

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA GURU MELALUI
DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(STUDI PADA SMA MUHAMMADIYAH DI JAKARTA SELATAN)**

SKRIPSI

Program Studi Manajemen



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA
JAKARTA
2018**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA GURU MELALUI
DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(STUDI PADA SMA MUHAMMADIYAH DI JAKARTA SELATAN)**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar
SARJANA EKONOMI
Program Studi Manajemen – Stara I**



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA
JAKARTA
2018**

SURAT PERNYATAAN KARYA SENDIRI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : LUKMAN NURHAKIM

Nim : 041301503125251

Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini adalah murni hasil karya sendiri dan seluruh isi skripsi menjadi tanggung jawab saya sendiri. Apabila saya mengutip dari karya orang lain maka saya mencantumkan sumbernya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Saya bersedia dikenai sanksi pembatalan skripsi ini apabila terbukti melakukan tindakan plagiat (penjiplakan)

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya



Jakarta, 08 Agustus 2018

METERAI
TEMPEL
PBB CAEF 23460163

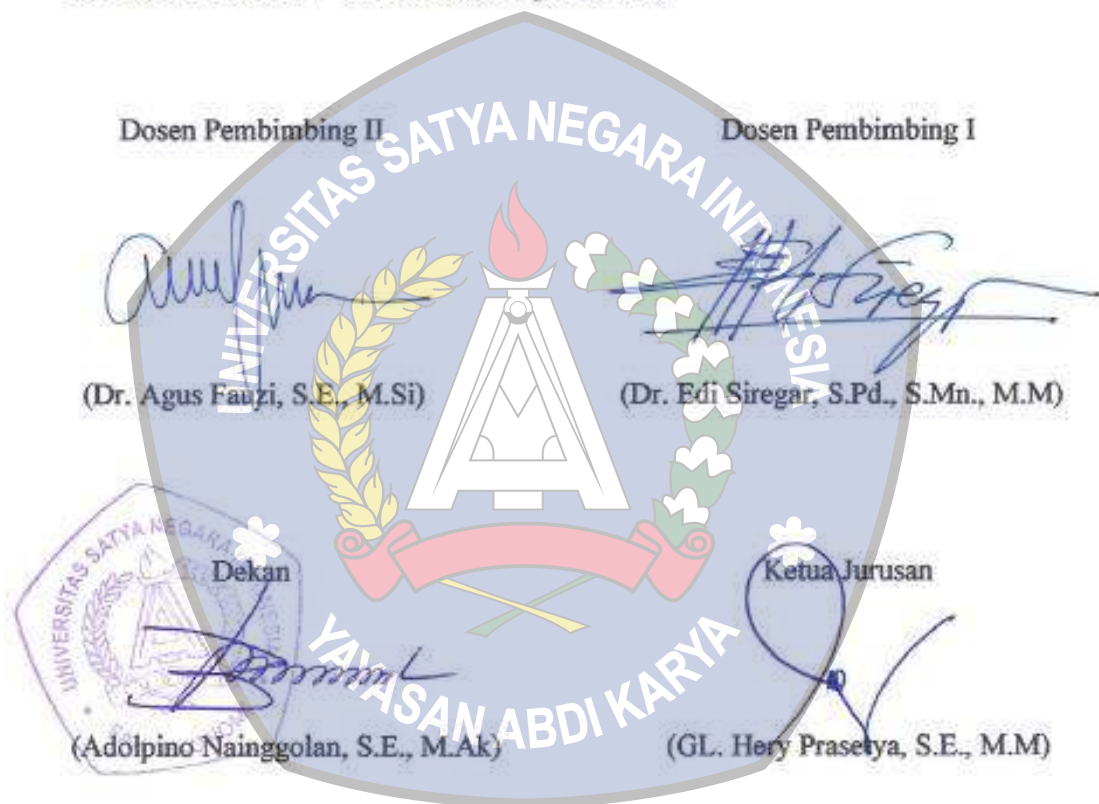
6000
SATYANEGARA

LUKMAN NURHAKIM

041301503125251

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : LUKMAN NURHAKIM
NIM : 041301503125251
JURUSAN : EKONOMI / MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SDM
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA GURU MELALUI DISIPLIN
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
TANGGAL UJIAN : Jakarta, 08 Agustus 2018



PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
GURU MELALUI DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(STUDI PADA SMA MUHAMMADIYAH DI JAKARTA SELATAN)

OLEH:

NAMA : LUKMAN NURHAKIM
NIM : 041301503125251

Telah dipertahankan di depan Penguji pada tanggal 08 Agustus 2018

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima



KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, Puji Syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT atas rahmat dan karunia yang telah diberikan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi terhadap Kinerja Guru melalui Displin Kerja sebagai variabel Intervening studi pada Sma Muhammadiyah di Jakarta Selatan**. Skripsi ini merupakan syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Satya Negara Indonesia.

Penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil sehingga skripsi ini dapat selesai. Selain itu penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Rektor Universitas Satya Negara Indonesia, Ibu Dra. Merry Panjaitan, M.M., MBA
2. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Satya Negara Indonesia, Bapak Adolpino Nainggolan, SE, M. Ak.
3. Ketua Jurusan Manajemen, Bapak GL. Hery Prasetya, SE, MM, yang senantiasa memberikan saran dan motivasi kepada penulis sehingga penulis mampu menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
4. Bapak Dr. Edi Siregar, S.Pd., S.Mn., M.M., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, dan banyak masukan yang sangat bermanfaat sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik.
5. Bapak Dr. Agus Fauzi, SE., M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang telah

- memberikan arahan serta saran kepada penulis dalam penyusunan skripsi.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Satya Negara Indonesia yang telah memberikan ilmu pendidikan dan wawasan kepada penulis.
 7. Kedua orang tua tercinta yang selalu memberikan doa, dukungan baik moril maupun materil serta motivasi yang sangat besar kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
 8. Kepada Adikku, atas dukungan serta doa kepada penulis selama penyusunan skripsi ini.
 9. Kepada Walan, Alyari, Lulu, Eji, Keke, Niki, Ade, dan Sania terimakasih untuk dukungan, arahan, dan bantuannya yang diberikan kepada penulis dari awal hingga akhir penyusunan skripsi ini.
 10. Kepada teman – teman seperjuangan mahasiswa Universitas Satya Negara Indonesia terimakasih atas dukungan, semangat, dan bantuan yang diberikan dari awal hingga akhir penyusunan skripsi ini.
 11. Seluruh guru SMA Muhammadiyah Jakarta selatan atas izin melakukan penelitian, kerjasama, serta dukungan yang diberikan dalam proses penyusunan skripsi ini hingga selesai.

Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan khasanah ilmu pengetahuan bagi kita semua.

Jakarta, 08 Agustus 2018



Penulis

ABSTRACT

This research aims to know the influence of leadership, Compensation on performance through Disciplined Work as an intervening variable. The object of this research is the SMA Muhammadiyah Jakarta Selatan with 85 number of respondents. Data analysis is the analysis of the path and processed with SPSS program Version 22. Sampling method using quota Sampling is by examining the Census or the population.

The results of this study showed that there was no direct influence Leadership against the discipline of work, there is a direct positive influence Compensation against a work Discipline, and there is the influence of the leadership and Discipline Work against Compensation , there is a direct influence on the discipline of work on performance of teachers, teachers ' Performance against the Leadership, and direct influence negative Compensation on performance of teachers.

Keywords: leadership, Compensation on performance through Disciplined work.



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi terhadap Kinerja Guru melalui Disiplin Kerja sebagai variabel Intervening. Objek penelitian ini adalah SMA Muhammadiyah Jakarta Selatan dengan jumlah 85 responden. Analisis data yang digunakan adalah analisis jalur dan diolah dengan program SPSS Versi 22. Pengambilan Sampel menggunakan metode quota Sampling/Sensus yaitu dengan meneliti seluruh populasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh langsung Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja, terdapat pengaruh langsung positif Kompensasi terhadap Disiplin Kerja, dan terdapat pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja, terdapat pengaruh langsung Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru, Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru, dan pengaruh langsung negatif Kompensasi terhadap Kinerja Guru.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kompensasi Terhadap Kinerja Guru melalui Disiplin Kerja.



DAFTAR ISI

HALAMAN COVER	i
SURAT PERNYATAAN KARYA SENDIRI	ii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	iii
LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRACT	vii
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR TABEL	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
1. Tujuan Penelitian	6
2. Kegunaan Penelitian.....	7
BAB II LANDASAN TEORI	9
A. Kinerja Guru	8
1. Definisi Kinerja	9
2. Definisi Guru	10
3. Definisi Kinerja Guru	11
4. Faktor-Faktor Kinerja Guru	12
5. Dimensi dan Indikator Kinerja Guru	13

B. Kepemimpinan	15
1. DefinisiKepemimpinan	15
2. FungsiKepemimpinan	16
3. PeranKepemimpinan	17
4. Gaya Kepemimpinan	18
5. Dimensi dan Indikator Kepemimpinan	20
C. Kompensasi.....	23
1. DefinisiKompensasi.....	23
2. TujuanPemberianKompensasi.....	24
3. Faktor-FaktorKebijakanKompensasi	24
4. Dimensi dan Indikator Komepnsasi	26
D. DisiplinKerja	28
1. DefinisiDisiplin	28
2. DefinisiKerja.....	29
3. DefinisiDisiplinKerja	30
4. Faktor-FaktorDisiplinKerja.....	31
5. DimensidanIndikatorDisiplinKerja.....	32
E. PenelitianTerdahulu	34
F. HubunganAntarVariabel	35
1. PengaruhKepemimpinanterhadapDisiplinKerja.....	35
2. PengaruhKompensasiterhadapDisiplinKerja	35
3. PengaruhKepemimpinandanKompensasiterhadapDi siplinKerja	30
4. PengaruhDisiplinKerjaterhadapKinerja Guru.....	36
5. PengaruhKepemimpinanterhadapKinerja Guru	37

6. PengaruhKompensasiterhadapKinerja Guru	37
7. PengaruhKepemimpinan, KompensasidanDisiplinKerja terhadapKinerja Guru.....	37
G. KrangkaBerfikir.....	38
H. Hipotesis	39
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	40
A. Waktu Dan TempatPenelitian	40
B. DesainPenelitian	40
C. VariabeldanSkalaPengukuran.....	40
1. VariabelTerkait/Dependen Y	40
2. VariabelTerkait Y	42
3. VariabelBebas X.....	42
4. SkalaPengukuran Data.....	42
D. OprasionalVariabel.....	43
E. MetodePengumpulan Data.....	45
1. Kuesioner	45
F. Jenis Data	45
1. Data Primer	45
2. Data Sekunder	46
G. SampelPenelitian.....	46
1. Populasi	46
2. Sampel	46
H. MetodeAnalisis Data.....	47
1. AnalisisDeskriptif.....	47
2. AnalisisInstrumenPenelitian	47

a. Uji Validitas	47
b. Uji Reliabilitas	48
I. Uji Asumsi Klasik.....	48
1. Uji Normalitas	48
2. Uji Multikolinearitas.....	48
3. Uji Heteroskedastisitas	49
4. Uji Autokorelasi	49
J. Uji Hipotesis.....	50
1. Uji Korelasi	50
2. Uji t	51
3. Uji F	51
4. Uji Analisis Jalur	52
5. Uji Determinasi.....	52
6. Pengaruh Langsung, Tak Langsung dan Pengaruh Total	53
BAB IV Analisis Hasil dan Pembahasan	54
A. Analisis Pengumpulan Data	54
1. Hasil Penyebaran Kuisioner.....	54
2. Profil dan Karakteristik Responden	54
a. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	55
b. Profil Responden Berdasarkan Lama Kerja.....	55
c. Profil Responden Berdasarkan Pendidikan	56
d. Profil Responden Berdasarkan Usia	56
3. Analisis Statistik Deskriptif.....	57
4. Pengujian Instrumen Penelitian	58

a. Uji Validitas	58
b. Uji Reliabilitas	59
5. Uji Asumsi Klasik.....	60
a. Uji Normalitas	60
b. Uji Multikolinearitas.....	63
c. Uji Heteroskedastisitas	63
d. Uji Autokorelasi	65
6. Uji Hipotesis.....	66
a. Uji Korelasi.....	66
b. Uji t.....	67
c. Uji F.....	68
7. Uji Analisis Jalur.....	69
a. Uji Determinasi R^2	69
8. Pembahasan	74
a. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja.....	74
b. Pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin Kerja	75
c. Pengaruh Kepemimpinan, dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja.....	76
d. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru.....	77
e. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru	78
f. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru	78
g. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru.....	79
9. Pengaruh Langsung, Tak Langsung, dan Pengaruh Total	80
a. Pengaruh Langsung	80

b. Pengaruh TakLangsung	80
c. Pengaruh Total	80
BAB V PENUTUP	81
A. Kesimpulan	81
B. Saran.....	82
DAFTAR PUSTAKA	85
LAMPIRAN.....	87



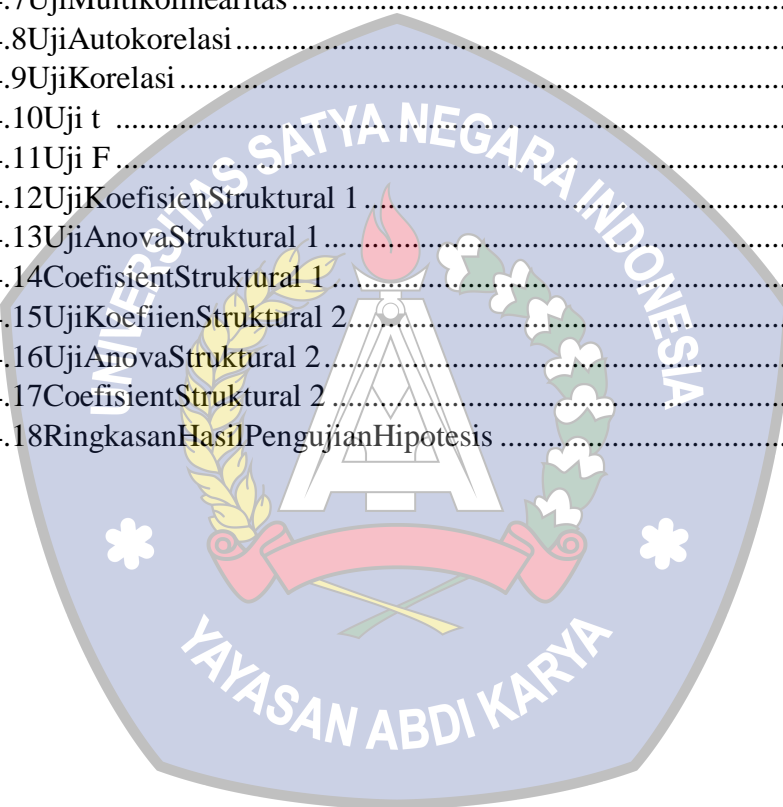
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.2 Kerangka Berpikir	38
Gambar 4.1 Normal P-P Plot	62
Gambar 4.2 Scatterplot.....	64



DAFTAR TABEL

Tabel 1.2 Data Kompensasi Guru	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	34
Tabel 3.1 Skala Likert	43
Tabel 3.2 Operasional Variabel.....	43
Tabel 3.3 Pedoman Koefisien Korelasi.....	50
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	55
Tabel 4.2 Lama Kerja Responden	55
Tabel 4.3 Tingkat Pendidikan	56
Tabel 4.4 Usia Responden.....	57
Tabel 4.5 Uji Deskriptif	57
Tabel 4.6 Uji Normalitas.....	61
Tabel 4.7 Uji Multikolinearitas	63
Tabel 4.8 Uji Autokorelasi	65
Tabel 4.9 Uji Korelasi	66
Tabel 4.10 Uji t	67
Tabel 4.11 Uji F	68
Tabel 4.12 Uji Koefisien Struktural 1	69
Tabel 4.13 Uji Anova Struktural 1	69
Tabel 4.14 Coefisien Struktural 1	70
Tabel 4.15 Uji Koefisien Struktural 2	71
Tabel 4.16 Uji Anova Struktural 2	72
Tabel 4.17 Coefisien Struktural 2	72
Tabel 4.18 Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis	73



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan sangat perlu untuk dikembangkan dari berbagai bidang ilmu pengetahuan. Pendidikan yang berkualitas dapat meningkatkan kecerdasan suatu bangsa. Pendidikan merupakan bagian penting dari proses pembangunan nasional yang ikut meningkatkan pertumbuhan ekonomi suatu negara. Maka dari itu lembaga pendidikan sekolah dapat dikatakan bermutu dan memiliki peran aktif dalam mencerdaskan kehidupan bangsa. Salah satunya adalah jika terdapat pemimpin dan tenaga pendidik yang bertanggung jawab, profesional dibidangnya dan memiliki nilai moral yang tinggi.

Pendidikan juga sebagai usaha terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses belajar agar siswa secara aktif mengembangkan potensi dirinya sehingga mampu untuk menghadapi setiap perubahan yang terjadi akibat perkembangan ilmu dan teknologi. Dalam proses belajar mengajar guru dituntut untuk dapat mewujudkan dan menciptakan situasi yang memungkinkan siswa untuk aktif dan kreatif. Pada sistem ini diharapkan siswa dapat secara optimal melaksanakan aktivitas belajar sehingga tujuan intruksional yang telah ditetapkan dapat tercapai secara maksimal.

Salah satu lembaga pendidikan yang ada di Indonesia adalah Muhammadiyah. SMA Muhammadiyah merupakan salah satu sekolah yang berbasis Islam, kata Muhammadiyah diambil dari nama Nabi Muhammad

SAW yang artinya adalah pengikut Nabi Muhammad SAW. Muhammadiyah didirikan pada tanggal 18 November 1912 oleh K.H. Ahmad Dahlan di Yogyakarta. Adapun bentuk kegiatan yang ada dalam organisasi Muhammadiyah. Antara lain bidang politik, ekonomi, sosial dan pendidikan.

Salah satu lembaga pendidikan yang didirikan Muhammadiyah yaitu SMA Muhammadiyah 3 dan SMA Muhammadiyah 18 yang terletak di Jakarta Selatan, hingga saat ini SMA Muhammadiyah 3 menempati lokasi di Jl. Limau, sedangkan SMA Muhammadiyah 18 beralamat di Jl. Panjang Cidodol, Jakarta Selatan. Adapun jurusan yang terdiri dari (IPA), dan (IPS).

Dalam usaha meningkatkan mutu pendidikan sekolah, SMA Muhammadiyah menggunakan pendekatan Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah (MPMBS). Pendidikan ini melibatkan orangtua, siswa, alumni dan tokoh pendidikan sebagai mitra konsultasi. Acuan SMA ini adalah menjadikan sekolah efektif yang menitik beratkan pada perbaikan proses pendidikan untuk memperoleh hasil pendidikan yang lebih baik.

Visi sekolah Muhammadiyah adalah mengembangkan potensi peserta didik secara optimal dan seimbang antara iman, ilmu dan amal yang tangguh, amar ma'ruf nahi munkar, beramal ilmiah berilmu al-malialah. Misionya adalah menciptakan suasana dan proses KBM yang kondusif dan efektif, peningkatan mutu penyelenggaraan kegiatan ISMUBA AL Islam, Kemuhammadiyah dan Bahasa Arab, melaksanakan manajemen transparansi dan partisipatif, peningkatan mutu pendidikan berbasis sekolah dan peningkatan IMTAQ, IPTEK dan AMAL.

