus Fatahillah; Ho3 adalah Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di MI Plus Fatahillah; Ha3 adalah Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial

terhadap kinerja karyawan di MI Plus Fatahillah; Ho4 adalah Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di MI Plus Fatahillah; Ha4 adalah Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di MI Plus Fatahillah.

Gambar 1 Kerangka Konsep Penelitian



HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil klasifikasi responden berdasarkan Jenis Kelamin menunjukkan bahwa Responden yang diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin dibagi menjadi 2 (dua) yaitu laki – laki 14 orang (31,8%) dan perempuan 30 orang (68,2%). berdasarkan klasifikasi responden Berdasarkan Usia menunjukkan bahwa Responden yang diklasifikasi berdasarkan usia dibagi menjadi 3 (tiga), yaitu: usia 20-30 tahun sebanyak 28 orang (63,6%), usia 31-45 tahun sebanyak 13 orang (29,5%), usia >45 tahun sebanyak 3 orang (6,8%). Berdasarkan klasifikasi responden berdasarkan lama bekerja menunjukkan bahwa Klasifikasi responden berdasarkan lama bekerja yang diperoleh dalam penelitian pada Sekolah Madrasah Ibtidaiyah (MI) Plus Fatahillah Ciledug adalah sebagian besar responden memiliki waktu lama bekerja sekitar 1 – 5 tahun dengan persentase 50% dengan jumlah 22 orang. Lalu karyawan yang sudah bekerja kurun waktu 1 tahun ada 8 orang dengan jumlah persentase 18,2%. Sebanyak 6 orang dengan lama kerja 6 – 10 tahun dengan persentase 13,6% dan jangka waktu >10 tahun dengan persentase 18,2%. berdasarkan Klasifikasi Responden Berdasarkan

Pendidikan menunjukkan bahwa Klasifikasi responden berdasarkan pendidikan yang diperoleh dalam penelitian pada Sekolah Madrasah Ibtidaiyah (MI) Plus Fatahillah Ciledug adalah bahwa sebagian besar responden memiliki jenjang pendidikan S1 dengan persentase 93,2% dengan jumlah 41 orang. Lalu karyawan dengan jenjang pendidikan SMA jumlah persentase 4,5% dengan jumlah 2 orang. Dan jenjang pendidikan SMP yaitu satu orang dengan persentase 2,3% .

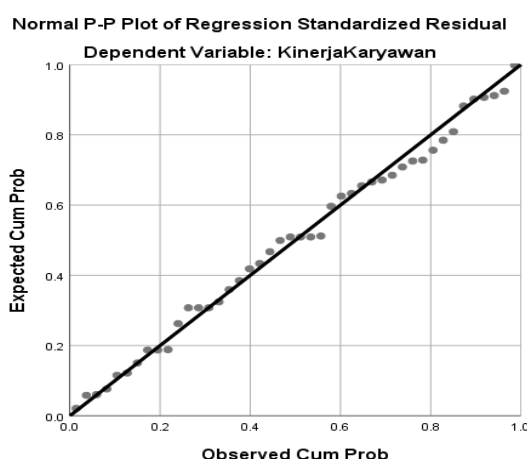
Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, dilakukan pengujian Asumsi Klasik. Pengujian ini dilakukan untuk mendeteksi terpenuhinya asumsi – asumsi dalam model regresi berganda dan untuk menginterpretasikan data agar lebih relevan dalam menganalisis.

Uji Normalitas

Uji normalitas menguji distribusi variabel dalam model regresi. Normalitas terlihat pada Normal P-Plot; jika titik menyebar di sekitar garis diagonal, asumsi normalitas terpenuhi, namun sebaliknya jika jauh menyebar.

Gambar 2 Hasil Uji Normalitas



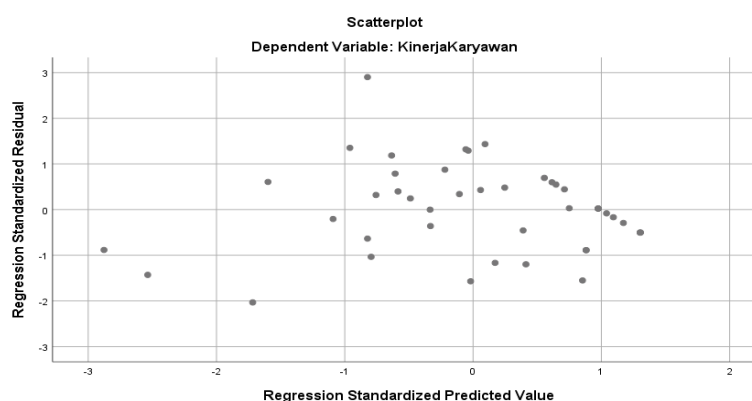
Sumber: Data Yang Diolah Pada Spss 25

Pada gambar diatas dapat disimpulkan bawa data terdistribusi secara normal. Dilihat dari titik – titik yang berada disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut, sehingga memenuhi persyaratan dari uji normalitas.

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas ini dilakukan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari pengamatan satu ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Jika varian berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heterokedastisitas. Adapun grafiik hasil uji heterokedastisitasnya adalah sebagai berikut :

Gambar 3 Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber: data yang diolah pada SPSS 25

Pada gambar diatas terlihat titik – titik yang menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu, serta tersebar diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti menandakan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas dalam model regresi.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan korelasi antar variabel independent yaitu Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja. Cara mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi dapat dilihat dari *tolerance value* dan *variance inflation factor (VIF)*. Jika nilai toleransi $>10\%$ dan nilai VIF <10 , maka tidak ada multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi. Berdasarkan

hasil uji multikolinearitas di dapatkan hasil untuk ketiga variabel bebas mempunyai nilai toleransi masing-masing yaitu Gaya Kepemimpinan = 0,405, Kompensasi = 0,380, Lingkungan Kerja = 0,367 dengan nilai VIF yaitu Gaya Kepemimpinan = 2,468, Kompensasi = 2,630, Lingkungan Kerja = 2,726. Maka dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel bebas tersebut dinyatakan lolos, artinya tidak terjadi multikolinearitas karena nilai toleransi >0,10 dan nilai VIF <10.

Analisis Regresi Linear Berganda

Model persamaan regresi yang baik adalah memenuhi persyaratan asumsi klasik yaitu semua data terdistribusi dengan normal. Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil uji analisis regresi linear berganda, menunjukkan bahwa masing – masing variabel memiliki pengaruh yang signifikan dengan rumus Y berikut :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$
$$Y = 3,299 + 0,297 X_1 + 0,326 X_2 + 0,339 X_3$$

Maka hasil uji analisis regresi linear berganda dapat disimpulkan dengan penjelasan sebagai berikut: (1) Konstanta sebesar 3,299 artinya, jika pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja sama dengan nol atau konstanta, maka nilai Kinerja Karyawan sebesar 3,299; (2) Koefisien variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 0,297, hal ini dapat diartikan bahwa apabila peningkatan Gaya Kepemimpinan naik sebesar 1 satuan, maka tingkat Kinerja Karyawan juga akan meningkat sebesar 0,297 satuan; (3) Koefisien variabel Kompensasi sebesar 0,326, hal ini dapat diartikan apabila peningkatan Kompensasi naik sebesar 1 satuan, maka tingkat Kinerja Karyawan juga akan meningkat sebesar 0,326 satuan; (4) Koefisien variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,339 hal ini dapat diartikan bahwa peningkatan Lingkungan Kerja naik sebesar 1 satuan, maka tingkat Kinerja Karyawan juga akan meningkat sebesar 0,339 satuan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi dilakukan bertujuan untuk melihat besarnya kontribusi variabel independen yang menjelaskan variabel dependen. Hasil perhitungan adjusted R² dapat diketahui berapa persentase yang dapat dijelaskan oleh variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat. Sedangkan sisanya dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel – variabel lain yang tidak dimasukkan pada model penelitian. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, *Adjusted R Square* (R²) mempunyai nilai sebesar 0,714 atau 71,4%, maka dapat disimpulkan bahwa 71,4% kinerja karyawan dijelaskan oleh ketiga variabel bebas (Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja). Sedangkan sisanya 28,6% dijelaskan oleh faktor – faktor lain seperti motivasi, pelatihan kerja, pengembangan karir dan lain sebagainya.