Menurut hasil pengamatan dan observasi peneliti, terdapat beberapa permasalahan yang terjadi pada SMA Muhammadiyah Jakarta Selatan yang

berkaitan dengan kepemimpinan, kompensasi dan disiplin kerja, hal ini yang perlu diperhatikan oleh lembaga pendidikan SMA Muhammadiyah Jakarta Selatan dalam memberikan kenyamanan para guru untuk melaksanakan tanggung jawab yang diberikan.

Kinerja guru SMA Muhammadiyah Jakarta Selatan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh lembaga pendidikan SMA Muhammadiyah. Semakin banyak guru yang mempunyai kinerja yang tinggi maka produktivitas lembaga secara keseluruhan akan meningkat dan pelayanan terhadap peserta didik akan semakin baik. Pemimpin akan sangat berhubungan langsung dengan cara kinerja dari para guru, baik itu dari segi efektivitas maupun efisiensi atas pekerjaan yang dilakukan guru. Dengan kata lain, seorang pemimpin dalam sebuah lembaga sangat memegang peranan yang sangat penting dalam sebuah lembaga pendidikan. Maka dengan Penelitian ini memfokuskan pada Guru SMA Muhammadiyah Jakarta Selatan.

Menurut pengamatan dan observasi peneliti, kepemimpinan kepala sekolah SMA Muhammadiyah Jakarta Selatan belum menerapkan fungsi kepemimpinan secara optimal untuk memimpin bawahannya. Karna pemimpin masih kurang tegas dalam mengambil keputusan, serta masih kurangnya pengarahan, dan bimbingan dari pemimpin kepada guru dalam memberikan tugas. Kepala sekolah masih kurang memperhatikan kemampuan individu dalam memberikan tugas kepada guru, karna menganggap bahwa tugas yang diberikan dapat dilaksanakan oleh semua guru.

Menurut pengamatan dan observasi peneliti, yang mempengaruhi kinerja guru dalam proses mengajar yaitu kompensasi.

Tabel 1.2

Data Kompensasi Guru SMA Muhammadiyah Jakarta Selatan

Tahun	Rincian Penghasilan	Jabatan	Kompensasi	UMK Jakarta
2015	Gaji Pokok: Rp. 3.000.000 Insentif kehadiran: Rp. 350.000 Bonus: tunjangan kesehatan	Guru	Rp. 3.350.000	Rp.3.500.000
2016	Gaji Pokok : Rp. 3.300.000 Insentif kehadiran: Rp. 400.000 Bonus: Tunjangan kesehatan	Guru	Rp. 3.700.000	Rp.4.000.000
2017	Gaji Pokok : Rp. 3.500.000 Insentif kehadiran: Rp. 400.000 Bonus: Tunjangan kesehatan	Guru	Rp. 4.000.000	Rp.4.300.000

Sumber: Kepala Bagian Keuangan SMA Muhammadiyah Jakarta Selatan

Dari data tabel diatas, kompensasi yang diberikan lembaga SMA Muhammadiyah kepada guru berupa gaji belum sesuai yang diharapkan. Akan tetapi dari segi tunjangan kesehatan, dan insentif sudah cukup memuaskan. Kompensasi yang menarik akan dapat memotivasi dan meningkatkan produktifitas kinerja guru. Oleh karna itu besarnya kompensasi yang diberikan kepada guru sangat berpengaruh terhadap kinerja guru.

Menurut pengamatan dan observasi peneliti, yang mempengaruhi kinerja guru yaitu disiplin kerja. Guru SMA Muhammadiyah Jakarta Selatan masih sering ditemui kurangnya disiplin. Tidak semua guru mentaati peraturan yang ada, sebagian guru tidak patuh akan disiplin kerja. Seperti adanya guru yang istirahat pada saat waktu jam kerja, serta banyak guru yang pulang lebih awal dari prosedur yang telah ditetapkan. Disiplin sangat diperlukan dalam menciptakan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, maka efisien dan efektif guru akan meningkat. Oleh karena itu disiplin kerja guru akan mendukung tercapainya tujuan suatu lembaga pendidikan.

Berdasarkan penelitian Septiana at all (2013) yang berjudul pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri Wonosari menunjukkan adanya terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja guru. Berdasarkan penelitian Ismail (2017) melakukan penelitian yang berjudul pengaruh kompensasi, motivasi, disiplin kerja terhadap kinerja guru SD Negeri kecamatan ngamprah. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan penelitian Aninditya at all (2016), melakukan penelitian yang berjudul pengaruh kepemimpinan motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru MI Al islam. Hasil penelitian menunjukkan berpengaruh signifikan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena masalah yang ada pada lembaga maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul

PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI TERHADAP KINERJA GURUMELALUI DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA SMA MUHAMMADIYAH DI JAKARTA SELATAN)

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruhKepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Guru di SMA Muhammadiyah Jakarta selatan?

2. Apakah terdapat pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja di SMA Muhammadiyah Jakarta selatan?
3. Apakah terdapat pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja di SMA Muhammadiyah Jakarta selatan?
4. Apakah terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah Jakarta selatan?
5. Apakah terdapat pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru di SMA Muhammadiyah Jakarta selatan?
6. Apakah terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru di SMA Muhammadiyah Jakarta selatan?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis ada atau tidaknya pengaruh antara pengaruh kepemimpinan, kompensasi (variabel bebas) terhadap kinerja guru (variabel terikat) melalui disiplin kerja (variabel intervening) sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Guru pada SMA Muhammadiyah Jakarta selatan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Guru pada SMA Muhammadiyah Jakarta selatan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Guru di SMA Muhammadiyah Jakarta selatan.

- d. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMA Muhammadiyah Jakarta selatan.
- e. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru pada SMA Muhammadiyah Jakarta selatan.
- f. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru di SMA Muhammadiyah Jakarta selatan.

2. Kegunaan Penelitian

- a. Bagi SMA Muhammadiyah Jakarta Selatan

Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan sebagai bahan pertimbangan berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan, kompensasi terhadap kinerja guru melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening.

- b. Bagi Kepala Sekolah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperbaiki dan meningkatkan manajemen sekolah dan kondisi pelaksanaan pendidikan sekolah

- c. Bagi Guru

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan guru sebagai bahan pembelajaran dan untuk dapat diaplikasikan dibidang pendidikan, Serta dapat mengembangkan profesionalitas guru karena guru mampu menilai dan memperbaiki pembelajaran yang dikelolanya, dan menambah kepustakaan dan melengkapi penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan, kompensasi terhadap kinerja gurumelalui disiplin kerja sebagai variabel intervening.

- d. Bagi Siswa

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi model bagi siswa bahwa pihak sekolah kepala sekolah dan guru memberikan perhatian khusus terhadap hasil

belajar siswa, serta memperbaiki belajar siswa sehingga hasil belajar siswa diharapkan akan meningkat.

e. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah yang serupa.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kinerja Guru

1. Definisi Kinerja

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (job performance) sumber daya manusia. Untuk itu setiap lembaga atau perusahaan akan berusaha meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Disisi lain, kemampuan pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan pegawainya akan mempengaruhi kinerja. Dari uraian diatas adapun defnisi kinerja menurut para ahli sebagai berikut:

Menurut Supardi (2014:45) kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Bangun (2012:231) hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Menurut Sinambela (2016:480) kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawab sehingga dapat dicapai hasil sesuai dengan yang diharapkan.

Berdasarkan definisi menurut para ahli maka peneliti mendefinisikan kinerja adalah, hasil kerja yang dicapai sekelompok orang dalam suatu organisasi,

sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi.

2. Definisi Guru

Guru merupakan salah satu komponen dalam kegiatan belajar mengajar dan memiliki profesi yang sangat menentukan keberhasilan pembelajaran, karena fungsi utama guru adalah merancang, mengelola, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran. Disamping itu kedudukan guru dalam proses belajar mengajar juga sangat strategis dan menentukan. Strategis, karena guru yang akan menentukan kedalaman dan keluasan materi pelajaran, sedangkan bersifat menentukan, karena guru yang memilih dan memilih bahan pelajaran yang akan disajikan. Dari uraian diatas adapun definisi guru menurut para ahli, sebagai berikut:

Menurut Sagala (2013:6) guru adalah sebagai tokoh pendidik yang paling banyak bergaul dan berinteraksi dengan para murid dibandingkan dengan para personel lainnya disekolah. Menurut Danim (2010:17) menerangkan bahwa guru merupakan pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada jalur pendidikan formal. Menurut Sadirman (2011:125) menerangkan, guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial dibidang pembangunan.

Berdasarkan definisi menurut para ahli di atas, maka peneliti mendefinisikan guru adalah, sebagai pekerjaan professional yang berinteraksi langsung kepada peserta didik untuk memberikan materi pembelajaran, guna mencapai sumber daya yang berkualitas.

3. Definisi Kinerja Guru

Guru adalah seorang yang mempunyai gagasan yang harus diwujudkan untuk kepentingan anak didik, menjunjung hubungan sebaik-baiknya, dalam kerangka menjunjung tinggi, mengembangkan dan menerapkan keutamaan yang menyangkut agama, kebudayaan dan keilmuan. Dari pengertian tersebut bahwa sebagai tenaga pendidik yang memiliki kemampuan kualitatif, guru harus menguasai ilmu keguruan dan mampu menerapkan strategi pembelajaran untuk mengantarkan siswanya pada tujuan pendidikan, dalam hal ini pendidikan agama misalnya, yaitu terciptanya generasi mukmin yang berkepribadian ulu al'bab dan insan kamil. Tradisi yang belum lekang dalam Indonesia adalah guru agama sebagai Ustadz, senyatanya dalam literatur pendidikan islam adalah panggilan kehormatan bagi seorang professor. Dari uraian diatas maka kinerja guru menjadi salah satu bukti keberhasilan salah satu pendidikan, adapun definisi kinerja guru menurut para ahli, sebagai berikut:

Menurut Supardi (2014:54) kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran dan bertanggung jawab atas peserta didik dibawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Menurut Burhanudin (2010:142) mengemukakan bahwa gambaran kualitas kerja yang dimiliki guru dan termanifestasi melalui penguasaan dan aplikasi atas

kompetensi guru. Menurut Susanto (2012:52) kinerja guru merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata, hasil kerja dan tanggung jawab dalam melaksanakan amanah, profesi yang diembannya serta moral yang tinggi.

Berdasarkan definisi menurut para ahli di atas, maka peneliti mendefinisikan kinerja guru adalah, merupakan hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seorang guru berdasarkan kemampuan dan kualitas kerja dengan mengelola kegiatan belajar mengajar, yang meliputi pelaksanaan, pengorganisasian, perencanaan, dan kontroling pembelajaran dan membina hubungan antar pribadi (interpersonal) dengan siswanya.

4. Faktor-Faktor Kinerja Guru

Kinerja guru didalam organisasi sekolah pada dasarnya ditentukan oleh kemampuan dan kemauan guru dalam ikut serta mendukung proses belajar mengajar. Peneliti memandang perlu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, adapun faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkuprawira dkk, dalam Susanto (2012:54) kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

a. Faktor Personal

Meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu guru.

b. Faktor Kepemimpinan

Meliputi aspek kualitas manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja pada guru.

c. Faktor Tingkat Pedapatan

Tingkat pendapatan dapat dapat mempengaruhi kinerja guru. Agar guru benar-benar berkonsentrasi mengajar disuatu sekolah maka harus diperhatikan tingkat pendapatannya dan jaminan kesejahteraan lainnya. Seperti pemberian bonus, kenaikan pangkat atau gaji dan asuransi.

d. Faktor Sistem

Meliputi sistem kerja, fasilitas yang diberikan oleh pemimpin sekolah, proses organisasi sekolah, dan kultur kerja dalam organisasi sekolah.

e. Faktor Situasional

Meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

5. Dimensi dan Indikator Kinerja Guru

Menurut Supardi (2014:70) adapun dimensi dan indikator kinerja guru, yaitu:

a. Kualitas Kerja

Berhubungan langsung dengan kemampuan guru dalam menguasai segala sesuatu berkaitan dengan proses pembelajaran. Indikator kualitas kerja yaitu: Menguasai bahan pelajaran dan mengelola proses belajar-mengajar.

b. Media Sumber Pembelajaran

Berkaitan dengan penggunaan media pembelajaran yang sesuai dengan isi materi pembelajaran. Indikator media sumber Pembelajaran yaitu: Buku cetak, video.

c. Pengelolaan Kelas

Kemampuan menciptakan suasana kondusif di dalam kelas guna mewujudkan proses pembelajaran yang menyenangkan. Indikator pengelolaan kelas yaitu: Menciptakan kerjasama siswa, dan menciptakan disiplin siswa.

Menurut Burhanudin (2010:144) adapun dimensi dan indikator kinerja guru yaitu:

a. Kompetensi Kepribadian

Merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap. Indikator kompetensi kepribadian yaitu: Dewasa, berwibawa, dan menjadikan teladan.

b. Kompetensi Sosial

Merupakan kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul dengan secara efektif. Indikator kompetensi sosial yaitu: Berkomunikasi dengan peserta didik dan berkomunikasi dengan orang tua/wali peserta didik.

c. Kompetensi Profesional

Merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum, mata pelajaran disekolah. Indikator kompetensi profesional yaitu: Kemampuan mengausai materi.

Menurut Susanto (2012:54) adapun dimensi dan indikator kinerja guru, yaitu:

a. Keterampilan Menjelaskan

Penyajian informasi secara lisan yang diorganisasi secara sistematis untuk menunjukkan adanya hubungan yang satu dengan yang lainnya. Pemberian penjelasan merupakan aspek yang sangat penting dari kegiatan guru

berinteraksi dengan siswa didalam kelas. Indikator keterampilan menjelaskan yaitu: Membimbing siswa untuk memahami materi, dan melibatkan siswa untuk berfikir dengan memecahkan masalah.

b. Memberi Penguatan

Bentuk respon bersifat verbal diungkapkan dengan kata-kata seperti bagus, pintar, ya, betul. Bertujuan untuk memberikan informasi atau umpan balik bagi siswa atas perbuatannya sebagai suatu tindak dorongan atau koreksi. Indikator keterampilan memberi penguatan yaitu: Memotivasi siswa, dan meningkatkan perhatian siswa terhadap pelajaran.

Berdasarkan dimensi dan indikator menurut para ahli di atas, maka menurut peneliti dimensi dan indikator kinerja guru yaitu:

a. Kesempatan Berpartisipasi

Guru melakukan dengan cara memancing pertanyaan siswa yang enggan berpartisipasi. Indikator kesempatan berpartisipasi yaitu: mendorong siswa untuk berkomentar, dan mencegah monopoli pembicaraan.

b. Keterampilan Mengelola

Keterampilan guru untuk menciptakan dan memelihara kondisi belajar yang optimal dan mengembalikannya bila terjadi gangguan dalam proses pembelajaran. Indikator keterampilan mengelola yaitu: mengatur siswa bila melakukan tindakan menyimpang, dan pemeliharaan kondisi belajar yang optimal.

c. Kemampuan

Menguasai segala bahan materi pembelajaran yang akan disampaikan kepada peserta didik. Indikator kemampuan yaitu: penguasaan materi, dan metode pembelajaran.

B. Kepemimpinan

1. Definisi Kepemimpinan

Dalam menjalankan tugasnya kepemimpinan kepala sekolah SMA Muhammadiyah lebih mengedepankan pemberian contoh pembinaan dan penanaman nilai-nilai ke Islam dan kemuhammadiyah, selain itu dalam memberikan pembinaan, kepala sekolah menggunakan dasar-dasar yang bersumber dari AL'Quran dan Hadist. Dari uraian diatas maka kepemimpinan kepala sekolah menjadi salah satu bukti keberhasilan dalam menjalankan suatu sistem organisasi yang ditetapkan, bila kepala sekolah berhasil mengimplementasikan dasar-dasar untuk menjadi pemimpin kepala sekolah di SMA Muhammadiyah maka tenaga pengajar dan siswa akan terus berkembang. Adapun definisi kepemimpinan menurut para ahli sebagai berikut:

Menurut Tohardi (2010:214) mendefinisikan kepemimpinan adalah proses memengaruhi kegiatan individu dan kelompok dalam usaha untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Bangun (2012:337) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah proses psikologis dalam menerima tanggung jawab tugas, diri sendiri, dan nasib orang lain. Handoko (2013:292) mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran.

Berdasarkan definisi menurut para ahli di atas, maka peneliti mendefinisikan kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, serta bertanggung jawab atas suatu kelompok melalui komunikasi langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang untuk mencapai tujuan.

2. Fungsi Kepemimpinan

Peneliti memandang perlu fungsi kepemimpinan kepala sekolah, agar kelompok berjalan dengan efektif seseorang pemimpin harus melaksanakan dua fungsi utama. Adapun fungsi kepemimpinan Menurut Handoko (2013:297), fungsi seorang pemimpin yaitu:

a. Fungsi Yang Berhubungan Dengan Tugas

- (1) Pemimpin memberikan saran penyelesaian
- (2) Informasi
- (3) Pendapat

b. Fungsi Pemeliharaan Kelompok

- (1) Membantu kelompok berjalan lebih lancar
- (2) Persetujuan dengan kelompok lain
- (3) Penengahan pendapat

3. Peran Kepemimpinan

Kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting, tidak hanya secara internal bagi organisasi yang bersangkutan, akan tetapi juga dalam menghadapi berbagai pihak di luar organisasi yang dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan organisasi mencapai tujuan. Adapun peran kepemimpinan menurut Sutrisno (2010:219), yaitu:

a. Peran Yang Bersifat Interpersonal

Salah satu tuntutan yang harus dipenuhi oleh seorang pemimpin ialah keterampilan insani. Keterampilan tersebut mutlak perlu karena pada dasarnya dalam menjalankan kepemimpinannya, seorang pemimpin berinteraksi dengan orang lain, bukan hanya dengan bawahannya, akan tetapi juga berbagai pihak yang bekepentingan, yang dikenal dengan istilah stakeholder. Di dalam dan di luar organisasi.

b. Peran Yang Bersifat Informasional

Seorang pemimpin selalu menerima berbagai informasi dari dalam dan luar organisasi. Bahkan juga informasi yang sebenarnya tidak harus ditunjukkan kepadanya, tetapi kepada orang lain dalam organisasi.

c. Peran Pengambilan Keputusan

Seorang pemimpin diharapkan mampu mengkaji terus-menerus situasi yang dihadapi oleh organisasi, untuk mencari dan menemukan peluang yang dapat dimanfaatkan, meskipun kajian itu sering menuntut terjadinya perubahan dalam organisasi.

4. Gaya Kepemimpinan

Keberhasilan seorang kepemimpinan dalam mempengaruhi perilaku bawahan banyak dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri-ciri yang digunakan kepemimpinan untuk mempengaruhi bawahan untuk mencapai tujuan. Menurut Handoko (2013:286) ada macam-macam gaya kepemimpinan, sebagai berikut:

a. Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan otoriter adalah kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pemimpin atau kalau pemimpin itu menganut sistem sentralisasi wewenang, pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran atau ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

b. Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerjasama yang serasi, menimbulkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan. Bawahan harus ikut berpartisipasi memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

c. Kepemimpinan Delegatif

Kepemimpinan delegatif adalah seorang pemimpin mendelegasikan wewenangnya kepada bawahan dengan agak lengkap, dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Bangun (2012:339) adapun macam-macam gaya kepemimpinan sebagai berikut:

a. Kepemimpinan Kharismatik

Para pengikut terpicu kemampuan kepemimpinan yang heroik atau yang luar biasa ketika mereka mengamati perilaku-perilaku tertentu pemimpin

mereka. Kepemimpinan kharismatik dapat mempengaruhi para pengikut mereka dengan cara mengutarakan jelas visi yang menarik. Visi ini berhubungan dengan masa kini dengan masa depan, sehingga karyawan tertarik untuk mengikutinya.

b. Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan yang memandu atau memotivasi para pengikut mereka menuju ke sasaran yang ditetapkan, dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas. Kepemimpinan transaksional memiliki karakter tersendiri, yaitu imbalan kontingen yang menjanjikan imbalan untuk kinerja yang baik dan kepemimpinan mengakui pencapaian yang diraih karyawan. Kemudian menempuh tindakan perbaikan, dan menghindari adanya pembuatan keputusan yang akan diambil.

c. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan yang menginspirasi pengikut untuk melakukan hal yang melebihi kepentingan pribadi mereka demi kepentingan perusahaan. Dan mampu memberikan dampak mendalam dan luar biasa kepada para karyawan.

d. Kepemimpinan Visioner

Kemampuan menciptakan dan mengartikulasi visi yang realistis, kredibel dan menarik mengenai masa depan organisasi atau unit organisasi yang tengah tumbuh dan membaik dibanding saat ini. visi dapat menjadikan sebuah lompatan besar ke masa depan dengan cara membangkitkan keterampilan, bakat dan sumber daya.

5. Dimensi dan Indikator Kepemimpinan

Menurut Handoko (2013:293) adapun dimensi dan indikator kepemimpinan sebagai berikut:

a. Kepemimpinan Efektif

Efektifitas kepemimpinan sering kali diperoleh akibat keberhasilan pemimpin dalam memilih perilaku kekuasaannya secara tepat sesuai dengan kondisinya. Indikator kepemimpinan efektif yaitu: Cepat mengambil keputusan dan mempunyai banyak relasi.

b. Pendekatan Prilaku Berlandaskan Pemikiran

Bahwa keberhasilan atau kegagalan pemimpin ditentukan oleh gaya bersikap dan bertindak seorang pemimpin. Indikator pendekatan perilaku berdasarkan perilaku yaitu: Menegakan disiplin dan memotivasi.

c. Prilaku Pemimpin Dalam Memimpin

Berorientasi kepada tugas atau berorientasi pada bawahan. Indikator perilaku pemimpin dalam memimpin yaitu: Bijaksana dan memberikan pengarahan.

Menurut Bangun (2012:348) adapun dimensi dan indikator kepemimpinan sebagai berikut:

a. Hubungan Kepemimpinan dengan Guru

Pemimpin membentuk hubungan dengan guru. Indikator hubungan pemimpin dengan guru yaitu: Kerjasama, dan memberikan motivasi.

b. Struktur Tugas

Prosedur pengoprasian yang standar untuk menyelesaikan tugas. Indikator struktur tugas yaitu: Prosedur menjalankan tugas dan kejelasan tugas-tugas.

Menurut Sutrisno (2010:228) adapun dimensi dan indikator kepemimpinan sebagai berikut:

a. Kepemimpinan Sebagai Konsoler

Konsoler merupakan tugas seorang pemimpin dalam suatu unit kerja/kelompok, dengan membantu atau menolong SDM untuk mengatasi masalah yang dihadapinya dalam melakukan tugas yang dibebankan kepadanya. Indikator kepemimpinan sebagai konsoler yaitu: Membimbing guru dan menjelaskan tujuan

b. Kepemimpinan Sebagai Instruktur

Seorang instruktur yang baik diperlukan keterampilan komunikasi.

Indikator kepemimpinan sebagai instruktur yaitu: Cara berkomunikasi dan peran pemimpin yang bijaksana.

c. Memimpin Rapat

Kepemimpinan bertindak sebagai pengarah, membantu kelompok sampai kepada mengambil keputusan yang dapat dipahami oleh setiap orang, dan dapat diterima oleh seluruh peserta rapat. Indikator memimpin rapat yaitu: Menyimpulkan isi rapat dan mengembangkan gagasan-gagasan

Berdasarkan dimensi dan indikator menurut para ahli diatas, makamenurut peneliti dimensi dan indikator kepemimpinan yaitu:

a. Sikap Membangun

Seorang kepemimpinan kepala sekolah memiliki kemampuan membangun dalam arti membangun hubungan erat dalam keluarga, dan sesama anggota yang bekerja dalam organisasi. Indikator sikap membangun yaitu: komunikasi

efektif dan terbuka, partisipasi dalam mengambil keputusan, dan saling percaya.

b. Kekuatan Posisi Kepemimpinan

Pada kekuatan posisi kepemimpinan terdapat tingkat wewenang pemimpin untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja anggota. Indikator kekuatan posisi kepemimpinan yaitu: Penghargaan, hukuman, dan demosi.

c. Kemampuan Teknik

Mempunyai teknik dalam bersikap mendorong guru agar semangat dalam menjalankan tugas. Indikator kemampuan teknik yaitu: Adil dalam memperlakukan guru, dan bertindak sebagai penasehat.

C. Kompensasi

1. Definisi Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif didalam hubungan kerja. Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi, dan skala kompensasi. Adapun definisi kompensasi menurut para ahli, sebagai berikut:

Menurut Sinambela (2016:220) mendefinisikan kompensasi adalah total dari semua penghargaan yang diberikan kepada pegawai sebagai imbalan atas jasa mereka berikan kepada organisasi. Menurut Bangun (2012:255) kompensasi adalah imbalan yang dibayarkan kepada karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Menurut Simamora(2015:235) kompensasi

adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka, kompensasi berkaitan dengan konsisten internal dan konsisten eksternal.

Berdasarkan definisi menurut para ahli di atas, maka peneliti mendefinisikan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

2. Tujuan Pemberian Kompensasi

Aba beberapa tujuan dari pemberian kompensasi. Menurut Yusuf (2015:227) adapun tujuan pemberian kompensasi, yaitu:

a. Menghargai Prestasi Kerja

Dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawan. Selanjutnya akan mendorong perilaku-pilaku atau kinerja karyawan sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan, misalnya produktivitas yang tinggi.

b. Menjamin Keadilan

Dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan diantara karyawan dalam organisasi. Masing-masing karyawan akan memperoleh kompensasi yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan dan prestasi kerja.

c. Mempertahankan Karyawan

Dengan sistem kompensasi yang baik, para karyawan akan lebih survival bekerja pada organisasi itu. Hal ini berarti mencegah keluarnya karyawan dari organisasi itu mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan.

d. Memperoleh Karyawan yang Bermutu

Dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan akan lebih banyak pula peluang untuk memilih karyawan yang terbaik.

3. Faktor-Faktor Kebijakan Kompensasi

Peneliti memandang perlu faktor apa saja yang mempengaruhi dari kebijakan kompensasi. Adapun faktor- faktor kebijakan kompensasi menurut para ahli. Menurut Mangkunegara (2016:229) ada enam faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi, yaitu:

a. Faktor Pemerintah

Peraturan pemerintahan yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi/angkutan, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai.

b. Penawaran Bersama antara Perusahaan dan Pegawai

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya.

c. Standar dan Biaya Hidup Pegawai

Kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan standard dan biaya hidup minimal pegawai. Hal ini karena kebutuhan dasar pegawai harus terpenuhi.

d. Ukuran Perbandingan Upah

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan pegawai, masa kerja, pegawai.

e. Permintaan dan Persediaan

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya kondisi pasar pada saat itu perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah pegawai.

f. Kemampuan Membayar

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah pegawai. Artinya jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi diluar batasan kemampuan yang ada pada perusahaan.

Menurut Bangun (2012:260) adapun faktor-faktor penting dalam kebijakan kompensasi, yaitu:

a. Kebijakan Perusahaan

Kebijakan kompensasi yang ditetapkan perusahaan juga berpengaruh terhadap penentuan kompensasi, karena telah disiapkannya pedoman pokok tentang kompensasi. Beragam persepsi karyawan tentang pemberian kompensasi, sebagian mempersepsikan adil, namun sebagian karyawan lain mempersepsikan kurang adil.

b. Serikat Buruh

Serikat buruh dapat menentukan kompensasi, baik secara langsung maupun tidak langsung. Secara ekonomi, serikat-serikat buruh dapat memengaruhi penawaran tenaga kerja. Serikat buruh dapat membatasi penawaran tenaga kerja sehingga berakibat pada kenaikan kompensasi.

c. Produktivitas

Produktivitas dapat diukur dari hasil produksi dan prestasi kerja karyawan terhadap perusahaan. Semakin tinggi hasil produksi atau prestasi kerja karyawan maka hal yang wajar untuk kenaikan tingkat upah karyawan.

4. Dimensi dan Indikator Kompensasi

Adapun dimensi dan indikator kompensasi menurut Sinambela (2016:222) sebagai berikut:

a. Kompensasi Finansial

Merupakan kompensasi yang diwujudkan dalam bentuk uang.

Indikator dimensi finansial yaitu: Gaji, dan bonus.

b. Kompensasi Non Finansial

Kompensasi yang diwujudkan tidak dalam bentuk uang tetapi dapat dirasakan manfaatnya oleh karyawan. Indikator kompensasi non finansial yaitu: Penghargaan, dan asuransi kesehatan.

Adapun dimensi dan indikator kompensasi menurut Bangun (2012:265) sebagai berikut:

a. Keadilan Internal

Kompensasi yang diterima karyawan pada jenis dan tingkat pekerjaan yang sama dalam perusahaan yang sama. Indikator keadilan internal yaitu: Gaji Divisi

b. Keadilan External

Kompensasi yang diterima karyawan pada tingkat dan jenis pekerjaan yang sama pada perusahaan berbeda dalam industri. Indikator keadilan external yaitu: Gaji pada perusahaan lain.

c. Keadilan Prosedural

Keadilan yang dirasakan karyawan atas kebijakan yang ditetapkan manajemen yang berkaitan dengan pembayaran kompensasi. Indikator keadilan prosedural yaitu: Penentuan gaji pokok, kenaikan gaji, dan penentuan bonus.

Adapun dimensi dan indikator kompensasi menurut Simamora (2015:247) yaitu:

a. Imbalan Intrinsik

Imbalan yang dinilai dari dalam diri mereka sendiri yang berasal dari keterlibatan dalam aktivitas - aktivitas atau tugas tertentu.

Indikator dari imbalan intrinsik yaitu: Perasaan kompensasi pribadi, perasaan pencapaian pribadi, dan status.

b. Imbalan Ekstrinsik

Dihasilkan secara eksternal oleh seseorang atau sesuatu yang lainnya.

Indikator dari imbalan ekstrinsik yaitu: Gaji, tunjangan karyawan, dan promosi.

Berdasarkan dimensi dan indikator menurut para ahli di atas, maka menurut peneliti dimensi dan indikator kompensasi yaitu:

a. Kompensasi Langsung

Penghargaan atau ganjaran yang disebut gaji atau upah, yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang ditetapkan organisasi. Indikator kompensasi langsung yaitu: Gaji, dan tunjangan.

b. Kompensasi Tidak Langsung

Pemberian bagian keuntungan atau manfaat bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang. Indikator kompensasi tidak langsung yaitu: Asuransi, uang pensiun, dan fasilitas.

D. Disiplin Kerja

1. Definisi Disiplin

Didalam kehidupan sehari-hari, dimanapun manusia berada dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi sikap kegiatan dan prilakunya. Manusia sebagai individu terkadang ingin hidup bebas, sehingga ada keinginan melepaskan diri dari segala ikatan dan peraturan yang membatasi kegiatan dan prilakunya. Adapun pengertian disiplin menurut para ahli, adalah sebagai berikut:

Menurut Sutrisno (2010:86) disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Menurut Sinambela (2016:334) disiplin adalah kepatuhan pada aturan atau perintah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Hasibuan (2013:196) disiplin adalah suatu sikap menghormati dan menghargai suatu peraturan yang berlaku, baik secara tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menolak untuk menerima

sanksi-sanksi apabila dia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan definisi menurut para ahli di atas, maka peneliti mendefinisikan disiplin adalah, disiplin merupakan perasaan hormat, taat, dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya sebagai tanggung jawab.

2. Definisi Kerja

Kerja adalah bagian sentral didalam kehidupan manusia. Dengan pikiran dan tubuhnya, manusia mengorganisir pekerjaan, membuat benda-benda yang dapat membantu pekerjaannya tersebut, dan menentukan tujuan akhir dari kerjanya. Adapun definisi kerja menurut para ahli, adalah sebagai berikut:

Menurut Sinambela (2016:335) kerja adalah suatu aktivitas yang dilakukan seorang untuk memperoleh nilai positif dari aktivitas tersebut. Menurut Anogara (2010:11) kerja merupakan sesuatu yang dikeluarkan oleh seseorang sebagai profesi, sengaja dilakukan untuk mendapatkan penghasilan. Menurut Hagel (2010:12) kerja dapat juga diartikan sebagai pengeluaran energy untuk kegiatan yang dibutuhkan oleh seseorang untuk mencapai tujuan tertentu.

Berdasarkan definisi menurut para ahli di atas, maka peneliti mendefinisikan kerja adalah, suatu aktivitas individu yang dilakukan seseorang untuk tujuan mencapai penghasilan berupa finansial atas jasa yang telah diberikan pada perusahaan.

3. Definisi Disiplin Kerja

Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efesiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah

pemborosan waktu dan energi. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja disebabkan oleh ketidakhati-hatian, sendau gurau atau pencurian. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan. Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang terlambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Adapun pengertian disiplin kerja menurut para ahli, adalah sebagai berikut:

Menurut Hasibuan (2013:194) disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, Menurut Sinambela (2016:335), disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Menurut Sutrisno (2010:86) disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Berdasarkan definisi menurut para ahli di atas, maka peneliti mendefinisikan disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat pada peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak menerima sanksi apabila ia melanggar tugas serta wewenang yang diberikan.

4. Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Peneliti memandang perlu faktor apa saja yang mempengaruhi disiplin kerja. Menurut Siswanto (2016:356) adapun faktor-faktor disiplin kerja yaitu:

a. Frekuensi Kehadiran

Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan adalah semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi.

b. Tingkat Kewaspadaan

Karyawan yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh dengan perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya.

c. Ketaatan pada Standar Kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya seorang karyawan harus menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

d. Ketaatan pada Peraturan Kerja

Hal ini dimaksudkan untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

e. Etika Kerja

Etika kerja diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antarsesama karyawan.

5. Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2010:94) adapun dimensi dan indikator disiplin kerja, sebagai berikut:

a. Pendukung Disiplin Kerja

Pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap dan balas jasa yang diperoleh karyawan. Indikator pendukung disiplin kerja yaitu: Pemberian bonus, dan penghargaan.

b. Penentuan Disiplin Kerja

Keberanian pemimpin untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya, dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, maka semua karyawan merasa terlindungi dan dalam dirinya timbul kesadaran untuk tidak mengulangi kesalah-kesalah yang serupa. Indikator penentu disiplin kerja yaitu: Pengawasan, dan sanksi hukuman.

Adapun dimensi dan indikator disiplin kerja menurut Sinambela (2016:342) sebagai berikut:

a. Balas Jasa

Balas jasa mempunyai peran penting untuk menciptakan kedisiplinan karna balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan terhadap perusahaan. Indikator balas jasa yaitu: Besar kecilnya pemberian kompensasi, dan benefit.

b. Teladan Pemimpin

Berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karan pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya. Indikator teladan pemimpin yaitu: Jujur dan adil, pemimpian sebagai teladan.

c. Waskat (Pengawasan Melekat)

Dengan waskat atasan langsung mengawasi prilaku para karyawannya.

Indikator wakskat yaitu: Pengawasan terhadap karyawan, dan bimbingan.

Adapun dimensi dan indikator disiplin kerja menurut Singodimedjo (2013:195) sebagai berikut:

a. Aturan Waktu Kerja

Karyawan harus menaati aturan disiplin waktu kerja, dan aturan waktu menjalankan pekerjaan yang ditetapkan oleh perusahaan. Indikator aturan waktu kerja yaitu: Ketaatan waktu, dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan.

b. Taat Terhadap Peraturan Lainnya

Karyawan harus menaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Indikator taat terhadap peraturan lainnya yaitu: Cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam perusahaan.

Berdasarkan dimensi dan indikator menurut para ahli di atas, maka menurut peneliti dimensi dan indikator disiplin kerja sebagai berikut:

a. Keadilan

Mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan. Indikator keadilan yaitu: Pengakuan, dan pemberian balas jasa.

b. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Indikator hubungan kemanusiaan yaitu: hubungan dengan rekan kerja,

c. Tanggung Jawab

Disiplin dapat ditunjukkan melalui tanggung jawab, apakah seorang karyawan menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan dengan tepat waktu. Indikator

tanggung jawab yaitu: ketepatan mengerjakan tugas, kecepatan mengerjakan tugas.

E. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Setiyawan (2016)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Honda Nusa Dua	Variabel Dependent: Kinerja Karyawan Variabel Independent: Gaya Kepemimpinan, Kompensasi.	Secara simultan Gaya Kepemimpinan, Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
2	Prawira (2015)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja pegawai di dinas balai bahasa provinsi bali	Variabel dependent: Disiplin Kerja Variabel Independent: Kepemimpinan	Secara simultan Gaya kepemimpinan Transaksional, kepemimpinan transformasional, kepemimpinan otokratis berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan
3	Husna (2017)	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMAN1 Candung Kabupaten Agam	Variabel dependent: Kinerja Guru Variabel Independent: Disiplin Kerja	Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadapn kinerja Guru
4	Mahardika at all(2016)	Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja	Variabel Dependent: Kinerja Karyawan	Kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinera

		Karyawan pada Hotel Puri Bagus Lovina	Variabel independent: Kompensasi dan Disiplin Kerja	Karyawan
--	--	---------------------------------------	---	----------

F. Hubungan Antar Variabel

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2010:90) peran kepemimpinan sangat berpengaruh besar dalam perusahaan, bahkan sangat dominan dibandingkan dengan semua faktor yang mempengaruhi disiplin dalam perusahaan, karena kepemimpinan dalam suatu perusahaan masih menjadi panutan para karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Mahendra (2014) kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2014:137) dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Azhari (2015) kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

3. Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2010:89) kepemimpinan mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh karyawan. Kebiasaan itu ditentukan oleh kepemimpinan, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri pribadi. Karena itu, untuk mendapat disiplin yang baik, maka kepemimpinan harus memberikan contoh yang baik pula. Menurut

Singodimedjo (2010:89) besar kecilnya pemberian kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila karyawan merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Yudi (2015) kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sari at all (2015) kompensasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja.

4. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Menurut Hasibuan (2014:193) disiplin kerja merupakan fungsi opratif MSDM yang terpenting karna semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja karyawan yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Enni (2017) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru pada SMA 1 Canduang Kabupaten Agam. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel disiplin kerja terhadap kinerja guru.

5. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru

Menurut Sutrisno (2010:216) kepemimpinan memainkan peran yang dominan, krusial, dan kritikal dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan kinerja, baik pada tingkat individu, kelompok dan organisasi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sulistya (2013) dengan judul Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Agus Salim Semarang, kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

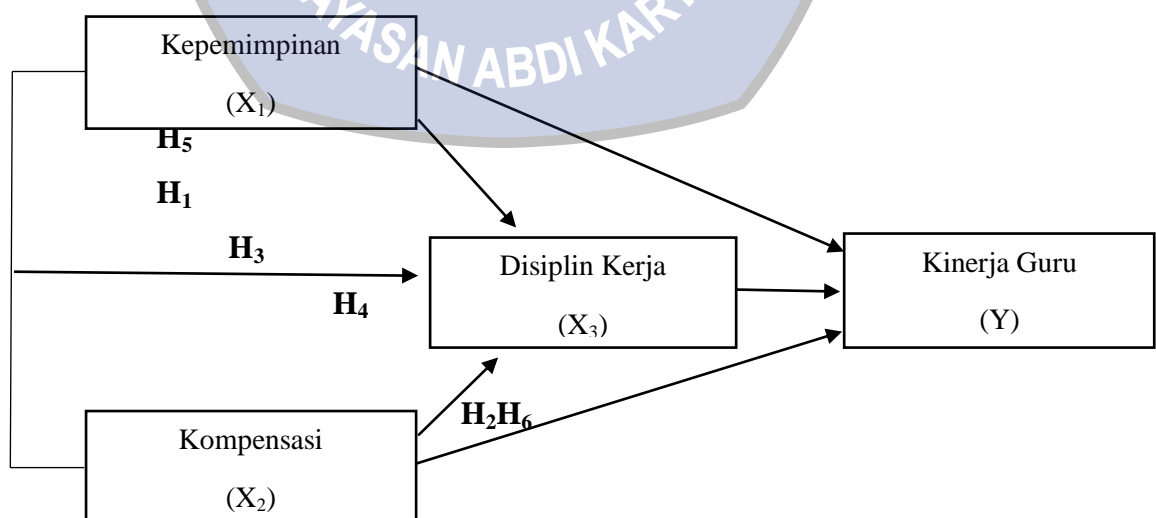
6. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru

Menurut Bangun (2012:260) untuk dapat bersaing, organisasi membutuhkan tenaga-tenaga yang memiliki kinerja dan kompetensi yang tinggi. Dapat diketahui bahwa untuk memperoleh tenaga-tenaga yang berkualitas harus mengeluarkan biaya yang besar pula. Suatu strategi yang hampir setiap organisasi melakukan kebijakan yang sama adalah memperbaiki system administrasi kompensasinya. Hasil penelitaian menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang sangat berarti terhadap kinerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Alisyah (2017) dengan judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 3 Batusangkar. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

G. Krangka Berfikir

Berdasarkan pada hubungan antar variabel diatas, maka dibuatlah gambar kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran

H. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis dari penelitian ini adalah:

1. H_{01} : Diduga Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja.

H_{a1} : Diduga Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin Kerja.

2. H_{02} : Diduga Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja.

H_{a2} : Diduga Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja.

3. H_{03} : Diduga Kepemimpinan dan Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja.

H_{a3} : Diduga Kepemimpinan dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja,

4. H_{04} : Diduga Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.

H_{a4} : Diduga Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.

5. H_{05} : Diduga Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru

H_{a5} : Diduga Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.

6. H_{06} : Diduga Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.

H_{a6} : Diduga Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Waktu dan Tempat Penelitian

Waktu penelitian ini akan dilaksanakan mulai dari Maret-Juni 2018. Tempat penelitian di SMA Muhammadiyah 3 dan SMA Muhammadiyah 18, yang beralamat di JL. Limau 3 Blok B, Keramat Pela. Kecamatan Kebayoran Baru, Kota Jakarta Selatan Prov. DKI Jakarta. Telepon (021-7393363)

B. Desain Penelitian

Penelitian yang akan digunakan menggunakan penelitian kausal komparatif, untuk mengetahui pengaruh antara satu atau lebih variabel bebas (independen variable) terhadap variabel terikat (dependent variable) yaitu pengaruh. Menurut Jusuf Soewadji (2012 : 25) kausal komparatif (causal comparatif) adalah suatu metode yang mencoba untuk mengidentifikasi hubungan sebab-akibat. Serta pengolahan data dalam penelitian ini penulis menggunakan software SPSS (statistical Product and Service Solution) versi 22.

C. Variabel dan Skala Pengukuran

1. Variabel Terikat /Dependen Y

Berdasarkan kerangka konseptual yang telah dijelaskan sebelumnya maka teknik analisis data (metode kuantitatif) yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah metode analisis alur (Path analysis). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda. Analisis jalur

menggunakan diagram jalur untuk mempresentasikan permasalahan dalam bentuk gambar dan menentukan persamaan struktural yang menyatakan hubungan antar variabel pada diagram jalur tersebut. Diagram jalur dapat digunakan untuk menghitung pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel eksogen terhadap suatu variabel endogen. Pengaruh- pengaruh itu tercermin dalam apa yang disebut koefisien jalur, di mana secara matematik analisis jalur mengikuti model struktural.

Langkah pertama dalam analisis jalur adalah menerjemahkan hipotesis penelitian yang bentuknya proporsional ke dalam bentuk diagram. Diagram yang digunakan dalam analisis jalur disebut diagram jalur (Path Diagram) dan bentuknya ditentukan oleh preposisi teoritik yang berasal dari kerangka berpikir tertentu. Untuk menyederhanakan lambang, hanya digunakan dua lambang saja yaitu X dan \mathcal{E} yang selanjutnya dinyatakan dengan $(X_1, X_2, \dots, X_n, \mathcal{E}_1, \mathcal{E}_2, \dots, \mathcal{E}_n)$ terdiri dari variabel eksogen (exogenous variable) yang merupakan variabel penyebab dan variabel endogen (endogenous variable) sebagai variabel akibat. Sedangkan faktor-faktor lain yang merupakan variabel yang tidak sengaja diukur disebut implisit variabel (implicit variable) dilambangkan dengan \mathcal{U} yang dibedakan oleh yang selanjutnya disebut variabel galat (Retherford dalam Ghozali, 2008: 221).

Hubungan antara variabel dilandasi konsep dan teori bahwa:

- a. Variabel Kepemimpinan (X_1) berpengaruh secara langsung terhadap variabel Disiplin Kerja (X_3).
- b. Variabel Kompensasi (X_2) berpengaruh secara langsung terhadap variabel Disiplin Kerja (X_3).

- c. Variabel Kepemimpinan (X_1) dan Kompensasi (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Guru (Y).
- d. Variabel Disiplin Kerja (X_3) berpengaruh secara langsung terhadap variabel Kinerja Guru (Y).
- e. Variabel Kepemimpinan (X_1) berpengaruh secara langsung terhadap variabel Kinerja Guru (Y).
- f. Variabel Kompensasi (X_2) berpengaruh secara langsung terhadap variabel Kinerja Guru (Y).

2. Variabel Terikat (Dependent Variabel) Y

Variabel terikat merupakan variabel yang diduga sebagai akibat atau yang dipengaruhi oleh variabel yang mendahuluinya, yakni variabel bebas.

Y: Kinerja Guru

3. Variabel Bebas (Independent Variabel) X

Variabel bebas merupakan variabel yang menentukan atau yang mempengaruhi adanya variabel yang lain.

X_1 : Kepemimpinan

X_2 : Kompensasi

X_3 : Disiplin Kerja

4. Skala Pengukuran Data

Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Skala pengukuran

merupakan alat ukur yang digunakan untuk mengkuantifikasi informasi yang diberikan oleh responden jika mereka diharuskan menjawab pertanyaan-pertanyaan yang sudah dirumuskan dalam suatu kuesioner. Teknik skala pengukuran yang peneliti gunakan dalam penelitian ini yaitu metode skala likert. Menurut Sugiyono (2013:136), skala likert merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Berikut ini contoh tabel skala likert yang akan digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 3.1
Skala Likert

Skala Likert	Skor Jawaban
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu - ragu (R)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2013)

D. Operasional Variabel

Kinerja Guru pada SMA Muhammadiyah Jakarta Selatan dipengaruhi oleh Kepemimpinan, Kompensasi dan Disiplin Kerja. Berikut ini tabel operasional variabel, dimensi, dan indikator:

Tabel 3.2 Oprasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Pengukuran	Butir	Skala
Kepemimpinan (X ₁) Bangun	1. Hubungan Pemimpin dengan	1.1 Kerjasama	Tingkat Kerjasama	1,2,3,4, 5	Likert

(2012:348)	Guru	1.2 Memberikan Motivasi	Tingkat Motivasi	6,7,8,9, 10	Likert
	2. Struktur Tugas	2.1 Prosedur Menjalankan Tugas	Tingkat Prosedur	11,12, 13,14, 15	Likert
		2.2 Kejelasan Tugas-Tugas	Tingkat Kejelasan	16,17,1 8,19,20	Likert
Kompensasi (X ₂) Sinambela (2016:222)	1. Kompensasi Finansial	1.1 Gaji	Tingkat Gaji	1,2,3,4, 5	Likert
		1.2 Bonus	Tingkat Bonus	6,7,8,9, 10	Likert
	2. Kompensasi Non Finansial	2.1 Penghargaan	Tingkat Penghargaan	11,12, 13,14, 15	Likert
		2.2 Asuransi Kesehatan	Tingkat Asuransi	16,17, 18,19, 20	Likert
Disiplin Kerja (X ₃) Singodimedjo (2013:195)	1. Aturan Waktu Kerja	1.1 Ketaatan Waktu	Tingkat Waktu	1,2,3,4, 5	Likert
		1.2 Ketepatan Waktu Penyelesaian Pekerjaan	Tingkat Tugas	6,7,8,9, 10	Likert
	2. Taat Terhadap Peraturan lainnya	2.1 Cara Berpakaian	Tingkat Berpakaian	11,12,13 ,14,15	Likert
		2.2 Tingkah Prilaku Dalam Perusahaan	Tingkat Prilaku	16,17, 18,19, 20	Likert
Kinerja Guru (X ₃)	1. Keterampilan Menjelaskan	1.1 Membimbing Siswa	Tingkat Membimbing	1,2,3,4, 5	Likert

Susanto (2012:54)		Memahami Materi 1.2 Melibatkan Siswa Untuk Berfikir Memecahkan Masalah	Tingkat Melibatkan Siswa	6,7,8,9, 10	Likert
		2.1 Memotivasi Siswa	Tingkat Motivasi	11,12, 13,14, 15	Likert
	2. Memberi Penguatan	2.2 Meningkatkan Perhatian Siswa Terhadap Pelajaran	Tingkat Respon	16,17, 18,19, 20	Likert

E. Metode Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan panduan kuesioner. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan pertanyaan terbuka.

F. Jenis Data

1. Data Primer

Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer, yaitu sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli memberikan data kepada pengumpul data, Sugiyono (2015:137). Dalam hal ini data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer. Data primer adalah data yang diperoleh

dari sumber dan bersifat mentah atau belum diolah. Data primer dapat diambil dari individu atau perorangan. Seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang diberikan kepada responden. Data primer belum mampu memberikan informasi dalam pengambilan keputusan sehingga perlu diolah lebih lanjut.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikandata kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen, Sugiyono (2015:137). Dalam hal ini, peneliti memperoleh sumber data dari bahan kuliah yang dipelajari, buku panduan lainnya yang berhubungan dengan masalah dalam penelitian skripsi, serta mengumpulkan data dari literatur-literatur berupa karya tulis, sehingga dapat menjadi data pendukung dalam penyusunan skripsi.

G. Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, Sugiyono (2013:132). Populasi dalam penelitian ini seluruh Guru SMA Muhammadiyah Jakarta Selatan berjumlah 85 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2013:120), sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Peneliti menggunakan teknik

sampling dalam penentuan sampel, sedangkan untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, peneliti menggunakan. Metode yang digunakan untuk menentukan sampel oleh peneliti yaitu metode sensus, semua anggota populasi dijadikan sampel yaitu 85 orang.

H. Metode Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Pengolahan data dalam skripsi ini menggunakan program Microsoft Excel dan Statistical For the Social Science (SPSS) versi 22. Data yang diolah adalah pemahaman responden mengenai pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi terhadap Kinerja Guru melalui Disiplin Kerja sebagai variabel intervening.

2. Analisis Instrumen Penelitian

Pengujian instrumen dalam penelitian ini menggunakan bantuan software SPSS 22.0 for windows. Peneliti mengajukan kuesioner yang menyangkut variabel independen yaitu Kepemimpinan, Kompensasi, dan Disiplin Kerja dengan variabel dependen yaitu Kinerja Guru. Ada dua syarat dalam menganalisis instrument penelitian:

a. Uji Validitas

Validitas merupakan hasil penelitian dikatakan valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti, Sugiyono (2015:121). Uji validitas dilakukan untuk menguji apakah kuesioner yang diisi oleh responden valid atau tidak valid. Teknik yang digunakan yaitu koefisien korelasi product moment.

Dalam pengambilan keputusan:

- 1) Jika r_{hitung} positif serta $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir atau variabel tersebut valid.
- 2) Jika r_{hitung} tidak positif serta $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir atau variabel tersebut tidak valid.
- 3) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, tapi bertanda negatif, maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara one shot atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.60 . Menurut Sugiyono (2015:365) cara yang digunakan untuk menguji reabilitas kuisisioner yaitu dengan menggunakan rumus cronbach alpha.

I. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu pakai Kolmogorov-smirnov atau residu memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji T dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal, kalau asumsi dilanggar maka uji statistik tidak valid untuk jumlah sampel kecil ada dua cara untuk mendeteksi residu berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistic, Imam Ghozali (2013:154).

2. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali, Uji multikolonieritas untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen) model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen saling berkorelasi maka variable-variable ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal merupakan variabel independen yang nilai korelasi antara sesama variabel independen sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas didalam model regresi pada penelitian ini, dapat dilihat dari nilai Varians Inflation Factor (VIF). Nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi. Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas merupakan tolerance < 0.10 atau sama dengan nilai VIF > 10

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residu satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Ghozali (2013:134) Bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan variasi dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi.

4. Uji Autokorelasi

Uji auto korelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Metode pengujian yang sering digunakan adalah dengan uji Durbin Watson (Uji

DW) dengan ketentuan analisis SPSS 22.0 for windows. Pengambilan keputusan pada uji Durbin Watson (DW Test):

- a. $DU < DW < 4-DU$ maka H_0 diterima, artinya tidak terjadi autokorelasi.
- b. $DW < DL$ atau $DW > 4-DL$ maka H_0 ditolak, artinya terjadi autokorelasi.
 $DL < DW < DU$ atau $4-DU < DW < 4-DL$, artinya tidak ada kepastian atau kesimpulan yang pasti.

J. Uji Hipotesis

1. Uji Korelasi

Analisis korelasi parsial ini digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan antar korelasi kedua variabel dimana variabel lainnya dianggap berpengaruh dikendalikan atau dibuat tetap (sebagai variabel control). Variabel yang diteliti adalah data ordinal maka teknik statistik yang digunakan adalah korelasi Pearson Product Moment (PPM).

Korelasi PPM (Pearson Product Moment) dilambangkan (r) dengan ketentuan nilai r tidak lebih dari nilai $(-1 \leq r \leq +1)$. Apabila nilai $r = -1$ artinya korelasi negatif sempurna; $r = 0$ artinya tidak ada korelasi; dan $r = 1$ berarti korelasi sangat kuat. Arti nilai akan dikonsultasikan dengan tabel interpretasi nilai r sebagai berikut:

Tabel 3.3

Interval 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 – 1,000	Sangat Kuat

Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

2. Uji t (Uji Parsial)

Untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan, kompensasi, terhadap Kinerja Guru melalui Disiplin Kerja sebagai variabel intervening pada SMA Muhammadiyah Jakarta Selatan dengan keputusan uji, yaitu menggunakan uji parsial.

Dengan nilai p-value antara variabel independen dengan variabel dependen menggunakan keputusan uji sebagai berikut dengan nilai p-value antara variabel independen dengan nilai p-value antara variabel independen:

- Jika nilai p-value $> 0,05$ maka H_0 ditolak, ada pengaruh signifikan.
- Jika nilai p-value $< 0,05$ maka H_0 tidak ditolak, tidak ada pengaruh signifikan.

3. Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya variabel independen (X_1 , X_2 , dan X_3) secara simultan dengan variabel dependen (Y) yakni: Kepemimpinan (X_1), Kompensasi (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja

Guru (Y).Setelah dilakukan uji F_{hitung} peneliti akan menggunakan keputusan uji berikut ini:

- a. H_0 = diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, ada pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.
- b. H_0 = ditolak jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, tidak ada pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Untuk derajat bebas (DK) pembilangan 2 dan derajat kebebasan penyebut (n-k-1) tingkat signifikannya (α) 5% maupun 1%.Untuk mempermudah pengerjaan, maka peneliti menggunakan alat analisis SPSS 22.0 for windows dalam setiap pengujian.

4. Uji Analisis Jalur

Analisis jalur merupakan teknik analisis yang digunakan untuk menguji hubungan kausal antara dua atau lebih variabel. Dalam analisis jalur memungkinkan pengujian dengan menggunakan variabel mediating/intervening. Sistem hubungan kausal atau sebab akibat menyangkut dua jenis variabel, yaitu variabel bebas yang diberi simbol X_1, X_2, X_k dan variabel tidak bebas Y_1, Y_2, Y_i .

Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam analisis jalur dapat berupa pengaruh langsung maupun tak langsung. Persamaan analisis jalur sebagai berikut:

$$Y = P_{y1} X_1 + P_{y2} X_2 + P_{y3} X_3 + \epsilon_3$$

5. Uji Determinasi R^2

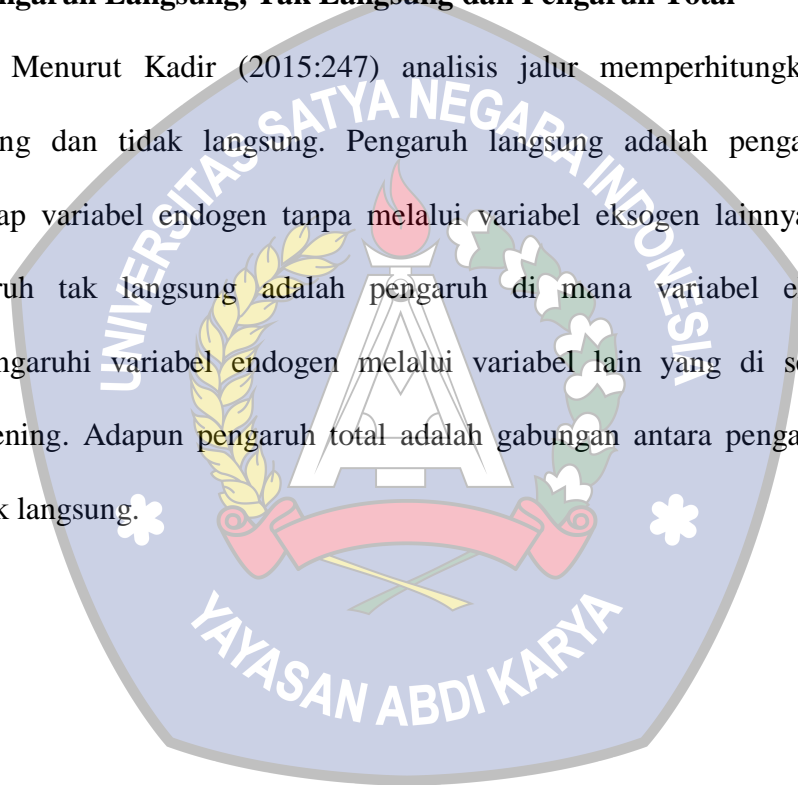
Menurut Ghazali (2016:95), Koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Koefisien determinasi digunakan untuk menjelaskan proporsi variabel dependent yang mampu dijelaskan oleh variabel bebasnya (independent). Koefisien determinasi $0 < R^2 < 1$. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel bebas hampir memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel terikat. Persamaan untuk koefisien determinasi sebagai berikut:

$$\text{Koefisien Determinasi} = \frac{R^2}{100} \times 100\%$$

6. Pengaruh Langsung, Tak Langsung dan Pengaruh Total

Menurut Kadir (2015:247) analisis jalur memperhitungkan pengaruh langsung dan tidak langsung. Pengaruh langsung adalah pengaruh eksogen terhadap variabel endogen tanpa melalui variabel eksogen lainnya. Sedangkan pengaruh tak langsung adalah pengaruh di mana variabel eksogen yang memengaruhi variabel endogen melalui variabel lain yang disebut variabel intervening. Adapun pengaruh total adalah gabungan antara pengaruh langsung dan tak langsung.