Uji Hipotesis

Uji T

Uji t digunakan untuk mengukur pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 5\%$) dan t tabel 2,021075, hasilnya menunjukkan bahwa: (1) Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (t hitung 2,143; sig. 0,038), (2) Kompensasi juga berpengaruh signifikan (t hitung 2,467; sig. 0,018), dan (3) Lingkungan kerja pun menunjukkan pengaruh signifikan (t hitung 2,557; sig. 0,014). Semua variabel memiliki pengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Uji F

Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama – sama (simultan) terhadap perubahan nilai variabel terikat, dilakukan melalui pengujian terhadap besarnya perubahan nilai variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh perubahan nilai semua variabel bebas, untuk itu perlu dilakukan uji F. Pengambilan keputusan dilihat dari pengujian ini dengan melihat nilai F yang terdapat di dalam tabel ANOVA, tingkat signifikansi yang digunakan yaitu sebesar 0,05. Derajat kebebasan (df) = $n - k = 44 - 3 - 1 = 40$ dan didapat $F_{\text{tabel}} = 2,84$. Berdasarkan hasil uji F, diperoleh kesimpulan sebagai berikut; (1) $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ hasil perhitungan

statistik menunjukkan nilai F hitung sebesar 73.809 lebih besar dari F tabel yaitu 2,84. Hasil F hitung = 36,751 > F_{tabel} 2,84, maka H_{a4} diterima dan H_o ditolak; (2) Nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari pada 0,05. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan variabel Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan karena memiliki F_{hitung} 36,751 > F_{tabel} 2,84 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis di MI Plus Fatahillah Ciledug, penelitian ini menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Artinya, kepemimpinan efektif, sistem kompensasi yang adil, dan lingkungan kerja kondusif merupakan faktor kunci dalam meningkatkan motivasi, produktivitas, serta pencapaian tujuan organisasi pendidikan secara berkelanjutan. Temuan ini memberikan implikasi manajerial bahwa pihak manajemen perlu mengembangkan pola kepemimpinan yang partisipatif dan adaptif, merancang sistem kompensasi yang transparan serta kompetitif, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kenyamanan dan produktivitas. Implementasi strategi tersebut diharapkan mampu memperkuat motivasi kerja, meningkatkan efektivitas organisasi, dan mendorong pencapaian tujuan lembaga pendidikan secara berkelanjutan. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan memperluas objek dan cakupan penelitian agar hasilnya lebih generalis. Penambahan variabel lain seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, atau budaya organisasi juga diperlukan guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Penggunaan metode campuran (*mixed methods*) akan memperkaya analisis serta memperdalam interpretasi hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, Dan Indikator*. Pekanbaru: Zanaf Publishing.

- Dahlia, M & Fadli, R. (2022). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. FYC Megasolusi di Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, 5(1), 667–679.
- Fachrurazi, & Kasmanto, J. (2021). *Teori Dan Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia*. Batam: Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.
- Kasmir. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (Teori dan praktik) (Edisi ke-4)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Latif, N., Ismail, A., Nurmega, N., & Irwan, A. (2022). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Maros*. SEIKO: Journal of Management & Business, 5(1), 585–591.
- Marwansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ni Kadek, & John. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bali: Nilacakra.
- Irmayani, N. W. D. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Purwanta, M., Mas'ud, M., Hamzah, M. N., & Mallonggi, S. (2022). *Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Inovasi Teknologi: Teori Dan Praktik Pada Program Peningkatan Populasi Sapi*. Yogyakarta: Jejak Pustaka.
- Rumondan, A. (2021). *Manajemen kepemimpinan dan pengembangan bisnis*. Jakarta: Yayasan Kita Menulis.
- Sandewa, F. (2018). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Kabupaten Banggai Kepulauan. *Jurnal Ilmiah Clean Government*, 2(2), 227–249.
- Sari, G. D. C., & Putra, R. S. (2019). Determinasi kepuasan kerja dan kinerja karyawan: Motivasi, gaya kepemimpinan (Sebuah literatur review manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Program Studi S1 Manajemen Universitas Nahdlatul Ulama*, 1–26.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sepmady, W. (2021). *Filsafat Dan Teori Kepemimpinan*. Malang: Ahlimedia Press.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Nunung. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Zaharuddin et al. (2021). *Gaya Kepemimpinan & Kinerja Organisasi*. Pekalongan: PT Nasya Expanding Management.