BAB IV

ANALISIS DAN HASIL PEMBAHASAN

A. Analisis Pengumpulan Data

1. Hasil Penyebaran Kuesioner

Pengolahan data dalam skripsi ini menggunakan program Microsoft Excel dan Statistical For the Social Science (SPSS) versi 22. Data yang diolah adalah pemahaman responden mengenai pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi terhadap Kinerja Guru melalui Disiplin Kerja sebagai variabel intervening.

Kuesioner yang disebar sebanyak 85 kuesioner, dan kuesioner yang kembali sebanyak 85 kuesioner. Dengan menggunakan 85 kuesioner yang kembali, peneliti menyimpulkan bahwa kuesioner tersebut dapat diolah dan untuk selanjutnya dilakukan penelitian.

2. Profil dan Karakteristik Responden

Dari kuesioner yang telah diisi oleh responden didapatkan data identitas responden. Penyajian data mengenai profil dan karakteristik responden untuk memberikan gambaran tentang keadaan diri dari pada responden.

a. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin penelitian membagi menjadi dua kategori, yaitu laki-laki dan perempuan. pada tabel dilihat persentase responden laki-laki dan perempuan. Pada tabel 4.1 dapat dilihat persentase responden laki-laki dan perempuan sebagai berikut:

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

JENIS KELAMIN				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	60	70.6	70.6	70.6
2	25	29.4	29.4	100.0
Total	85	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa 60 responden atau 70,6% adalah laki-laki, dan sisanya 25 responden atau 29,4% adalah perempuan. Secara umum guru yang mengajar pada SMA Muhammadiyah Jakarta Selatan lebih banyak berjenis kelamin laki-laki.

b. Profil Responden Berdasarkan Lama Kerja

Berdasarkan usia penelitian membagi 3 kategori, yaitu 1 tahun, 2-5 tahun, dan lebih dari 5 tahun. Pada tabel 4.2 dapat dilihat persentase usia sebagai berikut:

Tabel 4.2
Lama Bekerja Responden

LAMA BEKERJA				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	30	35.3	35.3	35.3
2	37	43.5	43.5	78.8
3	18	21.2	21.2	100.0
Total	85	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa 30 responden atau 35,3% dengan lama kerja 1 tahun, 37 resonden atau 43,5% dengan lama kerja 2-5 tahun,

dan 18 responden atau 21,2% dengan lama kerja lebih dari 5 tahun. Secara umum guru yang mengajar di SMA Muhammadiyah Jakarta Selatan yang menjadi responden dalam penelitian ini, lebih banyak dengan lama bekerja 2-5 tahun.

c. Profil Responden Berdasarkan Pendidikan

Peneliti membagi kategori ini dalam 4 bagian yang dimiliki oleh responden, yaitu: Diploma 3 (D3), Strata 1 (S1), Strata 2 (S2), Strata 3 (S3). Dari kuesioner yang disebar peneliti, dapat diketahui hasil sebagai berikut:

Tabel 4.3
Tingkat Pendidikan Responden

TINGKAT PENDIDIKAN					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	23	27.1	27.1	27.1
	2	39	45.9	45.9	72.9
	3	23	27.1	27.1	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa 23 responden atau 27,1% dengan gelar pendidikan D3, 39 responden atau 45,9% memiliki gelar S1. Dan 23 responden atau 27,1% memiliki gelar S2. Secara umum guru yang mengajar di SMA Muhammadiyah Jakarta Selatan yang menjadi responden dalam penelitian ini lebih banyak memiliki gelar S1.

d. Profil Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan usia peneliti membagi 3 kategori, yaitu: 21 tahun – 30 tahun, 31 tahun – 40 tahun, dan lebih dari 40 tahun. Pada tabel 4.4 dapat terlihat presentase usia sebagai berikut:

Tabel 4.4
Tabel Usia Resonden

USIA					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	22	25.9	25.9	25.9
	2	26	30.6	30.6	56.5
	3	37	43.5	43.5	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Berdasarkan data di atas, dapat diketahui bahwa 22 responden atau 25,9% berusia 21-30 tahun, 26 responden atau 30,6% berusia 31-40 tahun, dan 37 responden atau 43,5% berusia lebih dari 40 tahun. Secara umum guru yang mengajar di SMA Muhammadiyah Jakarta Selatan yang menjadi penelitian ini adalah berusia lebih dari 40 tahun.

3. Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 4.5
Hasil Uji Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepemimpinan	85	56	99	79.76	10.040
Kompensasi	85	56	99	80.24	9.695
Disiplin_Kerja	85	60	98	79.21	8.669
Kinerja_Guru	85	60	98	79.59	9.019
Valid N (listwise)	85				

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah data yang diteliti (N= 85). Tabel tersebut menunjukkan bahwa variabel X_1 (Kepemimpinan) memiliki nilai minimum sebesar 56 dan nilai maksimum sebesar 99 dengan nilai rata-rata 79,76 dengan Standar Deviasi 10,040. Standar deviasi merupakan salah satu

ukuran untuk penyebaran data dari rata-rata. Hal ini menunjukkan tingkat penyebaran dari total nilai rata-rata adalah 10,040.

Berdasarkan variabel X_2 (Kompensasi) memiliki nilai minimum sebesar 56 dan nilai maksimum sebesar 99 dengan nilai rata-rata 80,24 dengan Standar Deviasi 9,695. Standar Deviasi merupakan salah satu ukuran untuk penyebaran data dari rata-ratanya. Hal ini menunjukkan tingkat penyebaran data dari total nilai rata-rata adalah 9,695.

Berdasarkan variabel X_3 (Disiplin Kerja) memiliki nilai minimum sebesar 60 dan nilai maksimum sebesar 98 dengan nilai rata-rata 79,21 dengan Standar Deviasi 8,669. Std Deviasi merupakan salah satu ukuran untuk penyebaran data dari rata-ratanya. Hal ini menunjukkan tingkat penyebaran data dari total nilai rata-rata adalah 8,669.

Berdasarkan variabel Y (Kinerja Guru) memiliki nilai minimum sebesar 60 dan nilai maksimum sebesar 98 dengan nilai rata-rata 79,59 dengan Standar Deviasi 9,019. Standar Deviasi merupakan salah satu ukuran untuk penyebaran data dari rata-ratanya. Hal ini menunjukkan tingkat penyebaran data dari total nilai rata-rata adalah 9,019.

4. Pengujian Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas yang dimaksudkan untuk memastikan seberapa baik suatu instrumen mengukur konsep yang seharusnya diukur Sugiyono (2015:121). Instrument yang valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur secara benar dan tepat. Dengan signifikan 0,05 dan nilai k (variabel

independent) = 3 variabel untuk mengetahui apakah perbedaan itu signifikan atau tidak maka nilai r -hitung tersebut perlu dibandingkan dengan nilai r -tabel. Uji validitas dikatakan valid jika:

$$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}} = \text{valid}$$

$$r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}} = \text{tidak valid}$$

Untuk sampel sebanyak 85 responden didapatkan nilai r tabel 0,213 menentukan r tabel dapat dilihat pada tabel statistik pada signifikan 0,05. Dengan derajat kebebasan $df = n - k$ atau $85 - 2 = 83$ diperoleh r tabel 0,213.

Berdasarkan hasil pengujian validitas, dapat diketahui bahwa nilai r -hitung dari semua indikator variabel lebih besar dari r -tabel (0,213). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa semua indikator dalam penelitian ini adalah valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2015:365) cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner yaitu dengan menggunakan rumus cronbach alpha. Nilai Cronbach Alpha pada penelitian ini akan digunakan nilai 0,6 dengan asumsi bahwa daftar pertanyaan yang diuji akan dikatakan reliabel bila nilai Cronbach Alpha $> 0,6$. Sedangkan jika sebaliknya data tersebut tidak reliabel.

Berdasarkan pengujian reliabilitas, hasil uji diketahui bahwa semua variabel Cronbach's Alpha $> 60\%$. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang berkaitan dengan variabel independen (Kepemimpinan, Kompensasi dan Disiplin Kerja) dan variabel dependen (Kinerja Guru) dalam kuesioner dikatakan reliabel. Hal ini dapat dilihat dari nilai *Cronbach's* Alpha Kepemimpinan sebesar 0,931, Kompensasi sebesar 0,923, Disiplin Kerja sebesar 0,891, dan Kinerja Guru sebesar 0,901. Dengan kata lain bahwa

seluruh pertanyaan pada penelitian ini memiliki tingkat keandalan yang baik dan dapat digunakan dalam analisis pada penelitian ini.

5. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2013:154) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, dependent variabel dan Independent variabel keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Dengan mengetahui distribusi data, apakah mengikuti distribusi normal, poisson, uniform atau exponential. Dalam hal ini untuk mengetahui apakah distribusi residual ter distribusi normal atau tidak.

Dasar pengambilan keputusan dapat dilakukan berdasarkan probabilitas (Asymp.Sig) yaitu:

- a. Jika probabilitas $> 0,05$ maka populasi berdistribusi normal
- b. Jika probabilitas $< 0,05$ maka populasi tidak berdistribusi normal

Tabel 4.6
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kepemimpinan	Kompensasi	Disiplin_ Kerja	Kinerja_ Guru
N		85	85	85	85
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	79.76	80.24	79.21	79.59
	Std. Deviation	10.040	9.695	8.669	9.019
	Most Extreme Differences				
	Absolute	.095	.095	.096	.094
	Positive	.095	.080	.096	.094
	Negative	-.095	-.095	-.093	-.093
Test Statistic		.095	.095	.096	.094
Asymp. Sig. (2-tailed)		.056 ^c	.058 ^c	.052 ^c	.062 ^c

- a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.

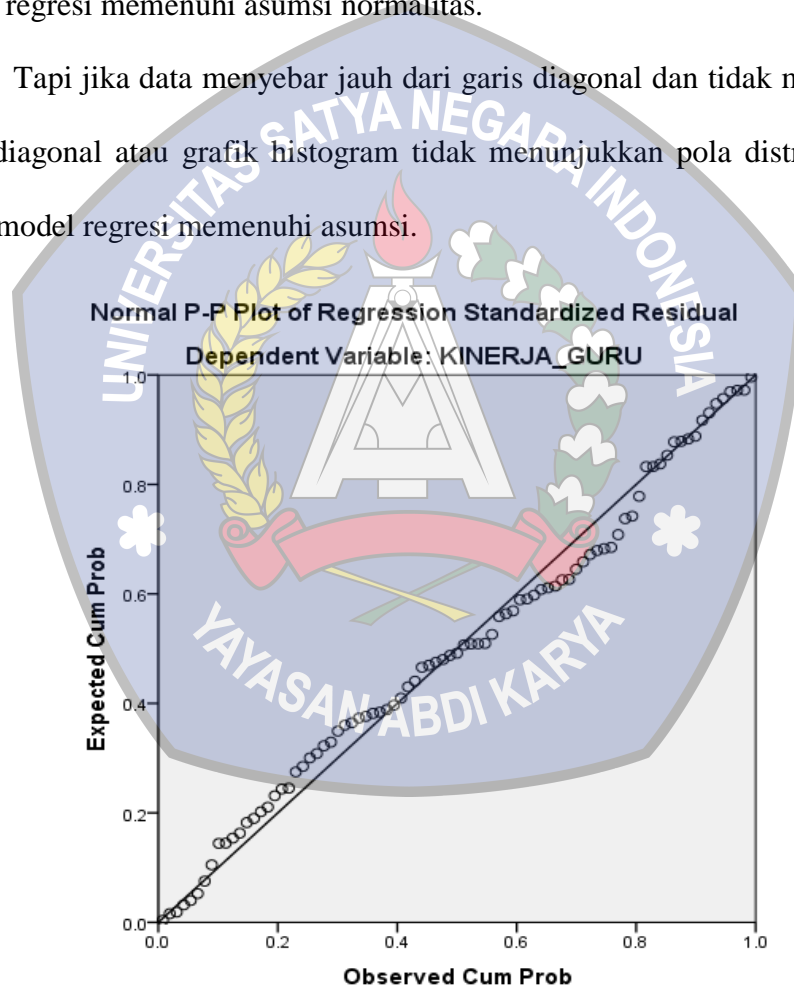
Kolmogorov-Smirnov adalah dengan membandingkan distribusi data (yang akan diuji normalitasnya) dengan disitribusi normal baku. Disitribusi normal baku adalah data yang telah ditransformasikan kedalam bentuk Z-score dan diasumsikan normal. Apabila nilai signifikasi Kolmogrov-Smirnov adalah lebih kecil dari 0,5 maka H_a diterima, sehingga data residual tidak berstrribusi normal, sebaliknya apabila nilai signifikasi Kolmogrov-Smirnov adalah lebih besar dari 0,05 maka H_a ditolak, sehingga dari residual berdistribusi normal Ghozali (2013:154).

Dari tabel di atas diperoleh hasil Asymptotic Signifikan. (2-tailed), Asymptotic Signifikan merupakan pengujian nilai probability atau p-value untuk memastikan bahwa disitribusi teramati tidak akan menyimpang secara signifikan dari disitribusi yang diharapkan di kedua ujung two-tailed distribusi.

Untuk variabel Kepemimpinan (X_1)= 0,056 >0,05, Kompensasi (X_2)= 0,058 >0,05, Disiplin Kerja (X_3)= 0,052 >0,05 dan Kinerja Guru (Y)=0,062 >0,05, maka dapat disimpulkan data yang diambil dari populasi terdistribusi normal.

Kemudian jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tapi jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi.



Gambar 4.1

Dari analisis kurva menunjukkan model regresi memenuhi asumsi normalitas. Hal ini dapat dilihat bahwa data menyebar di sekitar garis

diagonal/menyebar mengikuti garis diagonal dan mengikuti model regresi sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diolah merupakan data yang berdistribusi normal sehingga uji normalitas terpenuhi.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.7
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepemimpinan	.993	1.007
	Kompensasi	.197	5.071
	Disiplin Kerja	.197	5.069

a. Dependent Variable: Kinerja_Guru

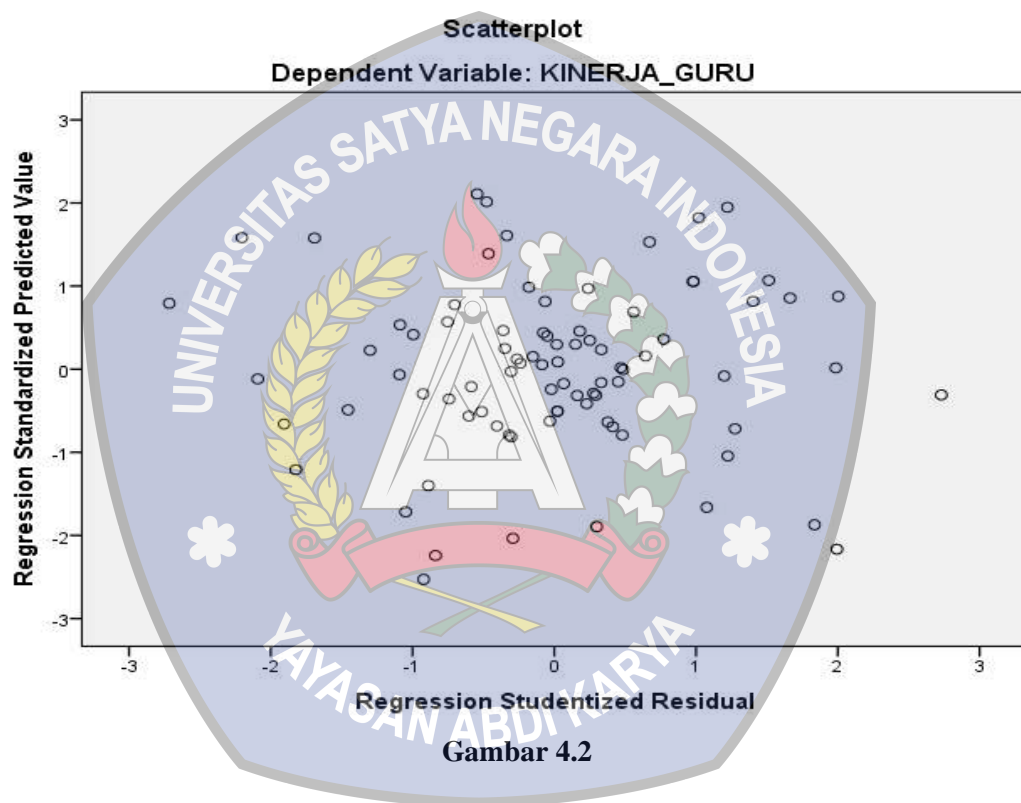
Dari tabel di atas diperoleh berdasarkan uji multikolinearitas berturut-turut sebagai berikut:

- Nilai tolerance X_1 Kepemimpinan sebesar $0,993 > 0,10$ dan nilai VIF $1,007 < 10$, maka tidak terjadi multikolinearitas.
- Nilai tolerance X_2 Kompensasi sebesar $0,197 > 0,10$ dan nilai VIF $5,071 < 10$, maka tidak terjadi multikolinearitas.
- Nilai tolerance X_3 Disiplin Kerja sebesar $0,197 > 0,10$ dan nilai VIF $5,069 < 10$, maka tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2013:134) uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual, dari suatu pengamatan yang lain. Jika varians dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain

tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda, disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat digunakan metode grafik scatterplot. Apabila pada gambar menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y , maka hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi adanya heterokedastisitas pada model regresi.



Gambar 4.2

Dari gambar di atas terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heterokedastisitas pada model regresi yang dibuat, dengan kata lain menerima hipotesis homoskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Tabel 4.8
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.553 ^a	.305	.280	7.655	1.583

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Kepemimpinan, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja_Guru

Dari tabelmodel summary di atas diperoleh hasil Durbin Watson sebesar 1,717. Untuk mengambil kesimpulan maka harus dilakukan langkah sebagai berikut:

$$T = 85$$

$$K = 3$$

$$4 - DU = 4 - 1,721 = 2,279$$

$$DU = 1,721$$

$$DL = 1,575$$

Maka kesimpulan untuk hasil Durbin Watson Sebesar 1,583 adalah:

$DL < DW < DU$ yaitu: $1,575 < 1,583 < 1,721$, artinya tidak ada kepastian atau kesimpulan yang pasti.

6. Uji Hipotesis

a. Uji Korelasi

Tabel 4.9
Hasil Uji Korelasi

Correlations

		Kepemimpinan	Kompensasi	Disiplin_Kerja	Kinerja_Guru
Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.080	.077	.526**
	Sig. (2-tailed)		.468	.481	.000
	N	85	85	85	85
Kompensasi	Pearson Correlation	.080	1	.896**	.013
	Sig. (2-tailed)	.468	.000	.000	.905
	N	85	85	85	85
Disiplin_Kerja	Pearson Correlation	.077	.896**	1	.089
	Sig. (2-tailed)	.481	.000	.000	.419
	N	85	85	85	85
Kinerja_Guru	Pearson Correlation	.526**	.013	.089	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.905	.419	.000
	N	85	85	85	85

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

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh hasil sebagai berikut:

- 1) Koefisien korelasi antara Kepemimpinan dengan Kinerja Guru adalah 0,526 dengan arah hubungan yang positif dan nilai probabilitas pada kolom sig (2-tailed) $0,000 < 0,05$, hal ini menunjukkan Kepemimpinan berhubungan positif dan signifikan dengan Kinerja Guru dengan tingkat hubungan yang sedang.
- 2) Koefisien korelasi antara Kompensasi dengan Kinerja Guru adalah 0,013 dengan arah hubungan yang positif dan nilai probabilitas pada kolom signifikan (2-tailed) $0,905 > 0,05$, hal ini menunjukkan Kompensasi

berhubungan positif tidak signifikan dengan Kinerja Guru dengan tingkat hubungan yang sangat rendah.

- 3) Koefisien korelasi antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Guru adalah 0,089 dengan arah hubungan yang positif dan nilai probabilitas pada kolom signifikan (2-tailed) $0,419 > 0,05$, hal ini menunjukkan Disiplin Kerjaberhubungan positif tidak signifikan dengan Kinerja Guru dengan tingkat hubungan yang sangat rendah.

b. Uji T (Uji Parsial)

Tabel 4.10

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	38.219	9.782		3.907	.000
Kepemimpinan	.473	.083	.526	5.663	.000
Kompensasi	-.339	.194	-.364	-1.748	.084
Disiplin Kerja	.390	.217	.375	1.797	.076

a. Dependent Variable: Kinerja_Guru

Untuk mengetahui t tabel dengan sampel 85 yaitu: $df - 4 = 81$. Maka diperoleh t tabel sebesar 1,663. Berdasarkan tabel di atas di peroleh nilai t hitung berturut – turut sebagai berikut:

Variabel	t _{hitung}	Ket	t _{tabel}	Kesimpulan
Kepemimpinan	5,663	>	1,663	Sig.
Kompensasi	-1,748	>	1,663	Sig.
Disiplin Kerja	1,797	>	1,663	Sig.

Dari tabel ringkasan di atas dapat disimpulkan bahwa:

- c. Variabel Kepemimpinan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, maka ada pengaruh signifikan.
- d. Variabel Kompensasi nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, maka ada pengaruh negatif.
- e. Variabel Disiplin Kerja nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, maka ada pengaruh signifikan.

c. Uji F (Uji Simultan)

Tabel 4.11

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2086.172	3	695.391	11.867	.000 ^b
Residual	4746.416	81	58.598		
Total	6832.588	84			

a. Dependent Variable: Kinerja_Guru

b. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Kepemimpinan, Kompensasi

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 11.867. Sementara itu nilai F_{tabel} yang dilihat pada tabel nilai-nilai untuk distribusi F adalah 2,48. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa nilai $F_{hitung} = 11,867 >$ dari $F_{tabel} = 2,48$. Ini berarti bahwa variabel independent yang terdiri dari kepemimpinan, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja guru pada SMA Muhammadiyah Jakarta Selatan.

7. Uji Analisis Jalur

Struktual 1

Tabel 4.12

Model Summary^c

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	.896 ^a	.803	.798	3.897	.803	166.819	2	82	.000
2	.896 ^b	.803	.800	3.874	.000	.015	1	82	.902

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kepemimpinan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi

c. Dependent Variable: Disiplin_Kerja

Berdasarkan hasil analisis dari tabel di atas koefisien determinasi untuk model 1 (R^2) sebesar 0,798 dan model 2 (R^2) sebesar 0,800. Maka besarnya pengaruh variabel lain di luar model (error) terhadap variabel Disiplin Kerja (X_3) dapat dilihat pada model 2 adalah $\epsilon_1 = 1 - R^2 = 1 - 0,800 = 0,2 \approx 0,2$

Tabel 4.13

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5066.876	2	2533.438	166.819	.000 ^b
	Residual	1245.312	82	15.187		
	Total	6312.188	84			
2	Regression	5066.645	1	5066.645	337.629	.000 ^c
	Residual	1245.544	83	15.007		
	Total	6312.188	84			

a. Dependent Variable: Disiplin_Kerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kepemimpinan

c. Predictors: (Constant), Kompensasi

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas, model 1 diperoleh $F_0 = 166,819$; $db_1 = 2$; $db_2 = 82$; $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$ dan model 2 $F_0 = 337,629$;

db1 = 1 ; db2 = 83 ; p-value = 0,000 < 0,05 atau H_0 ditolak, dengan demikian secara simultan variabel Kepemimpinan (X_1) dan variabel kompensasi (X_2), berpengaruh terhadap variabel Disiplin Kerja (X_3) pada SMA Muhammadiyah Jakarta Selatan.

Tabel 4.14

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.553	4.714		3.087	.003
Kepemimpinan	.005	.042	.006	.124	.902
Kompensasi	.801	.044	.895	18.197	.000
2 (Constant)	14.937	3.523		4.240	.000
Kompensasi	.801	.044	.896	18.375	.000

a. Dependent Variable: Disiplin_Kerja

Metode backward merupakan metode regresi yang baik, karena dalam metode ini dijelaskan perilaku variabel respon dengan lebih baik memilih variabel penjelas. Diperoleh dua model hasil pengolahan data, yaitu model 1 dan model 2. Koefisien jalur diperoleh pada kolom Beta (Standardized Coefficient), yaitu (P_{31}) = 0,005. Hipotesis yang akan di uji adalah:

$$H_0 : P_{31} \leq 0 \quad \text{dan} \quad H_0 : P_{32} \leq 0$$

$$H_a : P_{31} > 0 \quad \quad H_a : P_{32} > 0$$

Dari tabel Coefficient model 1, diperoleh berturut-turut:

- a. $P_{31} = 0,006$; $t_0 = 0,124$, p-value = $0,902/2 = 0,451 > 0,05$, atau H_0 diterima, yang berarti tidak terdapat pengaruh langsung antara Kepemimpinan (X_1) terhadap Disiplin Kerja (X_3) SMA Muhammadiyah Jakarta Selatan.

- b. $P_{32} = 0,895$; $t_0 = 18,197$, $p\text{-value} = 0,000/2 = 0,000 < 0,05$, atau H_0 ditolak, yang berarti Kompensasi (X_2) mempunyai pengaruh langsung positif terhadap Disiplin Kerja (X_3) pada SMA Muhammadiyah Jakarta Selatan.

Dari analisis ini terlihat bahwa ternyata koefisien jalur (P_{31}) tidak signifikan, maka model perlu diperbaiki dengan cara mengeluarkan X_1 dari model (trimming). Trimming adalah suatu metode yang digunakan untuk memperbaiki suatu model struktur analisis jalur dengan cara mengeluarkan variabel eksogen yang koefisien jalur tidak signifikan dalam model. Maka hasilnya langsung dapat diperoleh atau dibaca pada tabel coefficients model 2. Sehingga koefisien jalur setelah trimming adalah $P_{32} = 0,896$; dengan $t_0 = 18,375$, dan $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$, atau H_0 ditolak, dengan demikian, setelah trimming Kompensasi (X_2) mempunyai pengaruh langsung positif terhadap Disiplin Kerja (X_3) pada SMA Muhammadiyah Jakarta Selatan.

Struktural 2

Tabel 4.15

Model Summary^b

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	.553 ^a	.305	.280	7.655	.305	11.867	3	81	.000

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Kepemimpinan, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja_Guru

Tampak bahwa koefisien determinasi untuk model 1 (R^2) sebesar 0,280. Maka besarnya pengaruh variabel lain di luar model (error) terhadap variabel Kinerja Guru (Y) adalah sebesar error model 2, $\epsilon_2 = 1 - R^2 = 1 - 0,280 = 0,72 \approx 0,72$

Tabel 4.16**ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2086.172	3	695.391	11.867	.000 ^b
Residual	4746.416	81	58.598		
Total	6832.588	84			

a. Dependent Variable: Kinerja_Guru

b. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Kepemimpinan, Kompensasi

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas, diperoleh bahwa model 1, $F_0 = 11,867$; $db_1 = 3$; $db_2 = 81$, $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$ atau H_0 ditolak, Dengan demikian, baik model 1 variabel Kepemimpinan, Kompensasi dan DisiplinKerja berpengaruh secara simultan terhadap variabel Kinerja Guru pada SMA Muhammadiyah Jakarta Selatan.

Tabel 2.17**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	38.219	9.782		3.907	.000
Kepemimpinan	.473	.083	.526	5.663	.000
Kompensasi	-.339	.194	-.364	-1.748	.084
Disiplin_Kerja	.390	.217	.375	1.797	.076

a. Dependent Variable: Kinerja_Guru

Dengan menggunakan metode Backward, diperoleh koefisien jalur yang di tunjukkan oleh kolom Standardized Coefficient (Beta). Hipotesis yang akan di uji adalah:

a) $H_0 : P_{y1}$ b) $H_0 : P_{y2}$ c) $H_0 : P_{y3}$

$H_a : P_{y1}$ $H_a : P_{y2}$ $H_a : P_{y3}$

Dari tabel Coefficient, diperoleh berturut-turut:

- a. $P_{y1} = 0,526$; $t_0 = 5,663$, $p\text{-value} = 0,000/2 = 0,000 < 0,05$, H_0 ditolak, yang berarti Kepemimpinan (X_1) berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja Guru (Y).
- b. $P_{y2} = -0,364$; $t_0 = -1,748$, $p\text{-value} = 0,084/2 = 0,042 < 0,05$, H_0 ditolak, yang berarti Kompensasi (X_2) berpengaruh langsung negatif terhadap Kinerja Guru (Y).
- c. $P_{y3} = 0,375$; $t_0 = 1,797$, $p\text{-value} = 0,076/2 = 0,038 < 0,05$, H_0 ditolak, yang berarti Disiplin Kerja (X_3) berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja Guru (Y).

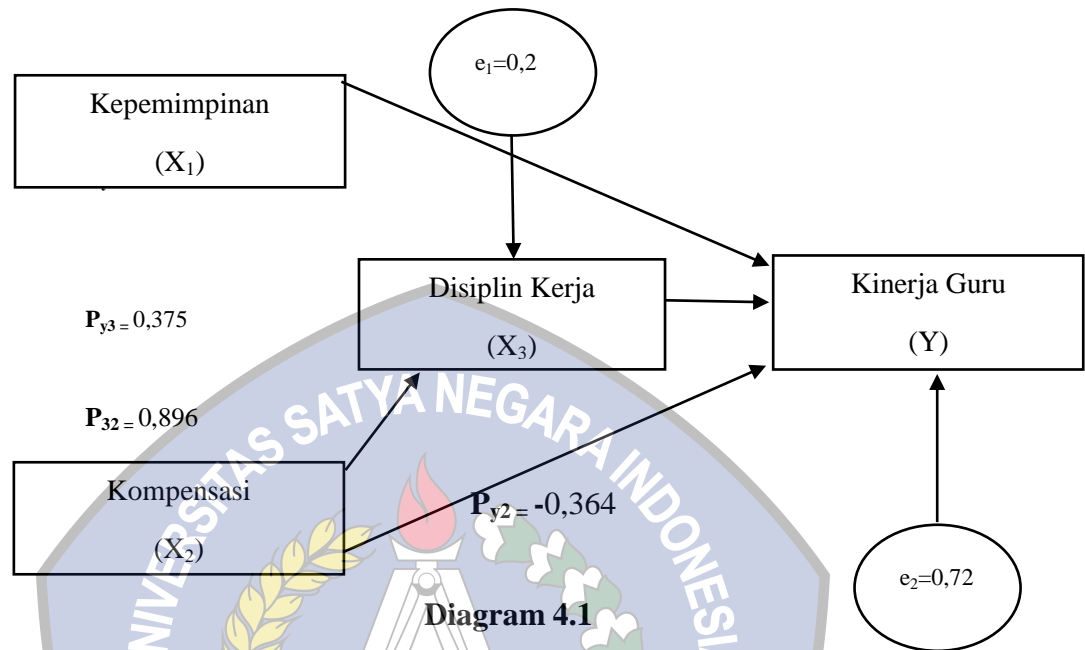
Berdasarkan hasil analisa di atas maka diperoleh pembahasan untuk tiap - tiap variabel sebagai berikut:

Tabel 4.18

Ringkasan hasil pengujian hipotesis dengan SPSS.

Jalur	Koefisien jalur	T_{hitung}	P-Value	Simpulan
X_1 terhadap Y (P_{y1})	0,526	5,663	0,000	Signifikan.
X_2 terhadap Y (P_{y2})	-0,364	-1,748	0,042	Signifikan.
X_3 terhadap Y (P_{y3})	0,375	1,797	0,038	Signifikan.
X_1 terhadap X_3 (P_{31})	0,006	0,124	0,451	Tidak Signifikan.
X_2 terhadap X_3 (P_{32})	0,896	18,375	0,000	Signifikan.

Dengan demikian, berdasarkan hasil pengujian hipotesis, model kausal empiris X_1 , X_2 , terhadap Y melalui X_3 , divisualkan sebagai berikut:



8. Pembahasan

a. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja

Kepemimpinan tidak terdapat pengaruh langsung terhadap disiplin kerja. Hal ini dibuktikan pada uji hipotesis dimana nilai t_{hitung} 0,124 dan nilai $p\text{-value} = 0,902/2 = 0,451 > 0,05$ H_0 diterima, yang berarti Kepemimpinan tidak berpengaruh langsung terhadap disiplin kerja.

Menurut Sutrisno (2010:90) peran kepemimpinan sangat berpengaruh besar dalam perusahaan, bahkan sangat dominan dibandingkan dengan semua faktor yang mempengaruhi disiplin dalam perusahaan, karena kepemimpinan dalam suatu perusahaan masih menjadi panutan para karyawan.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Emmy (2011) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja PTIHK Universitas Brawijaya”. Bahwa variabel kepemimpinan tidak berpengaruh langsung terhadap disiplin kerja PTIHK Universitas Brawijaya.

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh secara langsung dalam meningkatkan disiplin kerja pada SMA Muhammadiyah Jakarta Selatan.

b. Pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin Kerja

Kompensasi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini dibuktikan oleh hasil pengujian hipotesis, dimana nilai t_{hitung} 18,375 dan nilai $p\text{-value} = 0,000/2 = 0,000 < 0,05$, atau H_0 ditolak, yang berarti Kompensasi mempunyai pengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja.

Hal ini diperkuat oleh Hasibuan (2014:137) dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Adrian (2017) bahwa kompensasi mempunyai pengaruh langsung terhadap disiplin kerja yang positif pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla).

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini berarti bila pemberian kompensasi sesuai UMR maka dapat mempengaruhi sikap guru dalam

disiplin dan patuh terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh sekolah SMA Muhammadiyah Jakarta Selatan.

c. Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil uji analisis, Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja, pada model 1 diperoleh $F_0 = 166,819$; $db_1 = 2$; $db_2 = 82$; $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$ dan model 2 $F_0 = 337,629$; $db_1 = 1$; $db_2 = 83$; $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$ atau H_0 ditolak, dengan demikian secara simultan variabel Kepemimpinan (X_1) dan variabel kompensasi (X_2), berpengaruh terhadap variabel Disiplin Kerja (X_3) pada SMA Muhammadiyah Jakarta Selatan.

Hal ini diperkuat oleh Sutrisno (2010:89) kepemimpinan mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh karyawan. Kebiasaan itu ditentukan oleh kepemimpinan, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri pribadi. Karena itu, untuk mendapat disiplin yang baik, maka kepemimpinan harus memberikan contoh yang baik pula. Menurut Singodimedjo (2010:89) besar kecilnya pemberian kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila karyawan merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan.

Dengan demikian Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fildza at all (2016) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja studi pada karyawan PT. BRI Syariah Kantor Cabang Malang. Bahwa pengaruh tiap variabel bebas kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap disiplin kerja dapat di terima.

Berdasarkan penelitian menyimpulkan bila kepemimpinan mampu memberikan contoh yang baik kepada guru, maka perilaku disiplin kerja guru akan menjadi lebih baik lagi. Begitupun dengan kompensasi bila guru merasa puas dengan pemberian kompensasi maka disiplin kerja akan meningkat dan guru mematuhi segala peraturan yang berlaku pada SMA Muhammadiyah Jakarta Selatan.

d. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru

Disiplin kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan oleh hasil pengujian hipotesis, di mana nilai $t_{hitung} = 1,797$, $p\text{-value} = 0,076/2 = 0,038 < 0,05$, H_0 ditolak, yang berarti terdapat pengaruh langsung Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMA Muhammadiyah Jakarta Selatan.

Hal ini diperkuat oleh Hasibuan (2014:193) disiplin kerja merupakan fungsi opratif MSDM yang terpenting karna semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi prestasi kerja karyawan yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh Daniel (2015) Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT. Keramik Diamond Industries. Bahwa variabel disiplin kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Keramik Diamond Industries.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa, bilaguru memiliki sikap disiplin kerja yang baik maka kinerja guru akan menjadi lebih baik juga. Salah satu

tercapainya tujuan sekolah karena memiliki guru yang mampu bekerja sama dengan baik. Dengan sikap disiplin kerja yang baik dapat berdampak terhadap hasil kerja guru pada SMA Muhammadiyah Jakarta Selatan.

e. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru

Kepemimpinan berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan oleh hasil pengujian hipotesis di mana nilai $t_{hitung} = 5,663$ $p\text{-value} = 0,000/2 = 0,000 < 0,05$ atau H_0 ditolak, yang berarti Kepemimpinan berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah Jakarta Selatan.

Hal ini diperkuat oleh Sutrisno (2010:216) kepemimpinan memainkan peran yang dominan, krusial, dan kritical dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan kinerja, baik pada tingkat individu, kelompok dan organisasi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuli (2015) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda”. Bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda.

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa dalam mempengaruhi kinerja guru maka kepemimpinan harus ikut dalam berinteraksi langsung dalam memberikan dorongan dan semangat kerja guru. Karena bila kepemimpinan mampu memberikan motivasi kepada guru maka hal ini dapat mempengaruhi semangat dan hasil kerja guru pada SMA Muhammadiyah Jakarta Selatan.

f. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru

Kompensasi berpengaruh langsung negatif terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan oleh hasil pengujian hipotesis diperoleh hasil $t_{hitung} = -1,748$, dan nilai $p\text{-value} = 0,084/2 = 0,042 < 0,05$ H_0 ditolak, yang berarti kompensasi berpengaruh langsung negatif signifikan terhadap kinerja guru di SMA Muhammadiyah Jakarta Selatan.

Menurut Bangun (2012:260) untuk dapat bersaing, organisasi membutuhkan tenaga-tenaga yang memiliki kinerja dan kompetensi yang tinggi. Dapat diketahui bahwa untuk memperoleh tenaga-tenaga yang berkualitas harus mengeluarkan biaya yang besar pula. Suatu strategi yang hampir setiap organisasi melakukan kebijakan yang sama adalah memperbaiki sistem administrasi kompensasinya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang sangat berarti terhadap kinerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Budi (2014) yang berjudul “Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja karyawan di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Boyolali” bahwa Kompensasi berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa jika kompensasi yang diberikan sekolah kepada guru sesuai dengan kinerja yang guru hasilkan di SMA Muhammadiyah Jakarta Selatan dan memenuhi kebutuhan dasar guru, maka kinerja guru akan semakin meningkat. Begitu sebaliknya, Bila kompensasi tidak pernah mengalami peningkatan maka guru pun akan mudah untuk mencari pekerjaan lain yang akan menawarkan kompensasi yang lebih baik.

9. Pengaruh Langsung, Pengaruh tak Langsung, dan Pengaruh Total

a. Pengaruh Langsung

- 1) Pengaruh Kompensasi (X_2) terhadap Disiplin Kerja (X_3)

$$(X_2) \Rightarrow (X_3) \text{ atau } (P_{32}) = 0,896$$

- 2) Pengaruh Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y)

$$(X_1 \Rightarrow (Y) \text{ atau } (P_{y1}) = 0,526$$

- 3) Pengaruh Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y)

$$(X_2) \Rightarrow (Y) \text{ atau } (P_{y2}) = -0,364$$

- 4) Pengaruh Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja Guru (Y)

$$(X_3) \Rightarrow (Y) \text{ atau } (P_{y3}) = 0,375$$

b. Pengaruh Tidak Langsung

- 1) Pengaruh Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y) melalui Disiplin Kerja

$$X_3 \text{ (} X_2 \Rightarrow X_3 \Rightarrow Y \text{) adalah hasil kali koefisien jalur } (P_{32}) \text{ dan } (P_{y3}) = (0,896) \\ (0,375) = 0,336$$

c. Pengaruh Total

- 1) Pengaruh total variabel X_1 terhadap Y = $(P_{y1}) (P_{y3}) = (0,526) (0,375) = 0,242$

- 2) Pengaruh total variabel X_2 terhadap Y = $(P_{y2}) + (P_{32}) (P_{y3}) = -0,364 + 0,336 = \\ -0,028$

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian Kepemimpinan, Kompensasi terhadap Kinerja Guru melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi pada SMA Muhammadiyah Jakarta Selatan dengan responden 85 menunjukkan hasil sebagai berikut:

1. Tidak terdapat pengaruh langsung antara variabel Kepemimpinan (X_1) terhadap Disiplin Kerja (X_3) pada SMA Muhammadiyah Jakarta Selatan.
2. Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan antara variabel Kompensasi (X_2) terhadap Disiplin Kerja (X_3) pada SMA Muhammadiyah Jakarta Selatan.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Kepemimpinan (X_1), Kompensasi (X_2) terhadap Disiplin Kerja (X_3) pada SMA Muhammadiyah Jakarta Selatan.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja Guru (Y) pada SMA Muhammadiyah Jakarta Selatan.
5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y) pada SMA Muhammadiyah Jakarta Selatan.
6. Terdapat pengaruh langsung negatif antara variabel Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y) pada SMA Muhammadiyah Jakarta Selatan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Sekolah SMA Muhammadiyah Jakarta Selatan.

- a) Diharapkan sekolah lebih memperhatikan kerjasama dengan kepala sekolah guna meningkatkan kinerja guru di SMA Muhammadiyah Jakarta Selatan, agar tercapainya tujuan yang ditetapkan. Serta diharapkan sekolah memperhatikan pemberian kompensasi kepada guru SMA Muhammadiyah Jakarta Selatan, karena dengan pemberian kompensasi yang besar dapat meningkatkan disiplin kerja yang baik, dan kinerja guru akan meningkat. Karena dengan pemberian kompensasi yang besar kepada guru, maka guru akan merasa puas dengan deripaya yang diberikan guru terhadap SMA Muhammadiyah Jakarta Selatan.
- b) Diharapkan sekolah untuk lebih memberikan pelatihan pada guru SMA Muhammadiyah Jakarta Selatan. Karena dengan adanya pelatihan akan meningkatkan kinerja guru dan produktivitas guru akan menjadi lebih baik lagi.

2. Kepala Sekolah

- a) Kepala sekolah hendaknya lebih memotivasi para guru untuk dapat meningkatkan kinerja karena dalam rangka peningkatan kinerja guru, maka perlu adanya pengembangan yaitu melalui Pendidikan dan pelatihan.
- b) Kepala sekolah hendaknya mampu menunjukan peran sebagai kepemimpinan dengan baik untuk menjalankan tanggung jawab secara cermat serta menanamkan rasa memiliki hubungan yang kuat kepada guru

SMA Muhammadiyah Jakarta Selatan. Hal ini agar membantu guru dalam melaksanakan pekerjaan lebih bersemangat lagi, dan merasa aman dengan dukungan serta motivasi yang diberikan kepemimpinan terhadap guru SMA Muhammadiyah Jakarta Selatan.

- c) Kepala sekolah hendaknya berperan aktif dalam meningkatkan kinerja guru baik dari unsur perilaku guru, ketepatan waktu, efisiensi pekerjaan, disiplin kerja, absensi atau tingkat kehadiran guru. Sehingga guru akan lebih berperan aktif dalam mencapai tujuan sekolah yang telah ditetapkan.

3. Guru

- a) Diharapkan terus menumbuhkan motivasi berprestasi yang tinggi dan menciptakan sikap guru yang lebih baik lagi dalam segi disiplin kerja dan meningkatkan kinerja. Sikap guru yang baik dan mutu pendidikan tidak saja dipengaruhi oleh faktor luar saja, tetapi yang lebih penting adalah berasal dari diri sendiri untuk memotivasi diri agar terus berkembang dan menjadi lebih baik lagi.

4. Siswa

- a) Hendaknya lebih memperhatikan ketika proses belajar mengajar, agar dapat memahami materi-materi yang diberikan. Karena materi yang disampaikan oleh guru perlu dicerna dan dipahami, serta mengembakan motivasinya dalam belajar. Karena Pendidikan merupakan bakal hidup yang sangat penting untuk kehidupan sekarang maupun pada masa yang akan datang.

5. Peneliti Selanjutnya

- a) Diharapkan dimasa yang akan datang dapat digunakan sebagai salah satu sumber data untuk penelitian selanjutnya dan dilakukan penelitian lebih lanjut berdasarkan faktor lainnya, variabel yang berbeda. Serta memperluas populasi penelitian, yaitu dengan menambah jumlah populasi penelitian. Dan diharapkan agar mengevaluasi pernyataan-pernyataan yang ada dalam kuesioner agar dapat mewakili secara tepat variabel yang hendak diukur.



DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Erlangga, Jakarta.
- Danim, Sudarwan. 2010. Profesionalisasi dan Etika Profesi Guru, Erlangga, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBMSPSS 21. Edisi 7, Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko, Hani. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Salemba, Empat, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi), Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Sagala. 2013. Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan, Salemba Empat Jakarta.
- Susanto, Ahmad. 2012, Manajemen Peningkatan Kinerja Guru, Salemba, Empat, Jakarta.
- Singodimedjo. 2013. Pengembangan Sumber Daya Manusia, Rineka Cipta, Jakarta.
- Sastrohadiwiryo, B Siswanto. 2016. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Rineka Cipta, Jakarta.
- Simammora. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.

Sinambella, Lijan. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja, Bumi Aksara, Jakarta.

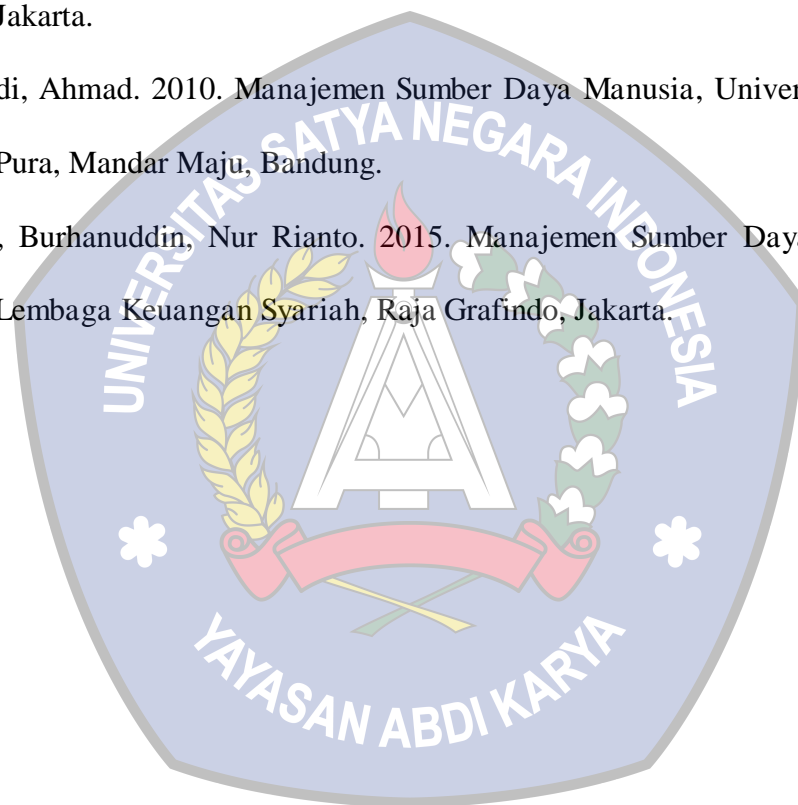
Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif, dan R&D. Alfabeta, Bandung.

Supardi. 2014. Kinerja Guru, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Sutrisno, Edy. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia, Salemba, Empat, Jakarta.

Tohardi, Ahmad. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung.

Yusuf, Burhanuddin, Nur Rianto. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah, Raja Grafindo, Jakarta.



Lampiran 1
KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
GURU SMA MUHAMMADIYAH DI JAKARTA SELATAN MELALUI
DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Guru SMA Muhammadiyah Jakarta Selatan

Di Tempat

Perihal : **Permohonan Menjawab Kuesioner**

Saya yang bertandatangan di bawah ini, memohon kesediaan Bapak/Ibu guru untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi angket ini. Kuesioner ini disusun dalam rangka penyusunan skripsi dan sebagai prasyarat guna memperoleh gelar Strata satu (S1) Di Universitas Satya Negara Indonesia (USNI) Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia.

Atas kesediaan Bapak/Ibu guru yang telah meluangkan waktu untuk mengisi angket penelitian ini, peneliti mengucapkan banyak terima kasih dan mohon maaf apabila ada pertanyaan yang tidak berkenan di hati Bapak/Ibu guru.

Peneliti

LukmanNurhakim

A. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama : _____

2. Alamat : _____

3. Jenis Kelamin

a. Laki-laki ()

b. Perempuan ()

4. Lama Bekerja

a. 1 tahun ()

b. 2 -5 tahun ()

c. Lebih dari 5 tahun ()

5. Tingkat Pendidikan

a. D3 (Diploma Tiga) ()

b. S1 (Strata Satu) ()

c. S2 (Strata Dua) ()

d. S3 (Strata Tiga) ()

6. Usia

a. 21 tahun – 30 tahun ()

b. 31 tahun – 40 tahun ()

c. Lebihdari 40 tahun ()



B. PETUNJUK PENGISIAN

1. Jawablah setiap pernyataan sesuai dengan pendapat Anda.
2. Pilihlah jawaban dengan memberi tanda ceklis (✓) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Anda.

Adapun makna tanda tersebut adalah sebagai berikut:

PENGUKURAN	BOBOT NILAI
SangatSetuju	5
Setuju	4
Ragu-Ragu	3
TidakSetuju	2
SangatTidakSetuju	1

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
	Kepemimpinan X₁					
1.	Kepala sekolah memiliki hubungan kerjasama yang baik dengan guru.					
2.	Kepala sekolah bersama-sama dengan guru dalam membuat keputusan.					
3.	Kepala sekolah memberikan kesempatan kepada guru untuk mendiskusikan masalah-masalah.					
4.	Kepala sekolah melakukan evaluasi dua arah, atasan dan bawahan.					
5.	Kepala sekolah melibatkan partisipasi guru dalam setiap kegiatan-kegiatan yang diselenggarakan sekolah.					
6.	Kepala sekolah memberikan arahan kepada guru untuk bekerja lebih maksimal.					
7.	Kepala sekolah memberikan bimbingan kepada guru atas pekerjaan yang akan dilakukan.					
8.	Kepala sekolah berusaha memotivasi untuk meningkatkan kemampuan kerja guru.					

9.	Kepalasekolahmenumbuhkan rasa percayadiri guru dalammelakukanpekerjaan.					
10.	Kepalasekolahmembangkitkanantusiasme guru untukmelakukanpekerjaan.					
11.	Kepalasekolahmemberikantugas sesuaidengankompetensi yang dimiliki guru.					
12.	Kepalasekolah memberikan bantuan kepada guru yang kesulitan dalam mengerjakan tugas.					
13.	Kepalasekolahmemberikandurasiwaktuuntuksetiappekerjaan yang diperintahkankepada guru.					
14.	Kepalasekolahmenentukanstandarkinerja yang tinggi.					
15.	Kepalasekolahmemberikanstandaruntuksetiappekerjaan yang diperintahkankepada guru.					
16.	Kepala sekolah memberikaninstruksi yang jelasketikamemberikantugaskepada guru.					
17.	Kepalasekolahmemberikanpengarahandanbimbingankepada guru mengenai tugas yang diberikan.					
18.	Kepalasekolahmemberikanpengarahankepada guru apabilamengalamikesulitandalammengerjakantugas.					
19.	Kepalasekolahmemberitahukandenganjelasapa yang harusdikerjakan, danbagaimanamengerjakannya.					
20.	Kepalasekolahmelakukanevaluasiterhadaphasilkerjapara guru.					

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
Kompensasi X₂						
1.	Guru mendapatkan gaji setiap bulan secara tepat waktu.					
2.	Gaji yang guru terima sesuai harapan.					
3.	Gaji yang guru terima sesuai dengan jabatan.					
4.	Gaji yang guru terima sesuai dengan lamanya bekerja.					
5.	Gaji yang guru terima sudah mencukupi kebutuhan sehari-hari.					
6.	Bonus yang guru terima sesuai dengan jabatan.					
7.	Bonus yang diberikan sekolah sebanding dengan kinerja guru.					
8.	Bonus yang diberikan sesuai dengan kualitas kerja yang dihasilkan.					
9.	Bonus yang diberikan sesuai dengan tugas yang diberikan.					
10.	Bonus yang diberikan dapat meningkatkan semangat kerja guru.					
11.	Penghargaan yang diberikan sesuai dengan kualitas kerja guru.					
12.	Penghargaan yang diberikan sesuai dengan hasil kerja guru.					
13.	Sekolah memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi tinggi.					
14.	Sekolah memberikan penghargaan yang merata kepada guru untuk dipromosikan jabatan yang lebih tinggi.					
15.	Pemberian penghargaan meningkatkan motivasi kerja guru.					
16.	Selama bekerja guru mendapatkan asuransi kesehatan.					
17.	Asuransi yang diberikan sekolah kepada guru sesuai dengan peraturan pemerintah yang berlaku.					
18.	Guru memperoleh asuransi kesehatan yang memadai untuk menjamin kesehatan pribadi dan keluarga.					
19.	Guru merasa puas dengan adanya jaminan asuransi kesehatan.					
20.	Guru merasa terlindungi dengan adanya jaminan asuransi kesehatan.					

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
Disiplin Kerja X₃						

1.	Guru datang kesekolah tepat waktu.					
2.	Guru pulang sesuai aturan waktu yang ditetapkan.					
3.	Jarak tempat tinggal mempengaruhi ketepatan waktu guru datang kesekolah.					
4.	Guru menggunakan waktu kerja dengan maksimal.					
5.	Guru sering tidak berada di sekolah pada waktu jam kerja.					
6.	Guru mengerjakan tugas dengan tepat dan benar.					
7.	Guru menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.					
8.	Guru bertanggung jawab atas tugas dan pekerjaannya.					
9.	Guru mempunyai inisiatif dalam mengerjakan tugas.					
10.	Guru mengevaluasi tugas yang telah selesai dikerjakan.					
11.	Berpakaian menjadi peraturan yang penting bagi sekolah.					
12.	Guru menggunakan seragam kerja yang ditetapkan sekolah.					
13.	Guru berpakaian sopan guna memberikan contoh kepada peserta didik.					
14.	Dengan berpakaian yang baik dapat meningkatkan rasa percaya diri.					
15.	Berpakaian rapih dapat menambahkan nilai kedisiplinan.					
16.	Guru memiliki sikap taat terhadap semua peraturan sekolah yang berlaku.					
17.	Guru bersikap ramah terhadap peserta didik.					
18.	Guru tidak merokok di lingkungan sekolah.					
19.	Guru menjaga sikap baik di dalam dan di luar lingkungan sekolah.					
20.	Guru berinteraksi secara santun dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan dan orang tua/wali peserta didik.					

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban
----	------------	-----------------

Kinerja Guru Y		SS	S	RR	TS	STS
1.	Guru menyampaikan materi pembelajaran secara urut mulai dari hal yang mudah dipahami					
2.	Saat menjelaskan kepada siswa guru tidak terpakus pada buku.					
3.	Guru menyertakan contoh dan ilustrasi agar siswa dapat dengan mudah memahami materi.					
4.	Guru menerangkan materi pembelajaran dengan cara yang mudah dipahami oleh siswa.					
5.	Setelah selesai pembelajaran, guru menyimpulkan materi pembelajaran.					
6.	Guru menggunakan media pelajaran yang menarik, untuk memusatkan perhatian siswa terhadap materi yang sedang diajarkan.					
7.	Guru memberikan kesempatan kepada siswa untuk bertanya mengenai bahan pelajaran yang disampaikan.					
8.	Guru memberi penguatan kepada siswa agar terusterlibat secara aktif.					
9.	Guru menggunakan pertanyaan untuk menjaga partisipasi aktif peserta didik.					
10.	Guru memberikan tugas/latihan dengan memperhatikan perbedaan individu.					
11.	Guru menumbuhkan semangat belajar pada siswa.					
12.	Guru memotivasi siswa agar terus berkembang dalam memahami materi.					
13.	Guru mendorong siswa-siswa untuk meningkatkan pengetahuan dengan melanjutkan pendidikan.					
14.	Guru berusaha mengembangkan rasa tanggung jawab siswa dalam belajar.					
15.	Guru membantu mengembangkan potensi dan mengatasi kekurangan peserta didik.					
16.	Guru menggunakan metode pembelajaran yang bervariasi, disesuaikan dengan materi yang ada.					
17.	Guru memberikan waktu kepada siswa untuk bertanya di luar jam pelajaran.					
18.	Guru menggunakan proyektor sebagai media belajar.					
19.	Guru memberikan tugas, berkaitan dengan materi yang sedang diajarkan.					
20.	Guru memberikan pertanyaan guna meningkatkan perhatian siswa terhadap					

adappembelajaran.					
-------------------	--	--	--	--	--

Lampiran2

Hasil Data Kuesioner

Tabulasi X_1 (Kepemimpinan)

NO	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	JML
1	4	3	2	4	2	4	4	2	4	3	4	4	4	3	2	4	2	4	4	2	65
2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	77
3	5	5	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	5	5	5	90
4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	79
5	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	75
6	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	94
7	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	82
8	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	98
9	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	79
10	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	97
11	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	83
12	5	5	5	5	5	5	4	5	2	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	93
13	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	76
14	4	5	4	3	4	3	4	4	4	5	3	3	4	5	4	3	4	3	4	4	77
15	4	3	3	4	3	5	5	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	5	5	3	74
16	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	74
17	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	5	3	4	4	3	4	3	3	3	71
18	4	3	5	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4	3	5	4	5	4	4	4	79
19	4	4	3	5	3	5	4	4	2	4	4	4	4	4	3	5	3	5	4	4	78
20	5	5	4	3	3	3	5	3	4	3	3	3	5	5	4	3	3	3	5	3	75
21	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	82
22	3	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5	4	89
23	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	76
24	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	93
25	5	3	4	5	4	5	5	5	5	3	3	4	5	3	4	5	4	5	5	5	87
26	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	4	78
27	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	79
28	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	97

72	5	5	2	5	2	5	5	5	5	5	3	4	5	5	2	5	2	5	5	5	85
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	79
74	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	99
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
76	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
77	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	76
78	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	81
79	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	5	5	3	3	3	3	3	3	3	4	67
80	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	61
81	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	83
82	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	96
83	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	78
84	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	79
85	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	3	4	4	4	4	74

Tabulasi X₂ (Kompensasi)

No	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	JML
1	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	5	3	4	4	3	4	3	3	3	71
2	4	3	5	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4	3	5	4	5	4	4	4	79
3	4	4	3	5	3	5	4	4	2	4	4	4	4	4	3	5	3	5	4	4	78
4	5	5	4	3	3	3	5	3	4	3	3	3	5	5	4	3	3	3	5	3	75
5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	82
6	3	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5	4	89
7	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	76
8	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	93
9	5	3	4	5	4	5	5	5	5	3	3	4	5	3	4	5	4	5	5	5	87
10	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	84
11	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	79
12	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	97
13	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	72
14	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	75
15	3	5	4	3	4	3	3	3	3	5	4	3	3	5	4	3	4	3	3	3	71
16	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	5	79
17	4	3	3	3	3	5	4	3	4	4	5	3	5	4	4	5	5	3	5	3	78
18	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	83
19	3	5	4	5	4	5	3	4	3	5	4	4	3	5	4	5	4	5	3	4	82
20	5	4	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	93
21	4	5	5	4	5	4	4	3	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	3	86
22	5	5	4	3	4	3	5	5	3	5	3	5	5	5	4	3	4	3	5	5	84
23	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	96
24	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	85

25	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	76
26	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	63
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
29	5	5	2	5	2	5	5	5	5	5	3	4	5	5	2	5	2	5	5	5	85
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	79
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	99
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
34	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	76
35	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	81
36	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	5	5	3	3	3	3	3	3	3	4	67
37	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	61
38	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	83
39	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	96
40	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	78
41	4	3	2	4	2	4	4	2	4	3	4	4	4	3	2	4	2	4	4	2	65
42	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	77
43	5	5	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	5	5	5	90
44	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	79
45	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	75
46	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	94
47	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	82
48	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	98
49	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	79
50	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	97
51	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	83
52	5	5	5	5	5	5	4	5	2	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	93
53	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	76
54	4	5	4	3	4	3	4	4	4	5	3	3	4	5	4	3	4	3	4	4	77
55	4	3	3	4	3	5	5	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	5	5	3	74
56	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	74
57	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	5	3	4	4	3	4	3	3	3	71
58	4	3	5	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4	3	5	4	5	4	4	4	79
59	4	4	3	5	3	5	4	4	2	4	4	4	4	4	3	5	3	5	4	4	78
60	5	5	4	3	3	3	5	3	4	3	3	3	5	5	4	3	3	3	5	3	75
61	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	82
62	3	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5	4	89
63	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	76
64	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	93
65	5	3	4	5	4	5	5	5	5	3	3	4	5	3	4	5	4	5	5	5	87
66	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	4	78
67	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	79

68	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	97
69	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	72
70	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	75
71	3	5	4	3	4	3	3	3	3	5	4	3	3	5	4	3	4	3	3	3	71
72	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	5	79
73	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	56
74	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	83
75	3	5	4	5	4	5	3	4	3	5	4	4	3	5	4	5	4	5	3	4	82
76	5	4	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	93
77	4	5	5	4	5	4	4	3	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	3	86
78	5	5	4	3	4	3	5	5	3	5	3	5	5	5	4	3	4	3	5	5	84
79	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	96
80	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	85
81	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	76
82	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	63
83	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
84	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
85	5	5	2	5	2	5	5	5	5	5	3	4	5	5	2	5	2	5	5	5	85

Tabulasi X₃ (Disiplin Kerja)

NO	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	JML
1	4	5	3	4	5	4	4	4	3	4	3	3	4	5	3	4	5	4	4	4	79
2	3	4	4	4	3	5	3	5	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	3	5	78
3	4	4	4	2	4	3	4	3	5	3	5	4	4	4	4	2	4	3	4	3	73
4	3	5	3	4	3	3	5	4	3	3	3	3	3	5	5	4	3	4	5	4	75
5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	83
6	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	94
7	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	75
8	5	5	5	5	5	5	4	5	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	92
9	4	4	5	5	4	4	3	4	5	4	3	5	4	4	5	5	4	4	3	4	83
10	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	83
11	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	78
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	3	5	4	5	4	5	91
13	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	71
14	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	71
15	4	4	3	3	3	4	5	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	5	4	73
16	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	77
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
18	4	4	4	4	5	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	2	4	79
19	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	4	83
20	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	89

21	4	3	3	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	84
22	5	5	5	3	5	4	5	4	3	4	3	3	5	5	5	3	5	4	5	4	85
23	3	3	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	5	3	5	86
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	81
25	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	77
26	3	3	3	3	3	3	4	3	5	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	63
27	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	62
28	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	79
29	5	5	5	5	4	2	4	3	4	3	5	5	5	5	5	5	4	2	4	3	83
30	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	78
31	5	5	5	5	4	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	92
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
33	3	3	3	3	3	3	3	5	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	66
34	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	82
35	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	82
36	3	3	4	3	5	3	3	5	3	3	5	3	3	3	4	3	5	3	3	5	72
37	4	3	3	3	3	3	4	5	2	4	3	2	4	3	3	3	3	3	4	5	67
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	81
39	5	5	5	5	3	5	3	2	5	3	4	5	5	5	5	5	3	5	3	2	83
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	81
41	3	4	2	4	4	2	3	2	4	3	4	4	3	4	2	4	4	2	3	2	63
42	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	76
43	5	5	5	5	5	5	3	2	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	85
44	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	79
45	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	3	4	4	4	4	74
46	5	2	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	3	5	88
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	80
48	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	98
49	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	78
50	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	96
51	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	80
52	5	3	5	2	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	2	5	5	5	3	86
53	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	78
54	4	3	4	4	3	4	5	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	5	4	75
55	2	4	3	3	4	3	3	3	4	3	5	4	2	4	3	3	4	3	3	3	66
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
57	4	5	3	4	5	4	4	4	3	4	3	3	4	5	3	4	5	4	4	4	79
58	3	4	4	4	3	5	3	5	4	5	4	4	3	4	4	4	3	5	3	5	79
59	4	4	4	2	4	3	4	3	5	3	5	4	4	4	4	2	4	3	4	3	73
60	3	5	3	4	3	3	5	4	3	3	3	3	3	5	3	4	3	3	5	4	72
61	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	83
62	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	94
63	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	74

64	5	5	5	5	5	5	4	5	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	92
65	4	4	5	5	4	4	3	4	5	4	3	5	4	4	5	5	4	4	3	4	83
66	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	83
67	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	78
68	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	98
69	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	71
70	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	71
71	4	4	3	3	3	4	5	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	5	4	73
72	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	77
73	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
74	4	4	4	4	5	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	2	4	79
75	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	4	83
76	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	96
77	4	4	3	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	5	4	5	5	5	87
78	5	5	5	3	5	4	5	4	3	4	3	3	5	5	5	3	5	4	5	4	85
79	3	3	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	5	3	5	86
80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	81
81	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	77
82	3	3	3	3	3	3	4	3	5	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	63
83	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	62
84	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	79
85	5	5	5	5	4	2	4	3	4	3	5	5	5	5	5	5	4	2	4	3	83

Tabulasi Y(Kinerja Guru)

NO	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	JML
1	5	5	5	5	5	5	3	2	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	85
2	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	79
3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	3	4	4	4	4	74
4	5	2	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	2	5	5	5	5	3	5	88
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	80
6	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	98
7	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	78
8	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	96
9	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	80
10	5	3	5	2	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	2	5	5	5	3	86
11	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	78
12	4	3	4	4	3	4	5	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	5	4	75
13	2	4	3	3	4	3	3	3	4	3	5	4	2	4	3	3	4	3	3	3	66
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
15	4	5	3	4	5	4	4	4	3	4	3	3	4	5	3	4	5	4	4	4	79
16	4	4	4	4	3	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	3	5	4	5	85
17	4	4	4	2	4	3	4	3	5	3	5	4	4	4	4	2	4	3	4	3	73

61	4	4	4	4	5	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	2	4	79
62	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	4	83
63	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	96
64	4	4	3	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	5	4	5	5	5	87
65	5	5	5	3	5	4	5	4	3	4	3	3	5	5	5	3	5	4	5	4	85
66	3	3	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	5	3	5	86
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	81
68	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	77
69	3	3	3	3	3	3	4	3	5	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	63
70	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	62
71	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	79
72	5	5	5	5	4	2	4	3	4	3	5	5	5	5	5	5	4	2	4	3	83
73	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	78
74	5	5	5	5	4	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	92
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
76	3	3	3	3	3	3	3	5	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	66
77	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	82
78	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	82
79	3	3	4	3	5	3	3	5	3	3	5	3	3	3	4	3	5	3	3	5	72
80	4	3	3	3	3	3	4	5	2	4	3	2	4	3	3	3	3	3	4	5	67
81	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	81
82	5	5	5	5	3	5	3	2	5	3	4	5	5	5	5	5	3	5	3	2	83
83	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	81
84	3	4	2	4	4	2	3	2	4	3	4	4	3	4	2	4	4	2	3	2	63
85	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	76

Lampiran 3

A. Tabulasi Profil Responden

No	Jenis Kelamin	Lama Kerja	Pendidikan	Usia
1	1	1	1	1
2	1	1	1	1
3	1	1	1	1
4	1	1	1	1
5	1	1	1	1
6	1	1	1	1
7	1	1	1	1
8	1	1	1	1
9	1	1	1	1
10	1	1	1	1
11	1	1	1	1
12	1	1	1	1
13	1	1	1	1
14	1	1	1	1
15	1	1	1	1
16	1	1	1	1
17	1	1	1	1
18	1	1	1	1
19	1	1	1	1
20	1	1	1	1
21	1	1	1	1
22	1	1	1	1
23	1	1	1	2
24	1	1	2	2
25	1	1	2	2
26	1	1	2	2
27	1	1	2	2
28	1	1	2	2
29	1	1	2	2
30	1	1	2	2
31	1	2	2	2
32	1	2	2	2
33	1	2	2	2
34	1	2	2	2
35	1	2	2	2
36	1	2	2	2
37	1	2	2	2
38	1	2	2	2

39	1	2	2	2
40	1	2	2	2
41	1	2	2	2
42	1	2	2	2
43	1	2	2	2
44	1	2	2	2
45	1	2	2	2
46	1	2	2	2
47	1	2	2	2
48	1	2	2	2
49	1	2	2	3
50	1	2	2	3
51	1	2	2	3
52	1	2	2	3
53	1	2	2	3
54	1	2	2	3
55	1	2	2	3
56	1	2	2	3
57	1	2	2	3
58	1	2	2	3
59	1	2	2	3
60	1	2	2	3
61	2	2	2	3
62	2	2	2	3
63	2	2	3	3
64	2	2	3	3
65	2	2	3	3
66	2	2	3	3
67	2	2	3	3
68	2	3	3	3
69	2	3	3	3
70	2	3	3	3
71	2	3	3	3
72	2	3	3	3
73	2	3	3	3
74	2	3	3	3
75	2	3	3	3
76	2	3	3	3
77	2	3	3	3
78	2	3	3	3
79	2	3	3	3
80	2	3	3	3
81	2	3	3	3

82	2	3	3	3
83	2	3	3	3
84	2	3	3	3
85	2	3	3	3



Lampiran 4

A. Hasil Uji Validitas

1. Kepemimpinan

Variabel	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Kepemimpinan	Pernyataan 1	0,734	0,213	Valid
	Pernyataan 2	0,512	0,213	Valid
	Pernyataan 3	0,711	0,213	Valid
	Pernyataan 4	0,716	0,213	Valid
	Pernyataan 5	0,708	0,213	Valid
	Pernyataan 6	0,682	0,213	Valid
	Pernyataan 7	0,694	0,213	Valid
	Pernyataan 8	0,669	0,213	Valid
	Pernyataan 9	0,655	0,213	Valid

	Pernyataan 10	0,506	0,213	Valid
	Pernyataan 11	0,548	0,213	Valid
	Pernyataan 12	0,586	0,213	Valid
	Pernyataan 13	0,734	0,213	Valid
	Pernyataan 14	0,512	0,213	Valid
	Pernyataan 15	0,711	0,213	Valid
	Pernyataan 16	0,716	0,213	Valid
	Pernyataan 17	0,708	0,213	Valid
	Pernyataan 18	0,682	0,213	Valid
	Pernyataan 19	0,694	0,213	Valid
	Pernyataan 20	0,669	0,213	Valid

2. Kompensasi

Variabel	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Kompensasi	Pernyataan 1	0,713	0,213	Valid
	Pernyataan 2	0,494	0,213	Valid
	Pernyataan 3	0,662	0,213	Valid
	Pernyataan 4	0,708	0,213	Valid
	Pernyataan 5	0,655	0,213	Valid
	Pernyataan 6	0,669	0,213	Valid
	Pernyataan 7	0,675	0,213	Valid
	Pernyataan 8	0,669	0,213	Valid
	Pernyataan 9	0,654	0,213	Valid
	Pernyataan 10	0,493	0,213	Valid

	Pernyataan 11	0,518	0,213	Valid
	Pernyataan 12	0,576	0,213	Valid
	Pernyataan 13	0,702	0,213	Valid
	Pernyataan 14	0,498	0,213	Valid
	Pernyataan 15	0,665	0,213	Valid
	Pernyataan 16	0,702	0,213	Valid
	Pernyataan 17	0,647	0,213	Valid
	Pernyataan 18	0,676	0,213	Valid
	Pernyataan 19	0,666	0,213	Valid
	Pernyataan 20	0,669	0,213	Valid

3. Disiplin Kerja

Variabel	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Disiplin Kerja	Pernyataan 1	0,767	0,213	Valid
	Pernyataan 2	0,540	0,213	Valid
	Pernyataan 3	0,748	0,213	Valid
	Pernyataan 4	0,675	0,213	Valid
	Pernyataan 5	0,669	0,213	Valid
	Pernyataan 6	0,752	0,213	Valid
	Pernyataan 7	0,308	0,213	Valid
	Pernyataan 8	0,509	0,213	Valid
	Pernyataan 9	0,316	0,213	Valid
	Pernyataan 10	0,460	0,213	Valid
	Pernyataan 11	0,426	0,213	Valid

	Pernyataan 12	0,273	0,213	Valid
	Pernyataan 13	0,653	0,213	Valid
	Pernyataan 14	0,744	0,213	Valid
	Pernyataan 15	0,539	0,213	Valid
	Pernyataan 16	0,677	0,213	Valid
	Pernyataan 17	0,673	0,213	Valid
	Pernyataan 18	0,643	0,213	Valid
	Pernyataan 19	0,752	0,213	Valid
	Pernyataan 20	0,285	0,213	Valid

4. Kinerja Guru

Variabel	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Kinerja Guru	Pernyataan 1	0,777	0,213	Valid
	Pernyataan 2	0,533	0,213	Valid
	Pernyataan 3	0,741	0,213	Valid
	Pernyataan 4	0,690	0,213	Valid
	Pernyataan 5	0,659	0,213	Valid
	Pernyataan 6	0,768	0,213	Valid
	Pernyataan 7	0,313	0,213	Valid
	Pernyataan 8	0,528	0,213	Valid
	Pernyataan 9	0,324	0,213	Valid
	Pernyataan 10	0,480	0,213	Valid
	Pernyataan 11	0,289	0,213	Valid

	Pernyataan 12	0,674	0,213	Valid
	Pernyataan 13	0,777	0,213	Valid
	Pernyataan 14	0,557	0,213	Valid
	Pernyataan 15	0,748	0,213	Valid
	Pernyataan 16	0,686	0,213	Valid
	Pernyataan 17	0,659	0,213	Valid
	Pernyataan 18	0,772	0,213	Valid
	Pernyataan 19	0,313	0,213	Valid
	Pernyataan 20	0,534	0,213	Valid

Lampiran 5

A. Hasil Uji Reliabilitas

1. Hasil Uji Reliabilitas Kepemimpinan (X_1)

Cronbach's Alpha	N of Items
.931	20

2. Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi (X_2)

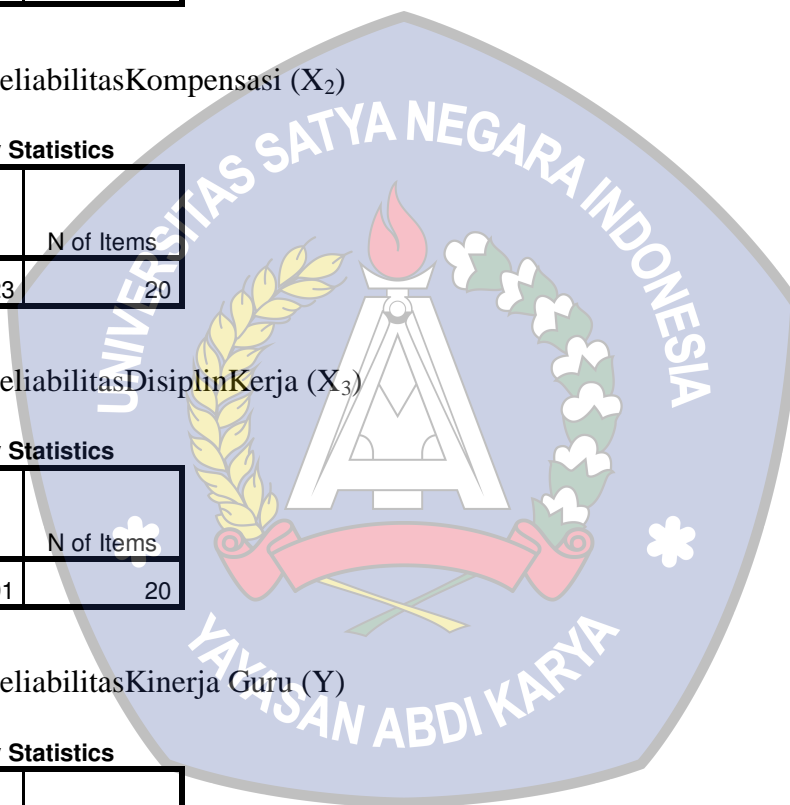
Cronbach's Alpha	N of Items
.923	20

3. Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X_3)

Cronbach's Alpha	N of Items
.891	20

4. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Guru (Y)

Cronbach's Alpha	N of Items
.901	20



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LUKMAN NURHAKIM

E-mail nurhakimlukman363@gmail.com

Tempat/tanggal Lahir Jakarta/ 26 NOVEMBER 1992

Umur 26 tahun

Tinggi 171 Cm

Berat Badan 51 Kg

Pendidikan	Nama Sekolah	Lokasi	Tahun Lulus
SDN	05	Tangerang	2004
MTSN	13	Jakarta Selatan	2007
SMK	Muhammadiyah	Jakarta Selatan	2010
UNIVERSITAS	UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA	Kebayoran Lama Utara	2018